

Sembramos
por generaciones
el orgullo de trabajar
por **nuestra tierra.**



cajasan

www.cajasan.com 

 Cajasan

 @Cajasán

 CajasanSantander

 Cajasan1





INFORME DE
**sos
teni
bili
dad**
2 0 1 7

Tabla de contenido

1.	1. Mensajes a nuestros grupos de interés	03	5.	5. Nuestro gobierno corporativo	69
	1.1 Mensaje del Director			5.1 Así trabajamos	
	1.2 Mensaje del Consejo Directivo			5.2 Gestión de calidad	
	1.3 Informe del Comité Independiente de Auditoría			5.3 Gestión de riesgos	
2.	2. Nuestro informe	20		5.4 Gestión de la Ética y la Anticorrupción	
				5.4.1 Política Anticorrupción	
3.	3. Así trabaja nuestra organización	23		5.4.2 Conflictos de Interés	
	3.1 Nuestra esencia			5.4.3 Ética y Transparencia	
	3.2 Nuestros servicios			5.4.4 Sistema de Protección de Datos Personales	
	3.3 Nuestras dimensiones			5.4.5 Derechos Humanos	
				5.5 Iniciativas externas	
4.	4. Relacionamiento con grupos de interés	42	6.	6. Comprometidos con la Responsabilidad Social	101
	4.1 Esquema de grupos de interés Cajasán			6.1 Nuestro desempeño económico	
	4.2 Mecanismos de comunicación			6.1.1 Inversión en nuevas sedes	
	4.2.1 Medios de Comunicación Interna			6.1.2 Cuotas monetarias	
	4.2.2 Medios de Comunicación Externa			6.2 Experiencias de valor superior	
	4.2.3 Medios de Comunicación Mixta			6.2.1 Calidad de servicio en el Centro Educativo Cajasán	
	4.3 Materialidad			6.2.2 Deportes y actividades de recreación	
	4.4 Comprometidos con los grupos de interés			6.2.3 Acceso a vivienda	
	4.4.1 Acciones 2017			6.2.4 Gestión y colocación de empleo	
	4.4.2 Desafíos 2018			6.2.5 Programas turísticos	
	4.4.3 Cambios y Desafíos			6.2.6 Alternativas en servicios financieros	
	4.4.4 Nuestras Certificaciones y Reconocimientos			6.2.7 Adquisición de productos de la canasta familiar	



- 6.2.8 Promoción de estilos de vida saludable
- 6.2.9 Cajas sin fronteras
- 6.3 Nuestra gestión socialmente responsable
- 6.4 Nuestros clientes
- 6.5 Nuestro talento humano
 - 6.5.1 Pensando en el bienestar de nuestros colaboradores
 - 6.5.2 Seguridad y Salud en el Trabajo
 - 6.5.3 Formación y capacitación
- 6.6 Nuestra red de proveedores
- 6.7 Construyendo un mundo verde
 - 6.7.1 Consumo de energía 2017
 - 6.7.2 Consumo de agua 2017
 - 6.7.3 Tratamiento de residuos en la IPS Cajasán
 - 6.7.4 Permiso de vertimientos en la Sede Recreacional Campoalegre
 - 6.7.5 Manejo de vertimientos en la IPS Cajasán Ciudadela
 - 6.7.6 Manejo de vertimientos en el Supermercado Cajasán Puerta del Sol
 - 6.7.7 Jornada de siembra de árboles en la Sede Recreacional Campoalegre y alianza con Ruitoque E.S.P.
 - 6.7.8 Renovación Concesión de Aguas Superficiales de la Sede Mundo Guarigua
 - 6.7.9 Balance positivo en la Auditoría de la Norma NTS 002 de Turismo Sostenible
 - 6.7.10 Iniciativas en programas de Posconsumo
 - 6.7.11 Iniciativas en el mejoramiento ambiental de Cajasán

7

7. Tabla de indicadores GRI

211



1.

Mensaje a nuestros grupos de interés





1. Mensaje a nuestros grupos de interés

1.1 Mensaje del Director

Ser artífice del cambio y evolución en el Departamento al construir, sobre la realidad de su entorno, las bases para crear una sociedad más equitativa para los santandereanos, dignificando su calidad de vida y apoyando el sostenimiento familiar, es el enfoque que, desde 1957, ha direccionado la labor de Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasán.

Hemos “sembrado por 6 décadas el orgullo de trabajar por nuestra tierra”; Cajasán ha sido protagonista en la región con hechos que se han convertido en un referente asociado al progreso de Santander; siendo vista por sus grupos de interés, como una organización que impulsa el desarrollo de esta tierra que sobresale en el país por su temple, firmeza y convicción.

Son 60 años representados en las historias de vida de nuestros afiliados, hemos crecido junto a nuestras empresas, trabajadores y sus familias; somos una organización que se debe a las personas y nació para compensar con beneficios y oportunidades a las poblaciones de menores ingresos, asegurando su economía, calidad de vida y progreso.



“Reinvertir en las familias santandereanas” nos inspira y nos mueve. Bajo este contexto, me permito presentar a consideración de la Asamblea la gestión adelantada por Cajasán en el 2017; las cifras y resultados que se sustentan en el presente informe se deben al compromiso de un equipo de trabajo que desarrolló con éxito la toma de decisiones, la aplicación de estrategias de innovación, la eficiencia de los procesos y la creación de experiencias de servicio que lograron elevar la calidad de vida de nuestras poblaciones atendidas.

Gracias a la confianza adquirida por parte de nuestras 15.902 empresas afiliadas, Cajasán materializó sus retos y desafíos. En el 2017, tuvimos un crecimiento en empresas del 11,99% y se recaudaron aportes por valor de \$101.353 millones, registrando un incremento del 9,30% frente al 2016.

El 100% de los recursos recibidos, se realizaron diferentes destinaciones específicas; en primera instancia, con el propósito de reducir los gastos del sostenimiento familiar de los trabajadores afiliados de menores ingresos, se asignó subsidio en dinero por valor de \$32.447 millones, representados en 1.141.322 cuotas monetarias pagadas.

Con la operación de 14 programas especiales de subsidio en especie, se destinaron \$3.342 millones para beneficiar a 216.534 afiliados de las categorías A y B, a quienes se otorgaron beneficios adicionales en materia de alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, medicamentos, entre otros productos y servicios en materia de educación, salud y recreación.

Por otra parte, se ejecutaron \$11.463 millones para otorgar subsidio en servicios, con estos recursos el acceso a los servicios sociales integrales que oferta Cajasán a su población afiliada, permitió la aplicación de tarifas promocionales, altamente subsidiadas que beneficiaron a los trabajadores con ingresos inferiores a cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Buscando asegurar la educación con calidad de 805 niños y niñas del área metropolitana de Bucaramanga, en el 2017 se ejecutó el proyecto de ampliación y mejora de la Ciudadela Educativa Cajasán Lagos, localizada en Floridablanca; con el objetivo de optimizar los espacios deportivos, recreativos y culturales, creando aulas de clase modernas, restaurante, entre otros servicios complementarios necesarios para forjar el aprendizaje de los potenciales ciudadanos del mañana.



Durante la vigencia, se garantizó a través de nuestros Centros Educativos propios y en convenio, la formación de 1.758 estudiantes; 765 en educación preescolar, 993 en básica primaria y secundaria.

Fortalecimos las competencias laborales de los santandereanos con programas acordes a las necesidades y expectativas de emprendimiento y productividad en la región. Frente a este reto, 4.939 afiliados a la Caja de Compensación adquirieron nuevos conocimientos y buenas prácticas a través de las líneas de servicio técnico, de desarrollo empresarial y de formación informal brindados por el Instituto Técnico Laboral Cajasán durante el 2017.

Cuidamos, a través de la IPS Cajasán, la salud de nuestros afiliados y sus familias promoviendo, mediante programas y servicios especializados, estilos de vida saludable y tratamiento oportuno para la prevención de enfermedades. Con este propósito, se llevaron a cabo 67.713 atenciones mediante los programas de “Crecimiento y desarrollo”, “Amo mi vida, cuido mi corazón”, programa Adulto Mayor “Disfrutemos Juntos” y programa de “nutrición y vacunación”.

Para garantizar la felicidad de las familias santandereanas, Cajasán en el 2017 habilitó todos los mecanismos necesarios para hacer realidad el sueño tener casa propia; se asignaron 335 subsidios otorgados para la adquisición de vivienda nueva, construcción en sitio propio y mejoramiento de vivienda por valor de \$6.803 millones, en 15 municipios del Departamento. Este beneficio será materializado en 37 proyectos habitacionales de la región.

Al cierre de la vigencia 2017, el megaproyecto de vivienda Zafiro “Ciudadela Álvaro José Cobo Soto”, ubicado en el municipio de Piedecuesta, registró un avance general de obra del 95% destacando la entrega de la fase 1, correspondiente a las Torres 1 y 2 conformada por 630 unidades. Entre tanto, la fase 2 avanzó en un 90.5%



En materia de soluciones financieras, otorgamos 6.769 créditos por valor de \$4.137 millones, generando una participación del 99,3% de afiliados de las categorías A y B en 15 municipios de Santander.

Garantizamos, mediante una red propia de 9 supermercados y 5 droguerías, la economía familiar y el bienestar de nuestros clientes transformando sus experiencias de compra en variedad, ahorro y accesibilidad. Para tal efecto, respaldados en el lema “Tu compras, nosotros reinvertimos”, se benefició a 127.839 usuarios con productos de la canasta familiar y medicamentos a precios asequibles.

En el 2017, construimos experiencias inolvidables en la vida de nuestros afiliados con espacios que fomentan la recreación, diversión e integración familiar y brindan descanso, sana diversión, bienestar y armonía a las familias santandereanas. En este sentido, 184.953 personas ingresaron a las instalaciones de nuestros Centros Recreacionales y Vacacionales Campoalegre en Piedecuesta y Mundo Guarigua en San Gil, presentando un registro total de 288.191 usos.

En materia de impacto social, con el Fondo de Atención Integral a la Niñez y la Jornada Escolar Complementaria (FONIÑEZ), asumimos el desafío y sentir de “estar cada día más cerca” de la realidad, necesidades y expectativas de 18.520 niños, niñas y adolescentes de población vulnerable no afiliada.

Cajasán a través de los programas de Atención Integral a la Niñez (AIN), se ejecutaron \$1.791 millones, para beneficiar a 1.925 niños y niñas de 0 a 6 años, de los niveles I y 2 del Sisbén, en situación de exclusión social, haciendo especial énfasis en aquellos que en condición de discapacidad o desplazamiento.



En convenio con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), se atendieron a 1.200 niños y niñas beneficiarios de los procesos de formación de los CDI Luz del Cielo en Bucaramanga, Zapamanga en Floridablanca, Piedecuesta y Monseñor “Jaime Prieto Amaya” en Barrancabermeja.

Con una cobertura total de 400 beneficiarios, se fortalecieron las habilidades motoras, cognitivas y socio-afectivas de niños y niñas de 0 a 5 años a través de los programas Materno Infantil desarrollado en las veredas de San Vicente de Chucurí y “Materno Infantil “Creciendo Juntos” de Barrancabermeja.

La Jornada Escolar Complementaria (JEC) propició el adecuado desarrollo integral, físico, cognitivo, social y emocional de 16.595 niños, niñas y adolescentes entre los 7 y los 15 años que, durante el 2017, estuvieron vinculados a 71 instituciones educativas vulnerables de carácter oficial de los estratos 0, 1 y 2 y 134 sedes en 27 municipios de Santander, quienes desarrollaron durante la jornada contraria a la escolar, actividades lúdicas pedagógicas, reflexivas y terapéuticas para potencializar la imagen positiva de su niñez y su integralidad.

Con relación al Fondo de Solidaridad al Fomento y Protección al Cesante (FOSFEC), se entregaron beneficios económicos equivalentes al pago de pensión, salud, cuota monetaria y bono de alimentación por un periodo estimado de seis meses a 43.721 cesantes del Departamento por un valor de \$13.834 millones. Los beneficiarios pudieron acceder a los servicios de capacitación, orientación laboral y ruta de empleabilidad de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Cajasán.



Consecuente con labor empleabilidad en la región, Cajasán llevó a cabo la inauguración de la sexta Agencia de Empleo Cajasán, ubicada en el municipio de Málaga, que nos permitió ratificar el compromiso que tiene la Caja de Compensación con el trabajo digno y formal.

Cabe destacar que la investigación continua con nuestros afiliados y grupos de interés, arroja nuevas tendencias de comportamientos y necesidades, con base en ello, Cajasán en el 2017 gestionó la compra de un terreno en el embalse Topocoro, lugar de desarrollo turístico en Santander, donde Cajasán iniciará la construcción de un Parque Turístico en el 2018. Igualmente, se realizará la adquisición de un terreno para la puesta en marcha de un centro recreativo en Sabana de Torres.

Cajasán sigue construyendo su buen nombre y reputación gracias a la credibilidad que en ella depositan empresarios, trabajadores afiliados, beneficiarios, aliados estratégicos, proveedores, colaboradores y Consejo Directivo; quienes conocedores de su trabajo, aportan diariamente al desarrollo de una región de gente emprendedora, valiente, que no se rinde y da lo mejor de sí para sembrar en su camino, las semillas que labran un futuro mejor, bajo la convicción que “con Cajasán Santander llega más lejos”.

CÉSAR AUGUSTO GUEVARA BELTRÁN
Director General





1.2 Mensaje del Consejo Directivo

Apreciados empresarios, trabajadores y familias beneficiarias:

Como Presidente del Consejo Directivo me permito anunciar la gestión administrativa de la Caja Santandereana de Subsidio Familiar Cajasán, que durante el año 2017 tuvo un desempeño estratégico en la toma de decisiones y en la implementación de acciones que alcanzaron resultados significativos, los cuales, confirman que Cajasán se dinamiza, evoluciona y cumple con los estándares de un nuevo horizonte de desafíos y responsabilidades adscritos al Sistema de Compensación Familiar en el país.

Gracias al compromiso y dedicación de colaboradores, aliados y al cuerpo Directivo de la Caja de los Santandereanos, Cajasán crece cada día, ejerciendo una adecuada planeación, desarrollo de estrategias, seguimiento y control eficiente de sus recursos. La adquisición de un terreno en el Embalse Topocoro para el desarrollo de un Parque Turístico, la ampliación de la Ciudadela Educativa Cajasán Lagos, la entrega de la fase I del Proyecto Habitacional Zafiro 'Ciudadela Alvaro José Cobo Soto' que se construye en el municipio de Piedecuesta, la apertura del servicio mini market y CIS Cajasán en una de las estaciones principales del sistema de transporte masivo de la ciudad – Metrolínea-, son algunos de los avances que garantizaron el acceso a más servicios y beneficios sociales de la Caja, como respuesta a las necesidades más sentidas de la población Santandereana.





Con rigor, en el 2017 se dio cumplimiento a lo establecido en los artículos 11, 12, 13 y 16 del Código de Ética y Buen Gobierno, el Consejo Directivo de Cajasan nombrado por la Asamblea General para la vigencia 2016-2019, en su función de asesoría y seguimiento a la gestión corporativa, llevó a cabo 12 sesiones ordinarias y 2 extraordinarias; contando con la asistencia y participación de sus miembros principales y suplentes, representantes de los empleadores y trabajadores, efectuaron 38 juntas de seguimiento, realizadas por las comisiones nombradas para la supervisión de las Unidades Estratégicas de Negocio de Retail, Vivienda y Construcción, Recreación, Deporte y Hotelería, Educación Formal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, Cultura y Eventos, Crédito Social, Salud y Proyecto Habitacional Zafiro.

Por otra parte, en las sesiones de Consejo Directivo se garantizó seguimiento mensual a la gestión desarrollada por las Unidades de Aportes y Subsidio, Retail y Programas de Impacto Social. Así mismo, se efectuó supervisión a las operaciones de inversiones financieras y del saldo para obras y programas de beneficio social e igualmente se realizó evaluación de la gestión de las unidades con base en las herramientas como Balanced Score Card (BSC), Plan Operativo, Plan Comercial, Estado de Resultados y Hechos Destacables.

En el 2017, el Consejo Directivo de Cajasan, en cumplimiento con lo establecido en la Circular 023 de 2010 de la Superintendencia del Subsidio Familiar, realizó análisis permanente al plan de acción del Comité Independiente de Auditoría, apoyando la mejora continua, la administración de riesgos y la ejecución de rendimientos financieros, permitiendo el fortalecimiento del Sistema de Control Interno. De esta manera, se logró contribuir con los objetivos misionales de la Corporación conforme a lo permitido por la Ley.



Acatando el Código de Ética y Buen Gobierno y el Régimen de Transparencia, los miembros del Consejo Directivo estuvieron en permanente formación y a la vanguardia de los cambios normativos aplicados al Subsidio Familiar, también a las nuevas directrices de la Superintendencia del Subsidio Familiar mediante capacitaciones y audiencias que permitieron orientar a los miembros del Consejo Directivo sobre la normatividad del sistema, el control interno de la Corporación y la lectura constante en cada sesión mensual de los oficios, resoluciones y circulares emitidas por los entes de control.

Cabe resaltar, que la gestión de la Administración con el respaldo del Consejo Directivo, le ha permitido a Cajasán, alcanzar importantes avances en el campo social que, durante el 2017, generaron un alto impacto en la comunidad Santandereana, mediante la ampliación y actualización de servicios, infraestructura y coberturas que se pueden observar con detalle, en el presente informe.

El Consejo Directivo de la Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasán, ratifica el crecimiento y progreso de Caja de Compensación Familiar en el Departamento, gracias a la confianza y el firme respaldo de los empresarios, trabajadores afiliados, aliados y colaboradores, cuya sinergia permite a las familias, beneficios que generan equidad, vida digna y evolución en un entorno social más justo para todos.

PRESIDENTE CONSEJO DIRECTIVO





1.3 Informe de Gestión del Comité independiente de Auditoría

Atendiendo lo señalado por la Circular Externa No. 023 del 30 de Noviembre de 2010 y demás normas referentes emitidas por la Superintendencia del Subsidio Familiar sobre las funciones del mismo; se presenta a la Asamblea General de Afiliados, el informe de Gestión del Comité Independiente de Auditoría, conformado por tres miembros principales del Consejo Directivo y sesionado en seis oportunidades durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de diciembre de 2017 con asistencia del 100% de sus integrantes, la participación de la Dirección General y la Unidad de Auditoría Interna, obteniendo los siguientes resultados:

Funciones del Comité Independiente de Auditoría

Como parte del subsistema de seguimiento y control de la Corporación, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos para el Sistema de Control Interno del Subsidio Familiar, la Corporación en apoyo constante entre la Dirección General y el Consejo Directivo mantuvo su esquema de seguimiento al cumplimiento de los objetivos trazados en cada una de las unidades de negocio, generando trimestralmente acciones de mejoramiento. Así mismo, durante la vigencia 2017 la Corporación atendió la visita ordinaria de la Superintendencia de Subsidio Familiar y el Comité Independiente de Auditoría mantuvo un especial seguimiento al desarrollo de observaciones del plan de mejoramiento suscrito con dicho ente de control ante el cual de manera trimestral se informa el avance de cada una de las recomendaciones atendidas por la Caja.





Fortaleciendo el sistema de control se mantuvo el seguimiento interno de resultados de manera mensual y se estructuró la Subdirección de Servicios Sociales a partir del segundo trimestre, mejorando los tramos de control corporativos y haciendo más ágil la gestión de seguimiento por parte de la Dirección General de la Corporación.

Así mismo, se dio atención mediante las juntas trimestrales y las comisiones especiales en las que participa activamente el Consejo Directivo y el personal directivo en los negocios de Retail y el Proyecto de Vivienda ZAFIRO “Ciudadela Álvaro José Cobo Soto” con la evaluación de los indicadores establecidos que comportan las gestiones de cada gerencia a nivel de eficacia y eficiencia consolidando en ellos los resultados financieros por tipo de unidad.

En resumen, las sesiones del Comité Independiente de Auditoría durante la vigencia 2017 atendieron con especial cuidado los siguientes temas:

- Aprobación, y seguimiento de la ejecución detallada del plan de mejora según la visita de la Superintendencia de Subsidio Familiar.
- Gestión financiera de la Corporación y adopción de políticas de información financiera.
- Seguimiento a los niveles de exposición de Riesgo Corporativos por unidad de negocio.
- Supervisión trimestral a la gestión de la Unidad de Auditoría Interna.
- Creación de planes de mejoramiento interno como instrumento de atención de las recomendaciones que surgen del sistema de seguimiento y medición de la Caja.





Políticas y Procesos Utilizados y deficiencias Materiales Detectadas con Relación a la Evaluación del SCISF

Con base en las evaluaciones de los entes de control interno y Externo de la Caja se logró obtener un balance positivo respecto al Sistema de Control Interno Corporativo, parte del aseguramiento se soporta en herramientas tecnológicas que permiten el manejo de la trazabilidad documental, la estructuración de políticas y procedimientos acordes con los lineamientos de los sistemas integrados de gestión y el registro de las evidencias que sustentan la ejecución de las acciones de mejoramiento; así mismo, se mantiene un monitoreo independiente de la gestión de riesgos corporativa generando acciones de mejora en la solidez de los controles lo que fortalece el diseño e incrementa el nivel de confianza en los procesos. En el 2017, Cajasán mantiene su certificación del sistema de gestión de Calidad Corporativo bajo la norma ISO 9001:2008 y la norma NTC 5555 y NTC 5581 aplicable a los institutos de Formación para el Trabajo, atendiendo con ello los estándares normativos con los sistemas de medición de la gestión y los planes de gestión de riesgos por unidad, concluyendo con ello que no existen deficiencias materiales en el Sistema de Control Interno que afecten el desarrollo de sus objetivos.



Evaluación del Departamento de Auditoría Interna

El Comité supervisó trimestralmente las funciones y actividades de la Unidad Staff de Auditoría Interna, mediante informes que fueron presentados en las distintas sesiones pudiendo determinar su independencia y objetividad en relación con las actividades que audita, informando en las mismas que no existieron limitaciones que impidieran su adecuado desempeño concluyendo que el alcance de su labor es efectivo y se ajusta a los requerimientos y prácticas de auditoría que le son propios de su actividad, cumpliendo con ello con las necesidades de la Entidad. El foco de atención para la anualidad incluyó la auditoría del Sistema de Gestión de Calidad, el seguimiento a los lineamientos del sistema de protección de datos personales y la evaluación de los controles creados en los procesos según la identificación de los riesgos inherentes en la Corporación.

Revisión financiera y de gestión

Las cifras financieras de la Corporación son analizadas y revisadas conforme los lineamientos del sistema de seguimiento Corporativo establecido en la Caja. En este orden, se validan de forma permanente los resultados financieros consolidados y de las Unidades de Negocio, que le son propios de validar al Consejo Directivo, junto con los niveles de ejecución del límite máximo de inversiones, atendiendo los criterios de manejo independiente y en cuentas separadas del recaudo del 4% por ciento en los servicios de Retail y Salud IPS. Dicha validación financiera y de gestión es realizada previamente por la Dirección General con su equipo directivo primario quien en cada sesión valida y propone recomendaciones de mejora a las unidades con el fin de lograr el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.

Así las cosas, el Comité Independiente de Auditoría, verificó el Sistema de Control Interno del Subsidio Familiar adoptado por Cajasán durante la vigencia 2017.

PABLO GOMEZ MOGOLLÓN

Presidente Comité Independiente de Auditoría



2.

Nuestro Informe





2. Nuestro Informe

Conscientes del compromiso adquirido como promotores y gestores del desarrollo sostenible de Santander, la Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasán, centra sus decisiones amparada en el Pacto de la Transparencia que, bajo los principios éticos, ambientales, económicos y sociales de la Corporación, busca asegurar la igualdad, equidad y beneficio común de nuestra población afiliada, garantizando la perdurabilidad, presencia y permanencia de la Caja de Compensación en la región.

En ese contexto, Cajasán presenta a continuación la séptima edición de su Informe de Sostenibilidad, donde destaca los resultados de más relevancia, alcance e impacto obtenidos en el Departamento, a través de sus 57 sedes propias en 30 municipios, para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017.



Alineado bajo los estándares exigidos por la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (GRI) en su versión G4, este documento registra las acciones e iniciativas estratégicas desarrolladas por la Corporación para dignificar la calidad de vida de sus grupos de interés frente a sus necesidades básicas en materia de Subsidio Familiar, Vivienda y Construcción, Salud, Programas de Impacto Social, Educación Formal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, Cultura y Eventos, Recreación, Deporte y Hotelería, Supermercados y Crédito Social.

Del mismo modo, deja ver la relación que la Corporación maneja con sus grupos de interés (entidades estatales, empresas, trabajadores afiliados, beneficiarios, proveedores, aliados), con los que además de seguir estrechando vínculos duraderos construye su buen nombre y reputación trabajando, de forma equitativa e incluyente, para generar beneficios, bienestar, felicidad, economía familiar y oportunidad de progreso a los hogares santandereanos de menores ingresos.



3.

**Así trabaja
nuestra
organización**





3. Así trabaja nuestra organización

Cada año, Cajasán emprende el reto de ser una organización socialmente responsable, íntegra, comprometida con el progreso, competitividad y productividad de la región; que trabaja con firmeza en el desarrollo de proyectos, programas y servicios integrales que transforman las condiciones de vida de sus grupos de interés.

En ese sentido, la Caja de los Santandereanos destina su inversión social en la construcción de experiencias positivas para su población afiliada al centrar su interés en la disminución de las brechas sociales del Departamento; brindando con ello la oportunidad de acceder, de manera igualitaria y equitativa, a servicios que complementan sus necesidades básicas, generando beneficios, bienestar, economía familiar, felicidad, calidad de vida, sueños cumplidos, impacto y trascendencia en la región.

Gracias a estas iniciativas, unidas al respaldo y voto de confianza obtenido con empresarios, trabajadores afiliados, beneficiarios, entidades estatales, proveedores, aliados estratégicos, colaboradores y Consejo Directivo, se sigue demostrando que con Cajasán “Santander llega más lejos”.



3.1 Nuestra esencia

Cajasan respalda sus acciones teniendo en cuenta la esencia y razón de ser de sus valores corporativos: “Amor a la familia”, “Felicidad”, “Innovación”, “Honestidad”, “Corresponsabilidad ética y social” y “Respeto” que, unidos a lo establecido en la misión, visión, política integrada de gestión, marcan el camino de la Corporación hacia el logro de sus objetivos.

Misión

Generamos bienestar y felicidad prestando servicios sociales integrales con una red de talentos y aliados, para satisfacer las necesidades de nuestros afiliados y la comunidad, logrando vínculos duraderos y mejorando su calidad de vida.

Visión

Cajasan será una organización confiable, dinámica y sostenible que trabaja por el progreso de las familias y la sociedad, garantizando la accesibilidad a bienes y servicios de valor superior.

Política Integrada de Gestión

“En Cajasan la transparencia, la confiabilidad y el autocontrol, son la base de la prestación de servicios sociales integrales, enmarcados en una cultura ambiental responsable, dignos de una organización inteligente, que cumple con los requisitos aplicables, que mejora continuamente y genera vínculos fuertes y de largo plazo con sus grupos interés”.





Valores Corporativos



Felicidad

Creemos en lo que somos y logramos nuestras metas viviendo en armonía con pasión y alegría, generando sonrisas y dejando huella positiva en las personas.



Respeto

Valoramos y reconocemos los derechos humanos, la diversidad de culturas y personas, así como el cuidado de nuestro planeta generando vínculos duraderos con nuestros grupos de interés.



Honestidad

Nuestras relaciones se fundamentan en la coherencia y consistencia para la toma de decisiones, trabajando con disciplina y compromiso garantizando la productividad y sostenibilidad de Cajasán.



Innovación

Somos un equipo que permanentemente desarrolla ideas, potencia el conocimiento y gerencia el cambio para crear y transformar soluciones con sentido de vida.



Corresponsabilidad Ética y Social

Practicamos la autogestión de los seres humanos de forma transparente, digna y equitativa, promoviendo el desarrollo sostenible y generando confianza y fidelidad en nuestros grupos de interés.



Amor a la Familia

Nuestro sentido de ser es proteger y apoyar nuestras familias y las de la comunidad, fortaleciendo su unión, bienestar, desarrollo e integridad.



3.2 Nuestros Servicios

Asumiendo con responsabilidad el desafío de estar ‘Cada día más cerca de las familias santandereanas’, Cajasán continúa renovándose para facilitarle a sus grupos de interés el acceso a una oferta integral de servicios que promueva, a través de sus propuestas de valor superior, una cultura de integración, inclusión y bienestar que tenga como prioridad, mejorar la calidad de vida de su población afiliada.



Aportes y Cuota Monetaria



Sembramos por generaciones la vida digna de los Santandereanos, llevamos 60 años trabajando por mejorar la calidad de vida, bienestar, economía y el sostenimiento familiar de nuestros afiliados.



Lo relevante del 2017:

- Para la vigencia 2017, recaudamos aportes por valor de \$101.353 millones con un crecimiento del 9,30% frente al año anterior, representado en el voto de confianza de 15.902 empresas afiliadas a Cajasán. La vinculación de nuevas empresas durante la vigencia tuvo un crecimiento 11,99%.
- Registramos 169.850 trabajadores dependientes del Sistema de la Compensación Familiar, cuya participación de los afiliados A y B, fue del 92,02%. La cobertura de trabajadores afiliados alcanzó un crecimiento del 7,5% frente al año anterior. En el 2017, la cobertura total fue de 392.301 entre trabajadores dependientes, cónyuges y personas a cargo.
- Destinamos \$32.447 millones para la asignación del Subsidio Familiar en Dinero, equivalentes a 1.141.322 cuotas monetarias pagadas a la población beneficiaria de las categorías A y B. La asignación del subsidio familiar registró un crecimiento del 5,15% frente al 2016. Para la vigencia 2017, las personas a cargo beneficiarias fueron 1.131.782

Recreación, Deporte y Hotelería



Sembramos por generaciones diversión, recreación y bienestar, llevamos 43 años construyendo las mejores experiencias con su grupo familiar fomentando la sana competencia, la recreación, integración familiar y el descanso de las familias santandereanas.

Lo relevante del 2017:

- 184.953 personas disfrutaron de las instalaciones de los Centros Recreacionales Cajasán Campoalegre en Piedecuesta y Mundo Guarigua en San Gil, para un registro total de 288.191 usos.
- Con la realización de actividades de entrenamiento físico, 95.425 personas accedieron a los escenarios deportivos de los Centros Recreacionales Cajasán Campoalegre, Mundo Guarigua y el Centro Deportivo y Cultural, ubicado en Girón, generando 345.519 usos.
- Atendimos, mediante el desarrollo de diversos programas deportivos a 10.999 personas, quienes generaron 36.388 usos, fomentando en trabajadores y empresas afiliadas salud, bienestar, creatividad e integración.





- Logramos impactar a 22.127 personas, por medio de nuestras actividades recreativas, para un registro total de 64.051 usos. La puesta en marcha de jornadas de bienestar, recreo-deportivas, de recreación dirigida con adultos y niños fue posible gracias a los esfuerzos compartidos entre las empresas y sus colaboradores para garantizar bienestar, trabajo en equipo, seguridad y salud en el trabajo.

- Frente al servicio de alojamiento, 13.718 personas disfrutaron de los Hoteles Cajasán Mundo Guarigua y Hotel la Casona en Campoalegre, generando 26.529 usos. Del mismo modo, generamos 147.218 usos en el servicio restaurante, logrando ofrecer a nuestros huéspedes variedad de platos nacionales e internacionales.

En relación al tema de eventos sociales y corporativos, 49.423 participantes utilizaron los servicios del Centro de Convenciones Mundo Guarigua y los salones del Centro Recreacional Campoalegre, generando 56.148 usos.



Educación Formal y Bibliotecas



Sembramos por generaciones la formación de potenciales ciudadanos del mañana que construyen una mejor sociedad, llevamos 39 años trabajando la calidad educativa y el desarrollo del aprendizaje autónomo.

Lo relevante del 2017:

- El Centro Educativo Cajasán mantuvo por tercer año consecutivo, la categoría A+ “Muy Superior” otorgada por el ICFES frente al buen resultado obtenido en las Pruebas Saber 11° en la vigencia 2017, en donde logramos elevar los índices sintéticos de calidad educativa en la mayoría de las áreas del saber.
- Otorgamos el título de bachiller técnico con especialidad en comercio a 63 estudiantes en los Centros Educativos Cajasán sedes Tejados y Lagos. De este grupo, 15 jóvenes recibieron doble titulación con el Certificado de Aptitud Profesional (CAP), que confiere el SENA, como Técnicos en Contabilización de Operaciones Comerciales y Financieras.
- Logramos la participación de 1.758 niños y jóvenes en los procesos de formación del Centro Educativo Cajasán: 765 en educación preescolar, 993 en básica primaria y secundaria.
- Generamos, mediante el uso de la red de bibliotecas, la participación de 35.610 estudiantes en actividades lúdicas de promoción, formación de lectores, encuentros de escritores y autores. Estos espacios propiciaron la reflexión, investigación, desarrollo de tareas y talleres en un ambiente tranquilo, creativo y de consulta digital.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano



Sembramos por generaciones el futuro profesional y competitivo de la región, llevamos 39 años trabajando con programas diseñados para el fortalecimiento de competencias productivas y de emprendimiento en los santandereanos.



Lo relevante del 2017:

- Potencializamos las competencias laborales de 4.939 personas a través de las diferentes líneas de servicio del Instituto Técnico Laboral Cajasan.
- 4.440 trabajadores de 102 empresas afiliadas participaron de los diferentes talleres y seminarios de formación administrativa, estrategias organizacionales, de servicio y venta, fortaleciendo así la competitividad del talento humano.
- 4.109 personas accedieron a los programas de Educación Informal, logrando nuevos conocimientos en disciplinas de gastronomía, panadería y repostería, formación artística y artesanal, corte y confección, belleza, protocolo y glamour, programas TIC y a través de la red de aliados, programas de inglés, trabajo en alguras y diplomados.
- 830 usuarios encontraron en la línea Técnico Laboral una alternativa de formación profesional en áreas específicas según las necesidades del mercado laboral actual y el sector productivo. Ofrecimos programas en: Cocina, Gestión Logística, Venta de productos y Servicios, Atención Integral a la Primera Infancia y Belleza.
- Organizamos, a través del Instituto Técnico Laboral Cajasan, la Conferencia “Felicidad vs Miedo”, dictada por el periodista y escritor colombiano Guillermo Prieto Larrota, mejor conocido como Pirry. Este evento académico permitió el ingreso de 1.615 asistentes; 787 afiliados de la categoría A, 248 de categoría B.

Cultura y Eventos

Lo relevante del 2017:

- 14.308 personas participaron en las Escuelas de Formación Artística y eventos culturales, espacios en los que disfrutaron de actividades como teatro, danzas, shows, narración oral.
- 90.879 personas fueron atendidas en el desarrollo de eventos corporativos, sociales y familiares que se realizaron en los Centros Empresariales ubicados en los municipios de Bucaramanga, Floridablanca, Barrancabermeja, Sabana de Torres y San Gil.



En Cajasan creamos los escenarios idóneos para el desarrollo de experiencias y competencias artísticas.



Alimentos y bebidas

- Durante el 2017, alcanzamos a través del servicio de restaurante en la Sede Administrativa Puerta del Sol y el servicio que se brindó en la Sede Vacacional Campoalegre, ingresos por valor de \$627 millones.
- Atendimos un total de 46.227 servicios de alimentos y bebidas en el Restaurante Arándano Puerta del Sol. Por su parte, brindamos 50.476 atenciones en el Restaurante Campoalegre.
- Registramos 16.940 servicios de menú corriente y 14.361 servicios de menú especial. También, se atendieron 45.855 refrigerios y pasabocas empresariales; así mismo, 19.547 servicios en venta de bebidas en los restaurantes.



Salud



Sembramos por generaciones la salud y vida de nuestros afiliados, llevamos 51 años trabajando por la implementación de programas que aseguren la prevención y/o tratamiento oportuno de la enfermedad.



Lo relevante del 2017:

- Buscando el bienestar de los trabajadores y sus familias, realizamos 67.713 atenciones en promoción de la salud y prevención de la enfermedad, a través de los programas: “Crecimiento y desarrollo” “nutrición y vacunación”, “Amo mi vida, cuido mi corazón” (estilos de vida saludables), “Disfrutemos Juntos” (Adulto Mayor).
- En salud oral, llevamos a cabo 6.789 atenciones en los servicios de odontología general y especializada, por medio de la atención intramural y extramural (jornadas saludables), entrega de bonos de cortesía para valoración por especialista e higiene oral sin costo.
- Con los servicios de medicina general y especializada efectuamos 7.458 atenciones en consulta por pediatría, ginecología, laboratorio clínico, audiometría, optometría, imagenología, entre otros.
- A través del Centro de Terapias y Rehabilitación Física, ubicado en la IPS Ciudadela Real de Minas, prestamos 3.108 atenciones, generando solución a los problemas osteomusculares y la disminución de su impacto en el desarrollo de actividades de la vida diaria de nuestros afiliados.
- En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, facilitamos la gestión empresarial asegurando la protección y cuidado de los afiliados mediante 20.779 atenciones en instalaciones propias y en jornadas empresariales.
- Con la IPS Cajasán Barrancabermeja, registramos 5.917 usuarios sujetas de prestación de servicios POS de primer nivel de complejidad.



Vivienda y Construcción



Sembramos por generaciones el acceso a la vivienda digna, llevamos 22 años trabajando por suplir una necesidad fundamental para los hogares santandereanos de menores ingresos, transformando sus sueños en reales soluciones habitacionales.

Lo relevante del 2017:

- Asignamos, con fondos propios, 335 Subsidios Familiares de Vivienda por valor de \$6.803 millones en 15 municipios de Santander. Estos beneficios tendrán aplicación en 37 proyectos de vivienda de la región.
- 329 familias obtuvieron su vivienda propia mediante el pago del Subsidio Familiar de Vivienda por un valor total de \$3.680 millones.
- Como requisito indispensable para acceder al Subsidio Familiar de Vivienda Cajasán, 3.335 familias asistieron a los Talleres de Vivienda ABC programados durante la vigencia 2017 recibien-

do asesoría personalizada sobre el proceso que deben seguir para adquirir este beneficio en sus diferentes modalidades.

- De acuerdo con lo establecido por el Decreto 412 del 7 de marzo de 2016, logramos la indexación de 66 Subsidios de Vivienda asignados que se encontraban vigentes y pendientes por aplicar en el 2017, por un valor aproximado a los \$495 millones. Gracias a esto, las familias beneficiadas recibieron un incremento del valor del subsidio obtenido y alcanzaron el cierre financiero respectivo para materializar su casa propia.

Retail



Sembramos por generaciones una cultura del ahorro y de reinversión social, llevamos 45 años trabajando por una experiencia de compra con accesibilidad, variedad, comodidad y ofertas que regulan la economía de las familias santandereanas.

Lo relevante del 2017:

- Comprometidos con la reinversión social y el bienestar de las familias santandereanas, atendimos a través de nuestra red de 9 supermercados y 5 droguerías, ubicadas en el Departamento, a 127.839 clientes ofreciendo productos de consumo masivo y medicamentos de primera calidad con precios asequibles.
- Se entregaron, a través de los supermercados propios, 133.015 subsidios aplicados a la canasta familiar para los afiliados categorías A y B, por valor de \$1.026 millones. Adicionalmente, 36.723 afiliados A y B recibieron subsidios en nuestra red de supermercados en convenio por valor de \$271 millones.
- Llevamos a cabo más de 23 eventos comerciales que impactaron de forma positiva el bolsillo de las familias que durante el 2017 realizaron sus compras en los Supermercados Cajasán, como: Día del Afiliado Cajasán, Feria Escolar, Descuentomanía, Mercarebajas, Semana de la Salud, Semana del bebé, Mercamágico de Prima, Trasnochón, Blue Friday, Cajasán te da más, Bono aguinaldo y Mercamágico Navideño.



Crédito Social



Sembramos por generaciones soluciones financieras efectivas a nuestros afiliados, llevamos 12 años trabajando por el fácil acceso a recursos de financiación que cubran las necesidades básicas, planes y proyectos de vida de las familias santandereanas.

Lo relevante del 2017:

- Otorgamos, en las diferentes líneas de Crédito Cajasán, 6.769 créditos por valor de \$4.137 millones, cuya participación de los afiliados de las categorías A y B fue del 99,3% en 15 municipios del Departamento.
- 37.895 personas utilizaron los servicios del portafolio de seguros Cajasán, asegurándose en protección familiar, accidentes de hogar, SOAT, pólizas todo riesgo con primas mensuales accesibles.
- Trabajamos con aliados estratégicos internos y externos para ofertar y promover la venta de productos y servicios en temporadas especiales que permitieron contribuir con la economía familiar de nuestros afiliados.

Alianzas y Relacionamiento



Sembramos por generaciones articulación y oferta de servicio con nuestra población afiliada, llevamos 9 años estableciendo alianzas estratégicas para dinamizar el acceso a los servicios sociales en la región generando vínculos duraderos con nuestros grupos de interés.

Cajas sin
Fronteras



Lo relevante del 2017:

- Con el objetivo de brindar más beneficios a través de estrategias conjuntas, establecimos 109 alianzas de diferentes sectores económicos que permitieron hacer extensivos servicios de calidad en las provincias del Departamento
- 11.587 afiliados en el Departamento beneficiados con descuentos y tarifas especiales mediante la operación de la red de aliados 2017, los descuentos otorgados fueron equivalentes a más de \$1.200 millones.
- 7.341 afiliados atendidos en 20 supermercados en convenio durante la vigencia 2017.
- 4.246 afiliados disfrutaron de productos y servicios en salud, belleza, hogar, entretenimiento, vehículos, seguros, restaurantes, papelerías, vivienda en diferentes municipios de Santander.



- Incorporamos alianzas estratégicas en la línea de formación y educación, con 15 centros de capacitación y universidades que permitieron brindar accesibilidad a los servicios de aprendizaje en idiomas, cursos cortos y programas de educación superior con descuentos específicos para afiliados.
- 4.011 empresas y trabajadores independientes realizaron el pago de sus aportes a través de nuestro operador de información ASOPAGOS.
- Desarrollamos la Primería Feria Virtual de Servicios en alianza con Asopagos S.A., como resultado, se logró un registro de 237 personas con 1.067 visitas y 2.031 interacciones.
- Impactamos a 117 empresas y 170 trabajadores con la participación en eventos corporativos como: Evento UGPP Asopagos, Gestión de riesgos y Protección de datos.



3.3 Nuestras Dimensiones

Nuestra presencia en la región



Sedes propias



Municipios



15.902

Empresas afiliadas a Cajasan



169.850

Trabajadores afiliados



392.301

Cobertura total de afiliados a Cajasan

4.

**Relacionamiento
con grupos
de interés**





4. Relacionamiento con grupos de interés

Dinamizar su promesa de valor y servicio utilizando, de manera óptima, los recursos puestos a su disposición para brindar con equidad, innovación transparencia y confiabilidad servicios sociales integrales que dignifiquen la importancia de la familia como núcleo básico de la sociedad; se convirtió en el propósito central de la Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasán, durante la vigencia 2017.

Inspirados en el bien común, “sembramos por generaciones el orgullo de trabajar por nuestra tierra”, Cajasán impulsó la transformación de la región con programas, proyectos ajustados a la realidad y condiciones del entorno de sus grupos de interés, logrando resultados significativos en la productividad, crecimiento y gestión socio-económica del Departamento.

Buscando la creación de valor en cada iniciativa desarrollada, la Corporación contribuyó constantemente con la calidad de vida, bienestar, condiciones dignas, sano esparcimiento, economía familiar e impacto social de los hogares santandereanos de menores ingresos y población vulnerable de Santander mediante la ejecución de mecanismos de solidaridad implementados para satisfacer las prioridades de nuestros afiliados y comunidad en general.



4.1 Esquema de grupos de interés Cajasan

En Cajasan, implementamos estrategias de relacionamiento que fortalecen los vínculos con nuestros grupos de interés al responder oportunamente a sus necesidades, metas, expectativas, requerimientos e inquietudes.

Desde esta perspectiva, se trabaja a través del proceso de Planeación Estratégica, con 12 grupos de interés plenamente identificados respaldando su labor con los principios del Pacto Global y Valores Corporativos de la Caja de Compensación, fundamentales para el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos de nuestra organización.

Básicos	Principios del Pacto Global
	Derechos Humanos Derechos Laborales Medio Ambiente Anticorrupción
Importantes	Valores Corporativos
Esenciales	Respeto Felicidad Honestidad Corresponsabilidad Ética y Social Innovación Amor a la Familia





4.2 Mecanismos de Comunicación

Generar, a través de los diferentes canales de comunicación de la Corporación, notoriedad de la gestión desarrollada por Cajasan, haciendo visible los beneficios, alcances obtenidos e impacto social de la Caja de los Santandereanos en el Departamento durante la vigencia 2017; consolidando su buen nombre y reputación, interacción, relacionamiento con los diferentes grupos de interés.

Adicionalmente, con estas herramientas conocimos de cerca las necesidades, inquietudes, preferencias y expectativas que tienen los grupos poblacionales con respecto a los servicios que reciben de la Caja Santandereana de Subsidio Familiar.



4.2.1 Medios de Comunicación Interna

Dirigidos al público interno de la Caja, es decir, colaboradores de las diferentes sedes de Bucaramanga, área metropolitana, provincias; buscan informar de forma inmediata y oportuna sobre las políticas, estrategias, planes, procedimientos y actividades implementadas por la Corporación para su mejoramiento continuo, el bienestar y la calidad de vida de su talento humano.

Nombre	Concepto	Frecuencia
Intranet Cajasan	Aborda temáticas relacionadas con: políticas, procedimientos, procesos, nuevas iniciativas estratégicas, actividades corporativas, de bienestar, capacitación, cambios organizacionales, valores corporativos, entre otros aspectos.	Permanente



Tarifas especiales para ti y tu familia en nuestros Hoteles Campoalegre y Mundo Guarigua.



Inscríbete en una noche





Correo interno 'EnCajasán'

Correo de carácter institucional que fortalece la interacción y comunicación con los colaboradores Cajasán al informarles oportunamente sobre las siguientes temáticas:

Programa Salario Emocional
Programa Buena Onda
Invitación a eventos internos
Actividades del Plan de Bienestar.
Actividades de Capacitación
Campañas internas para incentivar las visitas a la Intranet.
Campañas internas promocionales y de beneficios únicamente de colaboradores.
Exaltación de colaboradores (por alguna circunstancia)
Galerías fotográficas internas (eventos corporativos internos)
Socialización temas ambientales
Socialización sobre herramientas tecnológicas (tips)
Tips de mejoramiento continuo.
Tips sobre seguridad y salud en el trabajo.
Tips sobre atención al cliente, entre otros.

Semanal

Grupo de gerentes y tácticos

Creada a partir de la aplicación WhatsApp, esta herramienta alternativa dirigida a los Gerentes, líderes tácticos de las Unidades de Negocio, Soporte Estratégico y Staff, asesores comerciales busca que estos sean en voceros de la información recibida replicándola a nivel interno (con su propio equipo de trabajo), externo (empresas afiliadas, grupo familiar). La información remitida allí se encuentra relacionada con: programas, servicios, promociones, eventos corporativos (conferencias, talleres, seminarios, ferias de servicios, entregas de subsidios de vivienda, lanzamientos proyectos, ceremonias graduación Centro Educativo Cajasán e Instituto Técnico Laboral Cajasán, entre otros) de los diferentes servicios que presta la Caja de Compensación.

Diaria



4.2.2 Medios de Comunicación Externa

Destinados para brindar información exclusiva a empresarios, trabajadores afiliados beneficiarios, aliados estratégicos y comunidad en general relacionada con programas, proyectos y servicios prestados por Cajasán para su bienestar, calidad de vida, sano entretenimiento, economía familiar, aprovechamiento del tiempo libre, capacitación, entre otros aspectos.

Nombre	Concepto	Grupos de interés	Frecuencia
Revista Fácil Vivir	Considerado el medio de comunicación institucional representativo de Cajasán. Tiene como propósito central informar a nuestros afiliados y grupos de interés sobre los beneficios y novedades que brinda la Caja de Compensación en la región mediante la prestación de servicios sociales integrales en materia de Subsidio Familiar, Vivienda, Salud, Supermercados, Crédito Social, Agencia de Gestión y Colocación de Empleo, FOSFEC, Educación, Capacitación, Cultura, Recreación, Deporte y Turismo, Alianzas Estratégicas. También, se da a conocer los programas de impacto social desarrollados por la Caja con población vulnerable no afiliada (personas con discapacidad, adultos mayores, niños, niñas y adolescentes, mujeres cabeza de hogar) en el Departamento.	<p>Empresas afiliadas</p> <p>Trabajadores afiliados.</p> <p>Segmentos de población específica: madres cabeza de familia, servicio doméstico independientes, pensionados, taxistas, entre otros.</p> <p>Comunidad en general.</p>	<p>Dos ediciones anuales entregadas semestralmente.</p> <p>60.000 ejemplares en cada edición distribuidos así: 50.000 para Bucaramanga y su área metropolitana, Provincias Guantá, Comunera y de Vélez.</p> <p>10.000 para la Provincia de Mares (Barrancabermeja, Sabana de Torres, Puerto Wilches, San Vicente de Chucurí, San Alberto)</p>



Página web Cajasan

Disponemos de una página web interactiva que, a través de la dirección: www.cajasan.com, brinda información de interés general para nuestros afiliados relacionada con los beneficios sociales integrales que ofrece la Caja de Compensación frente a los temas de Subsidio Familiar, Vivienda, Salud, Supermercados, Crédito Social, Agencia de Gestión y Colocación de Empleo, FOSFEC, Educación, Capacitación, Cultura, Recreación, Deporte y Turismo, Alianzas Estratégicas y Programas de Impacto Social.

Como propuesta complementaria, cuenta con servicios en línea para el fácil acceso, consulta y descarga de la información relacionada con su empresa o trabajo, en donde empresarios y trabajadores afiliados pueden consultar el saldo de su cuota monetaria, generar el certificado de afiliación, descargar el documento de pago de aporte parafiscal, realizar su proceso personalizado de registro, actualización de datos de trabajador y su grupo familiar de forma directa a través del portal web; cambiar, modificar, recordar su contraseña en caso de olvido.

Empresarios y trabajadores afiliados.

Segmentos de población específica: madres cabeza de familia, servicio doméstico independientes, pensionados, taxistas, entre otros.

Proveedores

Comunidad en general.

Permanente

Redes Sociales Cajasan

Contamos con perfiles institucionales en Facebook, Twitter, Instagram y Youtube, desde los que se informa a nuestros grupos de interés sobre las ofertas, promociones, descuentos y servicios que brinda Cajasan para su bienestar y calidad de vida.

Adicionalmente, realizamos el cubrimiento en tiempo real de las diferentes actividades y eventos corporativos de la Caja de Compensación para hacer visible la gestión y relacionamiento con nuestros grupos de interés.

Afiliados, beneficiarios y comunidad en general.

Permanente



Protocolos publicitarios de servicios	Promociona e informa en los diferentes eventos corporativos organizados por Cajasán de mayor visibilidad e impacto social sobre las ofertas, descuentos, programas y servicios de cada negocio.	Afiliados, beneficiarios y Comunidad en general.	De acuerdo con la agenda comercial de cada negocio
Televisores	Rotación programada de publicidad promocional (spots) y novedades relacionadas con los servicios Cajasán en las sedes que cuenten con circuito de televisión como la Sede Administrativa y el Supermercado Puerta del Sol, Parque Condominio, IPS Cajasán Ciudadela, CIS Cajasán Barrancabermeja, entre otras.	Empresarios, Trabajadores afiliados Segmentos de población específica: madres cabeza de familia, servicio doméstico independientes, pensionados, taxistas, entre otros. Comunidad en general.	Mensual
Pantallas publicitarias	Nuevo canal de comunicación contratado a través del proveedor Vioss Bga. Ubicadas en el Supermercado Cajasán Puerta del Sol y Metropunto, generan rotación programada de publicidad promocional (spots) y novedades relacionadas con los servicios de la Caja de Compensación.	Afiliados, beneficiarios y Comunidad en general.	Semanal / quincenal



Cápsulas informativas

Videos de corta duración (máximo 2 minutos) que contextualizan con imágenes de apoyo y testimonios de afiliados que dan su apreciación frente al evento organizado y/o beneficio recibido por Cajasán. Son publicados en las redes sociales de la Caja y enviados también por los grupos de WhatsApp de la Corporación.

Trabajadores afiliados, beneficiarios.

Segmentos de población específica.

Comunidad en general.

Colaboradores Cajasán.

Mensual

Mensajes de texto

Texto de 160 caracteres dirigidos en su totalidad a los afiliados categorías A y B para informar acerca de las promociones, campañas comerciales e información de interés que ofrecen los servicios de la Caja de Compensación en materia de Subsidio Familiar, Supermercados, Recreación, Celebración eventos corporativos, Capacitación, Convocatorias de Subsidio en Especie, FOSFEC, entre otros aspectos.

Trabajadores afiliados, beneficiarios.

Segmentos de población específica.

Mensual



4.2.3 Medios de Comunicación Mixta (Internos y Externos)

Abarcan información que responde a las necesidades y expectativas de los públicos internos y externos de la Caja de Compensación.

Nombre	Concepto	Grupos de interés	Frecuencia
Boletín informativo - Webmailing	Piezas publicitarias que se envían por correo electrónico informando sobre promociones, descuentos, actividades de un servicio específico de la Corporación.	Empresarios, Trabajadores afiliados Beneficiarios Segmentos de población específica: madres cabeza de familia, servicio doméstico independientes, pensionados, taxistas, entre otros. Colaboradores Cajasán.	Semanal: boletín informativo Diaria: Webmailing
Publihold	Mensajes corporativos y promocionales de los servicios de Cajasán puestos en las llamadas en espera de las líneas telefónicas de las diferentes sedes de la Corporación. Aplica también para público interno.	Afiliados y Comunidad en general.	Quincenal / Mensual

4.3 Materialidad

La materialidad son los asuntos importantes económicos, sociales y ambientales que permiten a la Caja de Compensación cumplir su misión estratégica, gestionar sus unidades de negocio de forma sostenible y mejorar los impactos significativos de la Corporación con todos sus grupos de interés. Este marco de materialidad es el eje central de nuestra gestión de la sostenibilidad y se convierte en una valiosa herramienta de investigación, planeación, análisis e innovación para la toma de decisiones futuras que le permite a Cajasán crecer cada día como organización que proyecta el desarrollo, crecimiento y progreso de Santander.

1. Identificación

- A partir de un análisis de marco estratégico de la Caja y de procesos anteriores de rendición de cuentas, se identificaron 26 asuntos relacionados con la prestación de nuestros servicios, la gestión integral de la Caja y el aporte de nuestras actividades al bienestar social y al desarrollo sostenible.

2. Priorización interna

- Los asuntos identificados fueron priorizados de manera interna, teniendo en cuenta las siguientes fuentes documentales:
- Cultura organizacional de la Caja (misión, visión, objetivos estratégicos, códigos y políticas adoptadas).
- Informes de gestión y sostenibilidad de años anteriores.
- Manual para la identificación de riesgos operativos y no operativos.
- Normatividad aplicable por parte de la Superintendencia de Subsidio Familiar.
- Análisis de estrategias y modelos de sostenibilidad de otras Cajas de Compensación.



3. Matriz interna de materialidad Cajasán

- 26 asuntos identificados para la gestión sostenible de la Corporación:

Asuntos con importancia alta

Bienestar de los colaboradores
Alianzas o convenios para la prestación de servicios
Cuidado del medio ambiente
Formación y capacitación
Ética y transparencia
Trabajo con población vulnerable
Salud y Seguridad en el Trabajo
Sistema Integrado de Gestión
Bienestar de trabajadores afiliados
Selección y evaluación de proveedores
Manejo de aguas
Consumo y ahorro de energía
Responsabilidad Social Empresarial

Asuntos con importancia media

Calidad de servicios en los centros educativos
Gestión y Colocación de Empleo
Servicio al cliente
Comunicación con grupos de interés
Deporte y actividades de recreación
Acceso a vivienda

Asuntos con importancia baja

Mejoramiento de infraestructura actual
Opciones en servicios financieros
Pago de cuota monetaria
Protección de datos personales
Inversión en nuevas sedes
Adquisición de productos de la canasta familiar
Programas turísticos





La gestión y trabajo desarrollado con los grupos de interés se encuentra contextualizado, desde diferentes enfoques, en el contenido del informe de sostenibilidad 2017.

Para nuestro próximo informe, que se manejará bajo los lineamientos de la metodología estándar del GRI, se realizará la validación de expectativas e intereses de nuestros grupos para avanzar en los aspectos importantes de nuestra gestión que permita mejorar la contribución a las empresas afiliadas, al bienestar de nuestros trabajadores y el crecimiento de nuestra región.



4.4 Comprometidos con los grupos de interés

Ante el reto de estar “cada día más cerca para llegar más lejos” en un Departamento pujante, emprendedor y que busca la proyección de un futuro mejor; la Caja Santandereña de Subsidio Familiar, Cajasan, continúa reinventándose y fortaleciendo los vínculos con sus grupos de interés, a través de su oferta integral de servicios.

En el 2018, Cajasan gestionará importantes obras y proyectos que van más allá de prestar un servicio, atender una necesidad o responder a las demandas de la región, donde nuestras proyecciones están diseñadas para agregar valor, integralidad y diferenciación que representen mejores condiciones de vida para las familias santandereanas.



4.4.1 Acciones 2017

Proyecto de Vivienda Zafiro 'Ciudadela Álvaro José Cobo Soto'

En el 2017, el Megaproyecto de Vivienda Zafiro "Ciudadela Álvaro José Cobo Soto" tuvo un desarrollo de obra del 95%. Culminó el proceso de escrituración y entrega de la Fase 1, correspondientes a las Torres 1 y 2, con 630 unidades. Por otra parte, la Fase 2 relacionadas con las Torres 3 y 4 avanzó en un 90.5%

- El Proyecto Zafiro "Ciudadela Álvaro José Cobo Soto", finalizó la vigencia 2017 con la venta de 1.148 unidades correspondientes al 92% del total del Proyecto.
- Se avanzó con el proceso de escrituración de las Torres 1 y 2, al finalizar el 2017, 466 familias firmaron sus escrituras y se les hizo entrega de su unidad habitacional una vez surtidos los desembolsos individuales.
- De este grupo, 307 pertenecen al Programa de Vivienda de Interés Prioritario para Ahorradores (VIPA) y 159 al Programa de Vivienda de Interés Social (VIS).





- En el marco de los diferentes Programas de Vivienda del Gobierno Nacional asignamos, a los compradores del Proyecto Zafiro, subsidios por valor de \$13.256 millones, correspondientes a las asignaciones en los diferentes programas de vivienda nueva: Vivienda de Interés Prioritaria para Ahorradores (VIPA), Subsidios de Cajas de Compensación Familiar, Subsidios del programa 'Mi Casa Ya' y Subsidios del programa de proyectos integrales de las Caja de Compensación de Bogotá.
- Con el propósito de promover tejidos sociales entre las familias beneficiarias, implementamos el programa de Vivienda Saludable con el objetivo de propiciar una mejor convivencia y construcción de vecindad en los nuevos propietarios del Proyecto, llevando a cabo talleres de concientización de normas de convivencia y promoción de la vecindad entre las familias.
- Brindamos acompañamiento a los residentes sobre aspectos básicos administrativos y cuidados de la copropiedad de acuerdo al Reglamento de Propiedad Horizontal y del Manual de Convivencia.





Ampliación de la Ciudadela Educativa Cajasan Lagos

- Durante el 2017, se llevó a cabo la ampliación de las instalaciones de la Ciudadela Educativa Lagos, ubicada en el municipio de Floridablanca, mejorando las condiciones de los espacios deportivos, recreativos y culturales para la atención de 805 niños y niñas de Bucaramanga y su área metropolitana.
- En el marco de este proyecto, desarrollamos mejoras en la fachada general, zona de recibo y sala de atención a padres de familia, adecuación de 8 salones nuevos y mejoras 16 aulas de clase.
- Así mismo, se habilitó un salón de dibujo de 90 mt², un laboratorio de ciencias de 90 mt², un laboratorio de informática, una biblioteca, salón de lúdicas, coliseo deportivo y recreativo y restaurante.

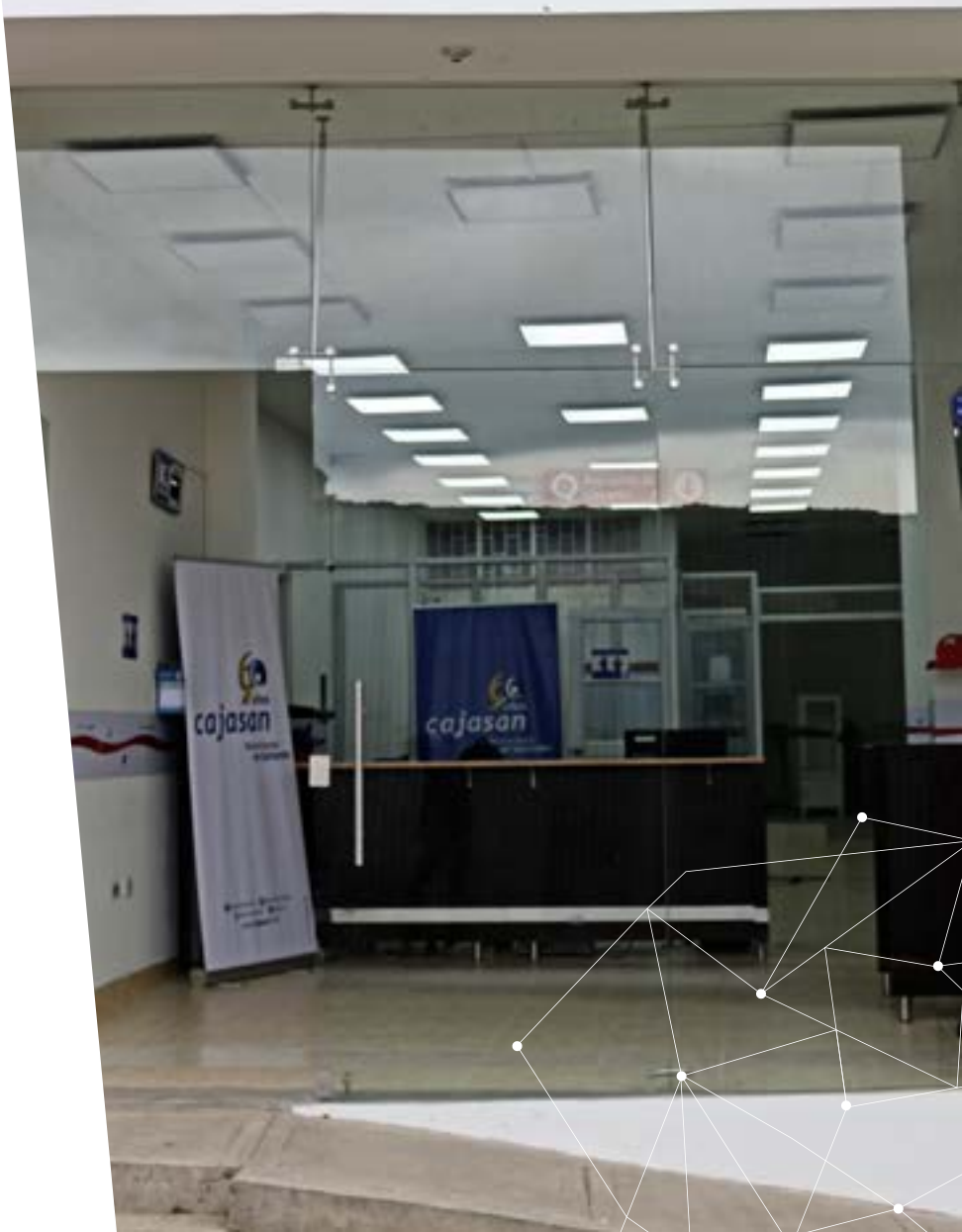
Centro Integral de Servicios y Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Cajasan Málaga

Ante la presencia del Alcalde del municipio de Málaga, Fredy Arley Cáceres Ramírez, el Vicario Parroquial de la Catedral de Málaga, Padre Cristian Leonardo Barrera Joya, empresarios de la zona y medios de comunicación local; la Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasan, inauguró un nuevo Centro Integral de Servicios y Agencia de Gestión y Colocación de Empleo en Málaga - Santander.

La nueva sede Cajasan ofrece en su portafolio los siguientes servicios:

- Subsidio familiar.
- Capacitación empresarial.
- Cursos cortos.
- Complementos nutricionales.
- Información sobre los servicios de crédito y vivienda.
- Agencia de empleo para el registro de hojas de vida, postulación e inscripción de vacantes y ruta de empleabilidad.
- Red de aliados.

Del mismo modo, con la apertura de la séptima Agencia de Gestión y Colocación de Empleo en el Departamento, afianzamos nuestro compromiso de contribuir con la empleabilidad y formalidad en la región.



Supermercado Metropunto Cajasan

Metropunto Cajasan abrió sus puertas para garantizar oportunidad, agilidad, economía y acceso rápido a los servicios de Mini Market, afiliación a trabajadores y empresas, información de los servicios de la Caja, papelería, operador de giros, pago de facturas, recargas y cafetería. Este punto estratégico y de importante desplazamiento, facilita la vida y economía de los clientes que hacen uso del Sistema de Transporte Masivo de la ciudad, ubicado en la Estación Occidental de Provenza.

Este modelo de operación, que es único a nivel nacional, fue pensado para estar más cerca del bienestar de nuestros afiliados y las familias santandereanas.



Cancha sintética Centro Recreacional Mundo Guarigua Cajasan

Creada para satisfacer las necesidades de diversión, entretenimiento y sano esparcimiento de afiliados, grupo familiar y visitantes del Hotel y Centro Recreacional Mundo Guarigua Cajasan, ubicada en la jurisdicción de Pinchote, se llevó a cabo la construcción de una cancha sintética en la sede vacacional que dinamiza la organización de eventos familiares, recreativos y deportivos. La inversión destinada para este proyecto fue de \$1.300 millones.





4.4.2 Desafíos 2018

Centro Recreacional y Vacacional Embalse Topocoro

En materia de turismo regional, daremos inicio a la Primera Fase de construcción de un Parque Turístico en el Embalse Topocoro, ubicado en la Vereda La Parroquia jurisdicción del municipio de Girón, que contemplará los servicios de Recreación, Turismo, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, Cultura y Eventos.

Centro Recreativo y Empresarial Sabana de Torres

Consolidar la presencia de Cajasán en el municipio de Sabana de Torres, a través de un Centro Integral de Servicios y Sede que ofrezca servicios recreacionales para los trabajadores afiliados de menores ingresos es el propósito de este proyecto que reunirá esencialmente los servicios de Recreación, Capacitación, Cultura y Eventos.



Centro Saludable Urbano Cajasan Puerta del Sol

Mejorar el servicio que actualmente se ofrece en la Sede Administrativa Puerta del Sol es el propósito de esta iniciativa que contará con la habilitación de nuevos parqueaderos y la puesta en marcha de un Centro Saludable Urbano que contemplará los servicios de gimnasio y zonas húmedas para nuestros afiliados de Bucaramanga y el área metropolitana.



Biblioteca interactiva 'Bibliotech' Proyecto de Vivienda Zafiro 'Ciudadela Álvaro José Cobo Soto'

Como servicio complementario al Proyecto de Vivienda Zafiro 'Ciudadela Álvaro José Cobo Soto', ubicado en Piedecuesta, se pondrá a disposición una biblioteca virtual e interactiva 'Bibliotech' que le permitirá a niños, jóvenes, adultos y familias afiliadas a la Caja de Compensación tener acceso a información además de disponer de un escenario educativo, cultural y de consulta digital.





4.4.3 Cambios y desafíos

Buen Gobierno Corporativo

El Gobierno Corporativo de la Caja fortaleció su sistema de control interno, dando cumplimiento a cada uno de sus componentes, manteniendo así las certificaciones que garantizan su aseguramiento en el manejo de los procesos corporativos al establecer mecanismos que hicieron posible focalizar el seguimiento y control de la prestación del servicio en el marco de la Transparencia y el Cumplimiento Normativo. Igualmente, mediante la herramienta de gestión de planes de mejoramiento se alcanzaron los resultados propuestos para este periodo.





Plan Estratégico de Tecnología – PETI (2011-2020)

Cajasan continuo su avance con la implementación del Plan Estratégico de Tecnología (PETI) 2011-2020 fortaleciendo el proceso de costos de los servicios misionales de la Caja, incorporando un proceso de scoring para el área de Crédito Social, junto con la sostenibilidad de las aplicaciones que soportan la gestión administrativa, comercial y financiera, así como la gestión de seguimiento y control para el logro de los objetivos estratégicos, misionales y de apoyo.

Adicionalmente, con los nuevos servicios en línea a través de la página web www.cajasan.com facilitamos las afiliaciones en línea de las empresas y sus trabajadores, así como la posibilidad de realizar inscripciones, convocatorias y reservas en línea de los servicios recreativos, turísticos y hoteleros.

Para el 2018, la gestión tecnológica de la Corporación se centrará en la implementación del proyecto Genesys solución diseñada para mejorar los procesos de Afiliación, Aportes, Subsidio basados en un modelo integral diseñado con base en las mejores prácticas recopiladas con las Cajas de Compensación Familiar a nivel nacional, la implantación de Inteligencia de negocios con cubos relacionales Financiero, Retail, Subsidio y Gestión Humana, diversificación de servicios mediante la web y aplicaciones móviles que impulsen la innovación en la prestación de servicios garantizando la disponibilidad y seguridad de la infraestructura tecnológica soporte a las estrategias corporativas.





Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)

Los cambios generados en Cajasán en el proceso de convergencia y aplicación de los estándares internacionales de información financiera, han involucrado poco a poco a nuestros colaboradores, logrando una visualización no solo contable sino también organizacional, aspecto que nos hace ser más competitivos en el mercado.

Por eso para la Caja de Compensación, ha sido indispensable el dominio de las NIIF y su armonización con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA) anteriores. Para tal efecto, hemos buscado un cambio de cultura rompiendo ciertos precedentes a través del aprendizaje, preparación y capacitación.

Mediante el mejoramiento de los procesos y nuevos desarrollos tecnológicos en aplicación de las nuevas políticas contables, se ha logrado obtener información objetiva y a su vez comparable con la existente en nuestro entorno económico.

Al ser una obligatoriedad, la aplicación de estos nuevos estándares internacionales en la Corporación, se ha convertido en una necesidad para el reconocimiento, medición y presentación de la información de forma eficaz y eficientemente posible, garantizando que la información financiera de Cajasán sea lo más transparente, comparable y oportuna para la correcta toma de decisiones.



4.4.4 Nuestras Certificaciones y Reconocimientos

Santander, ganó con Cajasán el Premio Cafam a la Mujer 2017

La representante de Santander, postulada por la Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasán, Jully Andrea Mora González fue elegida Mujer Cafam 2017, entre un grupo de 25 mujeres finalistas del país, por su trabajo en favor del bienestar de las comunidades, específicamente de los pescadores del municipio de Puerto Wilches, ubicado a orillas del Río Sogamoso.

Esta joven de 23 años es gestora cultural de la Asociación de Pescadores Artesanales y Agricultores del Magdalena Medio (Asopesamm), una organización que nace en el año 2001 con el propósito de representar y concretar acciones en beneficio de los pescadores y sus familias.

Jully Andrea se convirtió en la segunda candidata del Departamento en obtener este reconocimiento nacional.



Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Cajasan, reconocida por la calidad y eficacia de sus servicios

Por cumplir con los objetivos trazados, su eficacia, calidad y manejo responsable en los procesos de registros de hoja de vida, inscripción de vacantes, capacitación, orientación laboral, personas remitidas y colocadas en empresas santandereanas, la Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasan, obtuvo el primer lugar dentro de los Centros de Empleo de las Cajas de Compensación Familiar (CCF) tipo II en el país.

A este reconocimiento, se sumó ser la tercera Agencia de Gestión y Colocación de Empleo a nivel nacional de las Cajas de Compensación Familiar (CCF).

El Servicio Público de Empleo implementó una herramienta para hacer seguimiento y analizar de forma comparada los resultados obtenidos por las Agencias de Empleo en el desarrollo de sus funciones basados en las dimensiones de cumplimiento de metas y eficacia; dando un resultado satisfactorio del 89,5% en índice de gestión 2016.

En este caso, la Agencia de Empleo Cajasan alcanzó un puntaje del 100% en la dimensión de cumplimiento de metas, mientras que en la dimensión de eficacia registró un valor de 79%. En este último, la Caja creció un 20,3% en comparación con la gestión realizada durante el año 2015.





“Cuerdas, Sones y Vientos” de Cajasán, elegido como caso de éxito en la Primera Cumbre Regional de Innovación Social

Sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la innovación social, priorizar programas y acciones en la región y consolidar la red de actores de innovación social del departamento de Santander, la cual impulsa la ejecución de planes, programas y proyectos de impacto, fue el propósito de la Primera Cumbre Regional de Innovación Social, esfuerzo conjunto entre líderes representantes de Instituciones de Educación Superior, el sector productivo y Gobierno, que consolida las dinámicas colaborativas en torno a la innovación en el Departamento.

Cajasán, a través del programa de Foniñez – Jornada Escolar Complementaria “Cuerdas, Sones y Vientos”, fue seleccionado como caso de éxito y llevó a cabo su ponencia el 24 de agosto en el Auditorio Edificio K-605 de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga, contando con la intervención de la Unidad de programas de Impacto Social.

“Cuerdas, Sones y Vientos” es un programa artístico cultural de Jornada Escolar Complementaria, enfocado hacia la educación musical que busca la conformación de una orquesta sinfónica con niños, niñas y adolescentes entre los 7 y los 15 años de población vulnerable del municipio de Piedecuesta.

Nuestro Gobierno Corporativo

5.





5. Nuestro Gobierno Corporativo

Asamblea General

Máximo órgano social de dirección

Consejo Directivo

Máximo órgano administrativo

Comité Independiente de Auditoría de Afiliados

Gestión de riesgos, gobierno y control

Dirección General

Máximo órgano de gestión

5.1 Así Trabajamos

La apropiación del Gobierno Corporativo en la Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasán, permite fortalecer los procesos de toma de decisiones al contribuye a un importante ejercicio de autorregulación que conduce a la sostenibilidad y eficiencia de la Corporación, facilitando el incremento en los niveles de transparencia, eficiencia y rendición de cuentas logrando generar mayor confianza en el relacionamiento con nuestras partes interesadas.

Los principales órganos que conforman el Gobierno Corporativo de Cajasán son:

Asamblea General de afiliados

Máximo órgano social de dirección, se compone de los miembros afiliados hábiles, es decir, empleadores afiliados, personas naturales o jurídicas que se encuentran registradas en la Corporación y están obligadas a pagar el subsidio familiar por conducto de ella. Se encuentran representados por sí mismos, por sus apoderados o sus representantes legales, cuando los mismos se hallaren reunidos con el quórum y en las condiciones previstas en los estatutos de la Corporación y la Ley.

Revisor Fiscal

Órgano independiente de control interno, elegido por la Asamblea General de Afiliados, responsable de propender por la protección de los recursos que maneja la Corporación y de los derechos de los afiliados. Comprometido en desarrollar su cargo actuando de buena fe y con criterio independiente de los grupos de interés o partes interesadas.

Consejo Directivo

Órgano administrativo, de asesoría y colaboración del Director General, responsable de la supervisión del rendimiento de los directivos y garante de beneficios para los grupos de interés, que circunscribe su actividad a lograr el desarrollo del objeto social de la Corporación. El Consejo Directivo de Cajasán está compuesto de la siguiente manera: Cinco (5) miembros principales con sus respectivos suplentes en representación de los empleadores afiliados. Cinco (5) Consejeros principales representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Durante la vigencia 2017, el Consejo Directivo logró evidenciar eficiencia, independencia y responsabilidad en su actuar en función de los derechos de los grupos de interés, la sostenibilidad y crecimiento de la Corporación.





Comité Independiente de Auditoría

En el 2017, el Comité Independiente de Auditoría se reunió en seis (6) ocasiones dando cumplimiento a sus funciones y en este contexto llevó a cabo las acciones contenidas en su marco normativo, enfocadas principalmente en el análisis de Estados Financieros de la Caja de Compensación, indicadores de gestión, desarrollo del plan de mejoramiento suscrito con la Superintendencia del Subsidio Familiar, el seguimiento a las actividades de la auditoría interna, y la supervisión de los niveles de exposición de riesgos, implicaciones y las medidas adoptadas para su control o mitigación, a partir de la gestión de riesgos identificados, todo ello enmarcado en una cultura de mitigación de riesgos y adopción de planes de mejoramiento interno que, conjuntamente con la administración, permitió el logro de los objetivos trazados para el periodo en mención.

Auditoría Interna

Bajo la aprobación y supervisión del plan de auditoría interna realizada por el Comité Independiente de Auditoría, ejecutamos actividades correspondientes al 118% de lo planeado y aprobado para la vigencia con una cobertura del 91% de los procesos de la Corporación. Así mismo, se implementaron los planes de mejoramiento interno como mecanismo de aseguramiento de las recomendaciones emitidas por la Dirección General y los entes de control. Como parte integral del proceso auditor se mantuvo un enfoque basado en riesgos, así como el marco regulatorio para las Cajas de Compensación definidas por los Entes de Instrucción, Vigilancia y Control y las Políticas internas de Cajasan.



Auditoría Externa

Durante la vigencia 2017, la Superintendencia del Subsidio Familiar practicó su visita ordinaria con cobertura a toda la organización; igualmente, se recibió la auditoría del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), para el seguimiento de los certificados: ISO 9001:2008 Sistema de Gestión de Calidad, NTC 5555:2011 Sistema de Gestión de Calidad para instituciones de formación para el trabajo, NTC 5581:2011 programas de formación para el trabajo y la certificación en la Norma de Sostenibilidad Turística NTS TS 002

Director General

Responsable de ejecutar las estrategias corporativas y directrices aprobadas por la Asamblea General de Afiliados y/o el Consejo Directivo. Representa legalmente a la Corporación, según los estatutos.

Adicionalmente, los siguientes comités integran el Gobierno Corporativo de Cajasan:

Comité de Dirección

Define los lineamientos y directrices conforme a los objetivos de la Corporación. Está conformado por el grupo de nivel estratégico de Cajasan, donde se encuentra el Director General, gerentes de las Unidades de Staff, de las Unidades Estratégicas de Negocio y de las Unidades de Soporte Estratégico junto con los líderes de proyectos corporativos. Es de periodicidad mensual.





Dinámicas de Mejoramiento

El Gerente con el líder táctico de su Unidad, presentan los resultados mensuales de su gestión, recibiendo retroalimentación para la toma de acciones inmediatas en busca del mejoramiento continuo de la Corporación.

Prejunta

Realiza seguimiento trimestral de la gestión y avance de las metas de las Unidades Estratégicas de Negocio (UEN) y las Unidades de Soporte Estratégico (USE) a través del cuadro de mando integral BSC Directivo. La conforman el Director General, las Unidades de Staff, el Gerente de la Unidad que presenta el informe y su equipo primario.

Junta

Reunión trimestral enfocada a mostrar los resultados de las Unidades de Negocio que tienen asignada Comisión del Consejo Directivo y son analizadas mediante el cuadro de mando integral BSC Directivo.





Miembros Equipo Directivo

Cajasán 2016 - 2019

REPRESENTANTES EMPLEADORES

Principales	Suplentes
Pablo Gómez Mogollón	Jaime Chávez Suárez
Alfonso Pinto Afanador	Jaime Rueda Balaguera
Germán Vesga Ballesteros	Clara Cecilia Barreto Pérez
Juan Diego Méndez Larrañaga	Miguel Ernesto Arce Galvis
Carlos Arturo Chaparro Álvarez	Alba Janeth Muñoz Rodríguez

REPRESENTANTES TRABAJADORES

Principales	Suplentes
Orlando Suárez Barrera	Lenoy López Gallego
Ingrid Jeanneth Ballesteros Vásquez	
Nohora Clemencia Cáceres Landazábal	Esperanza Durán Pulido
Sandra Liliana Moreno Gómez	Claudia Milena Espinosa Gómez
Luis Alfonso Duitama Santos	Luis Erwin Díaz Serrano

EQUIPO DIRECTIVO

César Augusto Guevara Beltrán	<i>Director General</i>
Martha Liliana Quintero Álvarez	<i>Subdirectora de Soporte Estratégico</i>
Claudia Patricia Fernández Acuña	<i>Subdirectora de Servicios Sociales</i>
Norma Yolanda Hernández Vanegas	<i>Gerente Staff Planeación y Gestión</i>
Ana Milena Serrano Vesga	<i>Gerente Staff Auditoría Interna</i>
Ángela Patricia Durán Rueda	<i>Gerente Staff Gobierno Corporativo</i>
Mayra Alejandra Amaya Granados	<i>Gerente Staff Alianzas y Relacionamento</i>



UNIDADES ESTRATÉGICAS DE NEGOCIO

Nathalia Jimena Pérez Camacho	<i>Gerente Unidad de Aportes y Cuota Monetaria</i>
Alba Yaneth Gómez Meza	<i>Gerente Unidad de Programas de Impacto Social</i>
Diana Marcela Camacho	<i>Gerente Unidad de Crédito Social</i>
Saidy Santamaría Guerrero	<i>Gerente Unidad de Gestión Comercial</i>
Bibiana Guacaneme Cepeda	<i>Gerente Unidad de Comunicaciones</i>
Leidy Marcela Carvajal Solano	<i>Gerente Unidad de Recreación, Deportes y Hotelería</i>
Beatriz del Socorro Solano Gélvez	<i>Gélvez Gerente Unidad de Educación Formal</i>
Yaira Marie Alfaro Barón	<i>Gerente Unidad Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano</i>
Mercedes Galeano	<i>Gerente Unidad de Cultura y Eventos</i>
Nubia Esther Hernández Jaimes	<i>Gerente Unidad de Retail</i>
Mónica Jérez Villamizar	<i>Gerente Unidad de Salud</i>
Carlos Martín Díaz Prada	<i>Gerente Unidad de Vivienda y Construcción</i>

UNIDADES DE SOPORTE ESTRATÉGICO

Martha Azucena Mejía Camacho	<i>Gerente Unidad de Jurídica</i>
Damarys Shirley Porras Parra	<i>Gerente Unidad de Gestión Humana</i>
Rebeca Mejía Monsalve	<i>Gerente Unidad de Tecnología de Información</i>
Diana María Forero Ríos	<i>Gerente Unidad de Servicios Administrativos</i>
Yuri Viviana Camargo Chaparro	<i>Gerente Unidad de Abastecimiento y Logística</i>
Yorley Figueredo Camacho	<i>Gerente Unidad de Control Financiero y Presupuestal</i>
Jeimith Alexandra Torres Hernández	<i>Gerente Unidad de Contabilidad</i>
Olga Lucía Sanmiguel Rodríguez	<i>Gerente Unidad de Tesorería</i>



Estructura Organizacional





5.2 Gestión de Calidad

La Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasán, mediante un constante trabajo direccionado a la optimización y bajo un modelo de mejoramiento continuo en sus procesos, destaca la consolidación del Sistema de Gestión como herramienta administrativa de gran importancia, demostrando el apoyo del crecimiento de la organización para el fortalecimiento de la imagen institucional y las partes interesadas, cuya satisfacción garantiza la continuidad del negocio y su mantenimiento en el tiempo.

Como organización sostenible y cumpliendo con los lineamientos legales aplicables, Cajasán continua con la certificación de sus procesos, emitida por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC) bajo las normas:

Norma Sostenibilidad Turística NTS – TS 002, en los Hoteles Mundo Guarigua ubicado en San Gil y La Casona Campoalegre en Piedecuesta.





NTC ISO 9001:2008 Sistema Gestión de Calidad. Para los procesos de prestación de servicios de salud; prestación de servicios de educación; prestación del servicio de turismo, servicios de alojamiento y Centro de Convenciones; prestación del servicio de Restaurante en el Hotel y Centro de Convenciones “Guarigua” en la jurisdicción de Pinchote; prestación de servicios de recreación, deportes y sedes recreacionales; gestión de responsabilidad social, gestión de recursos de cooperación, gestión de recursos para la niñez y desempleados; gestión de abastecimiento y comercialización de alimentos, medicamentos y bienes de consumo complementarios para el hogar; gestión de crédito social en todos los servicios de Cajasán; gestión de afiliación, gestión de aportes, gestión de cuota monetaria y fidelización de empresas; postulación, asignación y desembolso de subsidios de vivienda a la población afiliada; prestación del servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano, en la modalidad de técnico laboral, formación académica y educación informal; servicio de agencia de gestión y colocación de empleo.

Proyección para la renovación de la **Norma NTC – 5555:2011** Sistema de gestión de calidad para instituciones de formación para el trabajo.

Proyección para la certificación de la **Norma NTC – 5581:2011** Programas de formación para el trabajo.

En el 2018, la Caja de Compensación llevará a cabo la actualización de su Sistema de Gestión de Calidad, bajo los estándares de la nueva versión ISO 9001:2015, con el fin de estructurar sus procesos en pro de la evolución de la organización.

5.3 Gestión de Riesgos Corporativo

La Gestión de Riesgos es reconocida como una parte integral de las prácticas líderes de administración gerencial, permitiendo la mejora continua en la toma de decisiones al disminuir la posibilidad de que se presenten pérdidas económicas o que haya afectación del bienestar de los grupos de interés relacionados con Cajasan.

El despliegue metodológico se realiza a partir del objetivo de las Unidades establecidas en la estructura organizacional y finaliza con las actividades de monitoreo de los riesgos establecidos en las matrices de riesgos, aplicando el proceso de identificación, medición, control, tratamiento y monitoreo de los riesgos a los que la Corporación se encuentra expuesta.

Para lograr la sostenibilidad de la Gestión de Riesgos a través del tiempo; se cuenta con la participación activa de los colaboradores según sus responsabilidades mediante la revisión periódica de los perfiles de riesgo, funcionamiento de los controles, cumplimiento de los planes de acción, capacitación, identificación de oportunidades de mejoramiento de los procesos; reduciendo la generación de errores y optimizando los procesos.

Como resultado del trabajo realizado por las diferentes unidades de la Corporación, se tienen establecidas 33 matrices de riesgos que se evalúan y monitorean por parte de la Alta Dirección de manera trimestral que incluyen:

1. 5 matrices del Staff de Dirección
2. 11 de Unidades de Soporte Estratégico
3. 17 de Unidades de Negocio





5.4 Gestión de la Ética y la Anticorrupción



Políticas para la Gestión Ética

La Corporación se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución, las normas vigentes, el Código de Ética y Buen Gobierno, orientándose hacia una gestión íntegra, para lo cual guiará sus actuaciones bajo las políticas que se establecen a continuación:

1. La alta Dirección se compromete a incorporar las políticas de ética establecidas en el Código de Ética y Buen Gobierno en el Direccinamiento Estratégico de la Corporación.
2. El Código de Ética y Buen Gobierno es un instrumento que debe publicarse y difundirse ampliamente entre el personal de la Corporación y debe formar parte del proceso de inducción y de las mallas de entrenamiento que lidera la Unidad de Soporte Estratégico de Gestión Humana.
3. Los Gerentes de las Unidades de Negocio, Unidades Staff y Unidades de Soporte Estratégico tienen la responsabilidad de socializar con sus equipos de trabajo el Código de Ética y Buen Gobierno haciendo énfasis en los principios éticos.



4. El equipo humano de la Corporación incorpora el Código de Ética y Buen Gobierno como principio del autocontrol en sus procesos y acciones.
5. Todas las actuaciones y el comportamiento personal y laboral de quienes formen parte de la Corporación deben ser acordes con los valores y políticas corporativas.
6. La conducta de quienes hacen parte de la Corporación debe testimoniar siempre la coherencia entre su pensar, sentir, decir y hacer, de acuerdo con los Principios y Valores definidos para la misma.
7. Con responsabilidad, cordialidad y en forma constructiva, los integrantes de la Corporación podrán disentir y deberán denunciar los hechos que vayan en contra de los valores e intereses de la Corporación y hacer conocer de su superior inmediato o de quien tenga la responsabilidad de intervenir, aquello que encuentre en disconformidad con los principios éticos o atente contra la moral y la Ley.
8. El compromiso y la lealtad con la Corporación exigen la entrega generosa y sincera del conocimiento, la experiencia y el uso de los talentos personales en el cumplimiento de las funciones y la ejecución de los procesos.



5.4.1 Política Anticorrupción

Según lo establecido en el artículo 49, capítulo II del Título V Responsabilidad Social de la Corporación del Código de Ética y Buen Gobierno, Cajasán está en contra de toda práctica corrupta y soborno, por lo cual adoptará, entre otras, las siguientes medidas para impedir, prevenir y combatir estos fenómenos en su interior:

1. Contemplará principios éticos que sean preferiblemente el resultado de una construcción colectiva al interior de la Corporación.
2. Dará publicidad a la promulgación de normas éticas y advertirá sobre la determinación inquebrantable de cumplirlos en el giro ordinario de sus actividades.
3. Promoverá la suscripción de pactos de integridad y de transparencia al interior de la Corporación y con otras entidades.
4. Garantizará que todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
5. Denunciarán las conductas irregulares.
6. Capacitará al personal en materia de ética ciudadana y responsabilidad social, como parte de un gran esfuerzo pedagógico a todos los niveles de la comunidad.





7. Cajasán ha creado una línea ética, en concordancia con lo dispuesto en la circular 023 de 2010 emitida por la Superintendencia del Subsidio Familiar, para que los empleados puedan comunicar anónimamente violaciones reales y potenciales a nuestro Código de Ética y Buen Gobierno, algunos temas relacionados con Gestión Humana y actos incorrectos de los empleados que conforman la Caja, con la finalidad de detectarlas, eliminarlas y sancionarlas. Este es un canal directo de la Auditoría Interna en donde se garantiza la independencia, confidencialidad y anonimato de las personas que decidan utilizarlo, teniendo en cuenta que se respeta el derecho a divulgar o no la identidad de quienes lo emplean.

Los temas que se registran, tratan o denuncian a través de la línea ética son: hurto, fraude, falsos reportes, malversación de activos, manipulación de estados financieros, notificación de actividades sospechosas, abuso tecnológico, gestión humana, omisión o ausencia de controles en los procesos.

En todo caso, al interior de la Corporación se tendrán en cuenta toda normatividad establecida en el ordenamiento nacional para la lucha contra la corrupción, especialmente las contenidas en la Ley 1474 de 2011 por medio de la cual se establece el estatuto Anticorrupción y demás normas que lo actualicen o que regulen la materia.



5.4.2 Conflictos de Interés

El 14 de Junio de 2017, mediante sesión N° 386, el Consejo Directivo de Cajasan autorizó la actualización del Código de Ética y Buen Gobierno, con el propósito de incorporar elementos que promuevan el fortalecimiento corporativo, a través de la adopción de buenas prácticas en materia de conflictos de interés, inhabilidades e incompatibilidades, entre otros, dando a su vez, cumplimiento a los lineamientos descritos en el pacto por la transparencia suscrito entre las Cajas de Compensación, la Superintendencia del Subsidio Familiar, el Ministerio de Trabajo y la Secretaría por la Transparencia.

Se entenderán como conflictos de interés, toda situación o evento en virtud del cual, un miembro del Consejo Directivo, el Director Administrativo, Revisor Fiscal, Directivos o Colaboradores, que deba tomar una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el beneficio de la Corporación o el de su interés propio, el de su familia o el de terceros, de forma tal que escogiendo una de estos tres últimos se pudiese llegar a beneficiar a título económico o personal, desconociendo un deber ético, legal, contractual o estatutario, para obtener así un provecho de cualquier tipo.

Prohibiciones Generales. La Corporación prohibirá que miembros del Consejo Directivo, Director Administrativo, miembros de los Comités Especiales, Directivos de la Corporación, Colaboradores y Revisor Fiscal, incurran en cualquiera de las siguientes prácticas:



1. Vincular laboralmente al cónyuge o parientes dentro del tercer grado de consanguinidad, primer grado de afinidad o primero civil, como colaboradores de la Corporación. Cuando por requerimientos especiales, escasez de talento u otras consideraciones, sea necesario contratar con las personas determinadas en este numeral, la vinculación será previamente aprobada por el Consejo Directivo, cuando se vea involucrado el Director Administrativo, miembros del Consejo Directivo o Directivos de la Corporación o por el Director Administrativo, tratándose de los demás colaboradores de Cajasán. Ante esta circunstancia, y en el evento en que dentro de la Corporación exista personal vinculado laboralmente con Cajasán bajo los criterios de este numeral, así como en la conformación de parejas (matrimonio o “unión marital de hecho”) entre colaboradores activos laboralmente, está prohibido que una de ellas supervise o dependa de manera directa de la otra, así como pertenecer a la misma Unidad. Cualquier movimiento interno o decisión laboral que contravenga esta disposición será previamente revisada por el Comité de Ética y Buen Gobierno. Las relaciones afectivas y de pareja deben ceñirse a las normas de conducta social, llevarse con seriedad y discreción, sin afectar el desempeño y el ambiente laboral.

- 2.** Ofrecer a terceros o subalternos beneficios que no se encuentran autorizados, aprovechando el cargo o posición dentro de la organización.
- 3.** Participar o desarrollar negocios que compitan o interfieran directa e indirectamente con la Corporación, como consecuencia de la información a que tiene acceso o la posición que ocupa en la misma.
- 4.** Aceptar beneficios o atenciones de clientes y usuarios del Sistema de Subsidio Familiar, proveedores o competidores en contravía de lo dispuesto en la política de regalos, donaciones y pagos especiales.
- 5.** Tomar provecho del puesto o posición en la Corporación para obtener beneficios personales, incluyendo a miembros de la familia o terceras personas.
- 6.** Vincular como proveedor a su cónyuge o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad primero de afinidad o civil, según lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2463 de 1981 o demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, salvo las excepciones contempladas en la misma norma, siendo estas las personas que contraten por obligación legal o en condiciones comunes al público.



7. Utilizar indebidamente la información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales o de terceros.
8. Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones con la Corporación.

Colaboradores de la Corporación - Conflictos de Interés

Deberes. Sin perjuicio del establecimiento de otros, los deberes de los colaboradores, cuyo incumplimiento constituirá una falta grave, son los siguientes:

1. Revelar a tiempo y por escrito a la Corporación cualquier posible conflicto de interés que tenga, conforme al procedimiento que para tal fin se establezca en el presente Código.
2. Consultar antes de hacer negocios en nombre de la Caja con cualquier organización en la que se encuentre vinculado un miembro de su familia con parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil.
3. Declarar cuando los cónyuges, compañeros permanentes, personas con relaciones sentimentales, con parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad y tercero de afinidad trabajen en la organización. Cada uno de ellos debe declarar esta situación de manera independiente.





4. Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo de la Corporación.
5. Guardar y proteger la reserva industrial, comercial, financiera, tecnológica y la información de la Corporación.
6. Contribuir a que se les dé a todos los afiliados un trato equitativo y a que se les garanticen sus derechos.
7. Los nuevos colaboradores deberán diligenciar una declaración escrita en la que informen si tienen o no conflicto de interés, como documento de vinculación.
8. Declarar casos en los cuales sea socio, empleado, administrador o asesor de sociedades o empresas que sean clientes, proveedores o competencia en el desarrollo, venta o prestación de cualquiera de los servicios que ofrece la Caja.

Para no generar situaciones de conflicto de interés, todos los colaboradores deben actuar con honestidad, ética y lealtad, buscando siempre la protección de los intereses de la Corporación

Prohibiciones. Sin perjuicio de la ampliación de las mismas, se consagran las siguientes:

1. Abstenerse de utilizar indebidamente la información privilegiada y confidencial en contra de los intereses de la Corporación.
2. Gestionar, por sí mismo o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que, conforme a la Ley, los estatutos, o las buenas costumbres, se puedan considerar que infringen los intereses de la Caja.
3. Abstenerse de participar, directa e indirectamente, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Corporación o en actos respecto de los cuales exista conflictos de interés, salvo autorización del Consejo Directivo.
4. Utilizar su posición en la Caja o su nombre para obtener para sí mismo, o para un tercero, tratamientos especiales en negocios particulares, con cualquier persona natural o jurídica que tenga alguna relación con la Corporación.



5. Abstenerse de realizar actividades que atenten contra los intereses de la Corporación.
6. Tener relación laboral, comercial, profesional o de prestación de servicios con terceros en menoscabo de la dedicación que debe prestarse a la Caja.
7. Abstenerse utilizar los activos, servicios y en general los recursos de la Corporación para actividades distintas de las relacionadas con ella. Por lo tanto, no podrán encausarlos en provecho personal o de terceros.
8. Abstenerse de gestionar o celebrar negocios con la Corporación, para sí o para personas relacionadas, que sean de interés para dichas personas, salvo que medie autorización escrita del Consejo Directivo.
9. Favorecer personas relacionadas en procesos contractuales.





Procedimiento de Resolución y Divulgación de Conflictos de Interés

Los grupos interés revelarán los conflictos de interés en los cuales pudieran estar involucrados y se abstendrán de votar favorable o desfavorablemente sobre dichos asuntos.

De presentarse la eventualidad de que alguna persona perteneciente a los grupos de interés se encuentre incurso en cualquiera de los presupuestos de conflicto de interés, una inhabilidad o incompatibilidad, contemplados en el Código de Ética y Buen Gobierno de Cajasán, se procederá de conformidad como a continuación se señala:

1. Cualquier situación o comportamiento sobre un potencial o real conflicto de intereses, una inhabilidad o incompatibilidad, debe ser reportada al nivel jerárquico inmediatamente superior en la estructura organizacional de Cajasán, quien, a su vez, deberá ponerlo en conocimiento del Comité de Ética y Buen Gobierno, quien tendrá por objeto definir y dirimir, en única instancia, todo lo relacionado sobre la materia. Todas sus actuaciones constarán en actas y lo resuelto deberá reposar en la hoja de vida del empleado.
2. El Director Administrativo de la Corporación dará a conocer al Consejo Directivo en pleno la situación de conflicto de interés en las cuales pudiera verse involucrado él, miembros del Consejo Directivo, Revisor Fiscal y Directivos de la Corporación.



La duda de los Directivos, Director Administrativo, miembros del Consejo Directivo, Revisor Fiscal y colaboradores de la Corporación respecto de la configuración de actos que impliquen conflicto de interés, no exime a estas personas de la obligación de abstenerse de participar en las actividades respectivas.

Los grupos de interés deberán consultar con el Comité de Ética y Buen Gobierno, a través de la Unidad Staff Gobierno Corporativo, aquellos eventos que puedan ofrecer dudas en relación con un posible conflicto de interés o manejo de información privilegiada.

Inhabilidades e incompatibilidades de los órganos de gobierno

Se describen a continuación las principales inhabilidades e incompatibilidades:

1.

Entre los miembros del Consejo Directivo, Director Administrativo y el Revisor Fiscal de la Caja, no podrán existir vínculos matrimoniales, ni de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ni de asociación profesional, comunidad de oficina o sociedad comercial, excepción hecha de las sociedades anónimas y de las comanditarias por acciones.

2.

No podrán ser elegidos miembros del Consejo Directivo, ni directores administrativos o gerentes, quienes:

- Se encuentren en interdicción judicial o inhabilitados para ejercer el comercio.
- Hayan sido condenados a pena privativa de la libertad por



- cualquier delito, excepto los culposos.
Hayan sido sancionados por faltas graves, en el ejercicio de su profesión.

3.

Los miembros del Consejo Directivo, Revisor Fiscal y Colaboradores de la Caja no podrán, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cesación en las mismas, en relación con las entidades respectivas:

- Celebrar o ejecutar por sí o por interpuesta persona contrato o acto alguno.
Gestionar negocios propios o ajenos, salvo cuando contra ellos se entablen acciones por la entidad a la cual sirven o han servido o se trate
- del cobro de prestaciones y salarios propios.
- Prestar servicios profesionales.
Intervenir por ningún motivo y en ningún tiempo en negocios que hubieren conocido o adelantado durante su vinculación.



Conflictos de Interés respecto de los Miembros del Consejo Directivo y respecto de los Afiliados

Si se presenta un evento de conflicto de interés respecto de un miembro del Consejo Directivo o respecto de los empleadores afiliados de la Corporación, estos tienen la obligación de dar conocimiento del hecho inmediatamente al Consejo Directivo. Será competencia del Consejo Directivo decidir sobre la manera de resolver el conflicto en cuestión, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Código de Ética y Buen Gobierno de Cajasán.





5.4.3 Ética y Transparencia

En el constante ejercicio de afianzar su compromiso con la ética y la transparencia contenido en el principio 10 del pacto Global, la Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasán, desarrolló diversos esfuerzos, que incluyeron:

1. Actualizar las matrices de riesgo de los procesos de soporte estratégico, incluyendo como tipología el riesgo de fraude y corrupción, de tal forma que se establezcan los controles necesarios en los procedimientos.
2. Fortalecer la cultura de ética y anticorrupción en la Corporación mediante campañas de sensibilización a los colaboradores a nivel directivo y táctico.
3. Mejorar el canal de denuncia mediante la incorporación de tecnologías que contribuyan a la transparencia, garanticen el anonimato y permitan la respuesta al denunciante.
4. Formular e implementar en el 2017, el “Plan Anticorrupción, de ética y atención al Ciudadano –PAEC” con medición trimestral de sus resultados.





Plan Anticorrupción, de ética y atención al Ciudadano - PAEC

Tiene como objetivo integrar y fortalecer estrategias y acciones que permitan promover la ética y la Transparencia, en todos y cada uno de los procesos que componen la Corporación.

En Cajasán, el PAEC se centró en cuatro (4) componentes:

1. Mapas de riesgos de corrupción.
2. Rendición de cuentas.
3. Estrategia de racionalización de trámites.
4. Servicio al ciudadano.

Línea ética Cajasán

Siendo el canal dispuesto por la Corporación para que sus colaboradores tengan la posibilidad de comunicar anónimamente violaciones reales y potenciales al Código de Ética y Buen Gobierno y actos incorrectos de los empleados que la conforman, con la finalidad de detectarlas, eliminarlas y sancionarlas.

Algunos de los tópicos que se pueden denunciar, son:

1. Hurto.
2. Corrupción y fraude.
3. Falsos reportes.
4. Malversación de activos.
5. Manipulación de estados financieros
6. Notificación de actividades sospechosas
7. Abuso tecnológico
8. Violación de leyes o regulaciones
9. Omisión o ausencia de controles en los procesos



Durante el 2017, se realizaron modificaciones en la Línea ética Cajasan, con el fin de garantizar la transparencia y trazabilidad del proceso y generar confianza en los potenciales usuarios, es así como se dispuso que en la página de inicio de la Intranet de Cajasan un ícono, donde el denunciante podrá consultar el estado de su reporte.

Alineados con el Manual corporativo de Gestión al cliente, se incluyó como nueva fuente de la línea ética Cajasan, las PQR'S anónimas recibidas en los diferentes canales corporativos, cerrando el año con ocho (8) denuncias recibidas, que fueron tramitadas de acuerdo al Protocolo establecido emitiendo en cada caso recomendaciones y controles para los procesos involucrados.

Medición de Transparencia por Colombia

Adicionalmente, Cajasan participó de forma voluntaria en la primera Medición de Transparencia en las Cajas de Compensación Familiar (MTC), una herramienta de control social que tuvo como finalidad monitorear, evaluar mecanismos y políticas de transparencia empresarial, promoviendo el fortalecimiento corporativo, mediante la adopción de buenas prácticas de integridad en el relacionamiento con los grupos de interés.

En este primer ejercicio, obtuvimos un resultado de 57.97 puntos, que nos situó en un nivel de riesgo medio, acorde a los rangos definidos por la organización Transparencia por Colombia, ocupando así el séptimo lugar del total de Cajas de Compensación Familiar participantes.





5.4.4 Sistema de Protección de Datos Personales

En cumplimiento a la normatividad colombiana en lo que a Datos Personales se ha legislado, salvaguardando los derechos de los Trabajadores Afiliados, Empresas Afiliadas, Colaboradores, Clientes, Proveedores y demás grupos de interés; en el transcurso del año 2017 la Corporación capacitó a 424 Colaboradores de la siguiente manera:

1. 224 Colaboradores antiguos de la Corporación con los que se realizó un proceso de sensibilización.
2. 200 Colaboradores nuevos que recibieron la capacitación en la Inducción Corporativa.

Así mismo, dio continuidad a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de Datos Personales (SGSDP), que busca garantizar la custodia y protección de la información de cada uno de los Titulares de derechos de sus diferentes bases de datos, brindándoles herramientas para ejercer el derecho de Habeas Data, en especial el contenido en el Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia en lo referente a conocer, actualizar y rectificar la información que se tiene contenida de cada uno de ellos, a través de los diferentes medios.

En razón a lo anterior, mantiene publicada la Política de Tratamiento de la Información y su Aviso de Privacidad en su página web www.cajasan.com.





5.4.5 Derechos Humanos

En Cajasan, estamos comprometidos con el respeto a los Derechos Humanos, promoviéndolos al interior de la organización y en sus grupos de interés, para brindar un trato digno, con justicia e igualdad, trabajando por la erradicación de incidentes de discriminación, trabajo infantil, trabajo forzoso y abuso sexual.

Bajo ese contexto, en el 2017 no se presentaron incidentes ni procedimientos legales por concepto de discriminación relacionados con la raza, sexo, religión, opiniones políticas, procedencia, tampoco se reportaron quejas o denuncias relacionadas con derechos humanos donde se vieran perjudicados los colaboradores de nuestra Corporación (trabajo forzoso, maltrato, acoso laboral).

Ante esto, participamos activamente en los Comités de Erradicación de Trabajo Infantil (CETI), a nivel Departamental y en los municipios de Floridablanca, Girón y Piedecuesta, donde logramos que los niños, niñas y adolescentes que, por diferentes circunstancias, han desertado no han podido ingresar al sistema educativo lleguen a ser parte de éste, garantizando así su derecho fundamental a la Educación.

Buscamos propender por la protección de los derechos de los menores de edad al proponer, a través del CETI, políticas y programas tendientes a mejorar la condición socio-laboral del menor trabajador y a desestimular la utilización de la mano de obra infantil. En este Comité intervienen entidades como el SENA, Comisarías de Familia, Secretaría de Salud, Representantes de las Alcaldías, Secretaría de Educación, ICBF y Cajas de Compensación Familiar.



Desde el Comité de Política Social (COMPOS), orientamos el accionar específico para cada sector logrando con ello adelantar acertadamente el proceso de creación y consolidación de la política social en el Departamento. El COMPOS está conformado por un delegado del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), de las Secretarías de Gobierno, Desarrollo Social, Salud, Deportes, UNIMINUTO, población ROM y Cajas de Compensación Familiar del Departamento.

Con cada uno de los programas de FONIÑEZ - Jornada Escolar Complementaria, hemos logrado que niños, niñas y adolescentes de población vulnerable no afiliada utilicen el tiempo libre en actividades que permitan el mejoramiento de su calidad de vida, con el fin de que estén alejados del ocio improductivo y el consumo de sustancias psicoactivas. Este espacio se ha convertido para ellos en un refugio donde dejan atrás las situaciones que existen en su hogar o en su entorno.

Por último, recalcamos que las políticas de nuestra Corporación relacionadas con los procesos de contratación y vinculación laboral no permiten la incorporación de menores de edad a las actividades de la organización, asegurando la disminución del riesgo contemplado en el indicador GRI **HR6: Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación por explotación infantil.**





5.5 Iniciativas Externas

Formamos parte de diferentes escenarios donde brindamos nuestro conocimiento y experiencia como entidad que contribuye, promueve y aporta al crecimiento, progreso y desarrollo de la región y el país con iniciativas estratégicas de alto impacto social.

1. Asociaciones

- Asociación de las Cajas de Compensación Familiar de Colombia - ASOCAJAS.
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI.
- Asociación Hotelera y Turística de Colombia - COTELCO Santander.
- Asociación de Comerciantes e Industriales de Santander - Fenalco Santander.
- Asociación de Agencias de Viaje y Turismo - Anato.

2. Comités

- Comité de Camacol.
- Comité Nacional de Vivienda de Asocajas.
- Comité de Erradicación Infantil (CETI).
- Comité de Política Social (COMPOS).
- Comité de la Corporación de Turismo de Santander.



3. Mesas de Trabajo

- Mesas de Expertos y Turismo de Competitividad - Gobernación de Santander

4. Feria

- XXXVI Feria Vitrina turística de Anato

5. Juntas o Consejos Directivos

- Asociación de las Cajas de Compensación Familiar de Colombia - ASOCAJAS.
- Pacto por la Transparencia en el Sistema de la Compensación Familiar.
- Consejo Directivo Cámara de Comercio de Bucaramanga.
- Consejo Directivo Oriente Miraflores.
- Junta Directiva Metrolínea.
- Junta ASOPAGOS S.A.
- Junta Cámara Colombia de la Construcción CAMACOL.
- Junta del Fondo de Garantías de Santander.

6. Congresos

- XXIX Congreso Nacional de Asocajas.
- XXII Congreso de Agencia de viaje y Turismo de Anato.



Comprometidos con la Responsabilidad Social

6.



6. Comprometidos con la Responsabilidad Social

6.1 Nuestro Desempeño Económico

Como gestora del cambio y progreso en el Departamento, la Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasán, invierte en el bienestar social de los hogares santandereanos de menores ingresos con iniciativas estratégicas que buscan un único fin: más beneficios, calidad de vida y economía familiar.

Para ello, la Corporación afianzó su papel de intermediadora entre el empleador y el trabajador al destinar los recursos recibidos de sus empresas afiliadas, en la creación de propuestas de valor superior con alta trascendencia en la región.

Gracias a esto, no solo convertimos la marca Cajasán en sinónimo de bienestar, felicidad y sueños cumplidos; también, garantizamos seguir siendo aliados estratégicos del sector empresarial en un mercado globalizado y competitivo.



Valor económico generado y distribuido

Valor económico de Afiliados

Cifras expresadas en millones de pesos

Generado

\$196.000

Distribuido

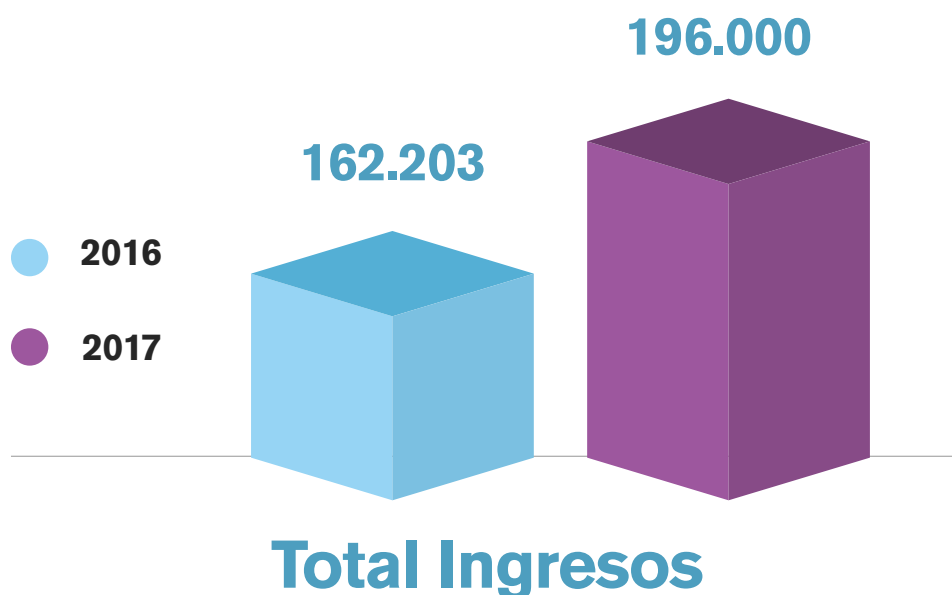
\$181.084

Retenido

\$14.916

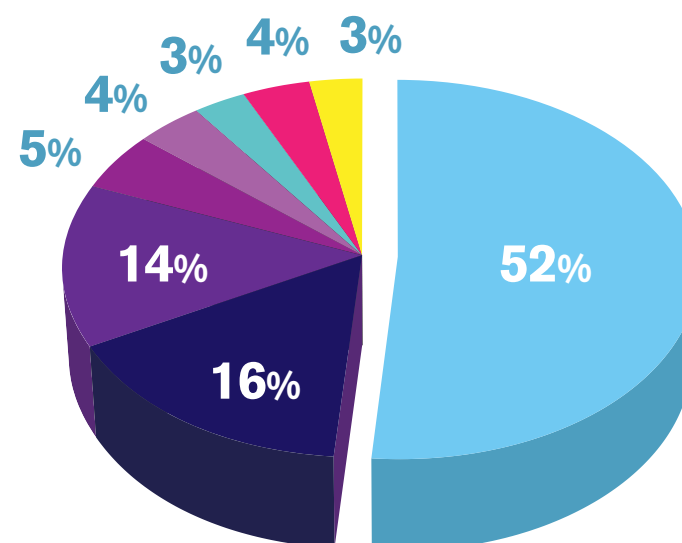


Generamos, durante la presente vigencia, ingresos por un valor total de \$196.000 millones, con una variación del 20,84% frente al año anterior (\$162.203), resultado de los aportes obtenidos de empresas afiliadas a la Caja de Compensación y la contribución de cada una de las Unidades de Negocio de la Corporación.

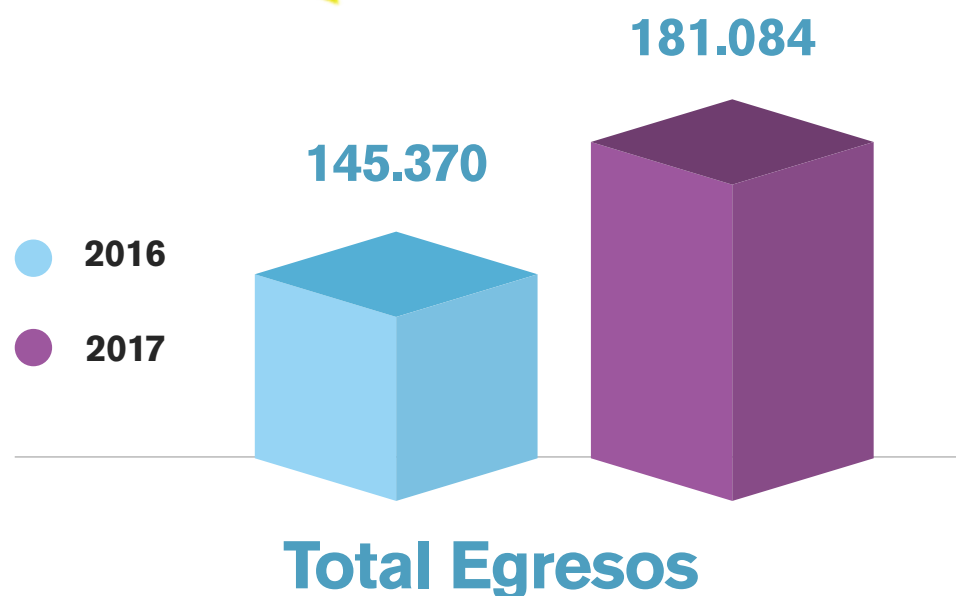


Valor económico generado Cajasán 2017

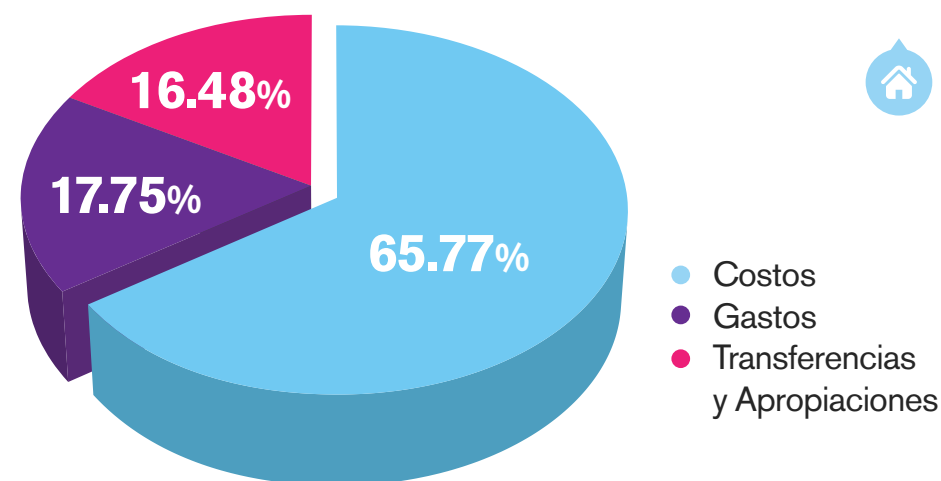
- Aportes
- Retal
- Proyecto de Vivienda Zafiro
- Educación Formal
- Recreación, Deportes y Turismo
- Salud
- Otros negocios
- Otros ingresos



Por su parte, el valor económico distribuido de Cajasán fue de \$181.084 millones, con un crecimiento de 24,57% frente al 2016 (\$145.370 millones), proveniente del saldo total de los costos (\$119.094 millones), gastos (\$32.150 millones), transferencias y apropiaciones (\$29.840 millones) en el 2017.



Valor económico distribuido Cajasán 2017



Valor económico retenido Cajasán 2017

Con las metas alcanzadas y el crecimiento de los últimos años, Cajasán en la vigencia 2016 logró un valor económico retenido equivalente a los \$14.916 millones, centrando sus esfuerzos y acciones en estar “Cada día más cerca” del bienestar, calidad de vida e impacto social de las familias santandereanas “para llegar más lejos” con proyectos que engrandecen nuestra gestión en la región, asegurando con trabajo, esfuerzo y dedicación un mejor futuro a las nuevas generaciones en la vigencia 2018.

Resultado del ejercicio

2016
\$16.833.393
2017
\$14.916.009

6.1.1 Inversión en nuevas sedes

Cajasan, avanza con firmeza, inspiración y lealtad centrando sus esfuerzos en mayores garantías y alternativas para las familias santandereanas, donde constantemente analiza cómo dinamizar la región reinvertiendo en proyectos de valor superior que se mantengan en el tiempo y proporcionen beneficios diferenciales en la calidad de vida de miles de hogares que creen en un futuro mejor gracias a su fe, templanza, emprendimiento.

Por tal motivo, asumimos con integralidad y responsabilidad el gran reto de estar ‘Cada día más cerca’ de las familias Santandereanas, ‘para llegar más lejos’ cumpliendo sueños y expectativas de una vida digna en todo el Departamento.



En esta medida, la Caja de los Santandereanos continuará, durante la vigencia 2018, dejando huella como una organización gestora del crecimiento, desarrollo y competitividad en la región al brindar soluciones efectivas a las necesidades básicas primordiales de sus grupos de interés.

En primera instancia, se pondrá a disposición de niños, jóvenes, adultos y familias afiliadas una biblioteca virtual e interactiva ‘Bibliotech’ que funcionará como servicio complementario al Proyecto de vivienda Zafiro ‘Ciudadela Álvaro José Cobo Soto’, ubicado en Piedecuesta.

Paralelamente, se mejorará la infraestructura del Supermercado Cajasan y se dará inicio a la construcción de un Centro Saludable Urbano que complementará los servicios que se ofrecen en la Sede Administrativa Puerta del Sol.

Por último, se efectuará la compra de un terreno para la construcción de un centro recreacional y empresarial en Sabana de Torres.



6.1.2 Cuotas monetarias

Consciente que su prioridad es ofrecerle bienestar, satisfacción y optimizar la calidad de vida a los santandereanos al aliviar las cargas económicas de sus trabajadores afiliados frente al sostenimiento de su familia, la Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasan, mejoró las condiciones de vida de su población afiliada al entregarles un auxilio monetario por valor de \$28.050 destinado para los hogares con menores ingresos.

En este orden, otorgamos un total de 1.141.322 cuotas monetarias pagadas durante la vigencia por valor de \$32.447 millones, que permitieron beneficiar a 1.131.782 personas a cargo en la presente vigencia.

Para el 2017, el pago de la cuota monetaria, se distribuyó de la siguiente manera:

- **Zona Centro:** 896.024 cuotas monetarias para los beneficiarios de las Provincias de Soto y García Rovira (Bucaramanga, Girón, Lebrija, Piedecuesta Málaga).
- **Zona Sur:** 123.877 cuotas monetarias para las Provincias de Guanentá, Comunera y de Vélez (San Gil, Barbosa, Socorro y Vélez).
- **Zona Norte:** 121.421 cuotas para los trabajadores afiliados de la Provincia de Mares (Barrancabermeja, Cimitarra, Puerto Wilches, Sabana de Torres y San Vicente de Chucurí).



6.2 Experiencias de Valor Superior

Subsidio

Bono Regalo Escolar Cajasán

40.140 personas a cargo de trabajadores afiliados fueron beneficiadas con 25.690 bonos escolares equivalentes a \$642 millones en Bucaramanga y el área metropolitana, favoreciendo así el regreso a clases de los hijos en edad escolar (7 a 16 años) de los trabajadores afiliados categorías A y B.

Kit Escolar Cajasán

Se invirtieron \$361 millones para el otorgamiento de 14.450 kits escolares entregados en municipios a los hijos de trabajadores afiliados categorías A y B en edad escolar básica y media.

Cada día más cerca – Navidad al Parque en Santander

20.557 afiliados con su grupo familiar recibieron tiquetes de ingreso para disfrutar, a través del programa Cada día más cerca – Navidad al Parque en Santander, del Parque del Agua, Pista de Hielo, Cerro del Santísimo y Show Navideño, propiciando la unión familiar en la temporada de fin de año. Para ello, se destinaron recursos por valor de \$198 millones.





Educación

Becas estudiantiles

Se facilitó el acceso a la realización de estudios con Instituciones de Educación Superior mediante la asignación de 240 subsidios del programa de Becas CERES. La inversión para este programa fue de \$78 millones.



Salud

Se destinaron \$474 millones que fueron distribuidos en los siguientes programas:

Vacunación complementaria

3.787 beneficiarios atendidos a través de la aplicación de vacunas complementarias al PAI con una ejecución de \$148 millones.

Nutrición complementaria

6.260 subsidios aplicados equivalentes a \$167 millones que permitieron contribuir con la mejora del estado nutricional de niños menores a un año, jóvenes, adultos mayores y madres lactantes.

Odontología especializada

601 afiliados accedieron a tratamientos odontológicos de ortodoncia, ortopedia y rehabilitación oral en consultorios de red propia. La asignación para este programa fue de \$136 millones.



Programa del Adulto Mayor “Disfrutemos Juntos”

718 personas participaron activamente en el programa “Disfrutemos Juntos”, contribuyendo así al mejoramiento y mantenimiento de la calidad de vida de los adultos mayores ubicados en Bucaramanga, Floridablanca, Girón y Piedecuesta, mediante acciones de carácter formativo, acondicionamiento físico, educativo, lúdico-recreativo e integración para aumentar sus capacidades psico-motoras y psicosociales. Se destinaron \$23 millones para su desarrollo.

Retail

Subsidios Supermercados Cajasán

Se otorgaron 133.015 subsidios equivalentes a \$1.026 millones a los trabajadores afiliados categorías A y B a través de la red de supermercados propios en el Departamento.

Subsidios Supermercados en Convenio

En los municipios donde no cuenta con punto de venta propio, Cajasán benefició a 36.723 afiliados a través de los subsidios aplicados a la canasta familiar en los Supermercados en Convenio. Para este programa se asignaron recursos por valor de \$272 millones.

Cajasán te da más

8.832 afiliados de las categorías A y B se beneficiaron con este programa que entregó un subsidio en promedio de \$123.331 y destinó un valor equivalente a los \$1.089 millones.



Recreación, Deporte y Hotelería

Destinos y aventuras

Con este programa, 1.598 afiliados junto a su grupo familiar del área metropolitana de Bucaramanga y municipios, visitaron en el 2017 los Centros Recreacionales Campoalegre en Piedecuesta y Mundo Guarigua en San Gil, otorgándoles un subsidio del 100% aplicado en un pasadía que incluye transporte, almuerzo y refrigerio, teniendo una ejecución de \$111 millones.

Aquaventura

3.111 afiliados accedieron, a través de este programa, a los servicios de recreación en zonas donde Cajasan no cuenta con infraestructura propia, cumpliendo sus necesidades de diversión y entretenimiento. Este programa ejecutó recursos por \$16 millones.



Recreovacaciones

177 hijos de los trabajadores afiliados pertenecientes a las categorías A y B se vieron beneficiados con las jornadas recreativas desarrolladas por Cajasan en la temporada vacacional. Para ello, se destinaron \$22 millones.

Turismo regional

319 afiliados y sus familias pudieron, mediante este programa, visitar y disfrutar destinos turísticos de la región como el Cerro del Santísimo, Hacienda El Roble y el Parque Nacional del Chicamocha. Los beneficiarios recibieron subsidios del 30% y 50% según su categoría de afiliación A y B. Se asignaron recursos por valor de \$17 millones.

Plan Días de Sol

596 afiliados de las categorías A y B aprovecharon su tiempo libre en los Centros Vacaciones y Turísticos de Cajasan Campoalegre en Piedecuesta y Mundo Guarigua en San Gil. Se destinaron \$60 millones para su desarrollo.





6.2.1 Calidad de servicio en el Centro Educativo Cajasan

El Centro Educativo Cajasan trabaja el sentido de la compensación familiar al brindar tarifas altamente subsidiadas para los hijos de trabajadores afiliados de las categorías A y B de la Caja de Compensación, haciendo realidad su compromiso de responsabilidad social tras garantizar el acceso a educación de calidad basada en el modelo ***“Pedagogía para el desarrollo del aprendizaje autónomo”***.

Esta propuesta educativa, que tiene como premisa la autonomía del Ser y el “Aprender a Aprender”, unifica la experiencia teórica con la investigativa, permitiendo que los estudiantes desarrollen conocimientos en las diferentes áreas del saber, para que ellos aprendan a planificar, controlar y dirigir sus procesos formativos hacia el logro de sus metas personales.

Del mismo modo, respalda sus acciones en ejes temáticos como la innovación pedagógica permanente, la diversidad de oportunidades formativas en ciencias, artes, tecnología, la expresión corporal y los deportes, que facilitan la toma de decisiones enfocada hacia procesos de fundamentación y profundización en cada uno de los componentes de aprendizaje.



Atención en Educación Formal

Preescolares Cajasan

Brindar educación integral, donde los niños y niñas adquieran conocimientos, desarrollen habilidades mediante diferentes experiencias de juego, arte y literatura con oportunidades para aprender, conocer, vivir su entorno en escenarios de felicidad y paz; es el eje central que sustenta la labor de los Preescolares Cajasan.

Para la vigencia 2017, 765 menores entre los 2 y los 6 años fueron atendidos en nuestros cinco (5) preescolares ubicados estratégicamente en:

Bucaramanga

Preescolar Sotomayor
Preescolar Colonitas

Floridablanca

Preescolar Pinocho, ubicado en la Ciudadela Educativa Cajasan Lagos

Girón

Preescolar Duendecillos

San Vicente de Chucurí

Preescolar pequeños artistas





Educación básica primaria, secundaria y media técnica

A través del Centro Educativo Cajasán, sede Tejados y Lagos, contribuyó al proceso de formación y educación de 993 niños, niñas y adolescentes, quienes adquirieron conocimientos, desarrollaron habilidades y competencias en el saber, saber ser, saber hacer y saber aprender.

Red de Bibliotecas Cajasán

Como espacio de encuentro que propicia escenarios para la reflexión, la investigación, el apoyo a tareas, talleres, consultas, cultura, en un ambiente tranquilo y creativo para el mejoramiento de la calidad de vida de la población con apoyo de tecnología y contenidos digitales, la Red de Bibliotecas Cajasán logró que 35.610 personas hicieran uso de este servicio con actividades lúdicas de promoción y formación de lectores, así como encuentros de escritores y autores.

Bibliotecas Viajeras Rurales

Desarrollado por segundo año consecutivo, el programa de Bibliotecas Viajeras Rurales atendió en esta ocasión a 358 adultos mayores en los municipios de Vetás, Charta, Matanza, Tona, El Playón, Rionegro, Vélez, San Vicente de Chucurí, Suratá y Sabana de Torres, convirtiéndose en la oportunidad para recuperar las tradiciones, leyendas, historias, legado cultural de cada municipio lleno de emociones y recuerdos de antaño mediante coplas, cantos, lecturas y cuentos.



6.2.2 Deportes y actividades de Recreación

En Cajasán trabajamos por mejorar la calidad de vida de los afiliados generando espacios ideales para la recreación, diversión e integración familiar. En el 2017, desarrollamos, desde la Unidad de Recreación, Deporte y Hotelería, los siguientes servicios, que brindaron salud, bienestar y armonía a las familias santandereanas:

Sede Recreacional Campoalegre

Con una extensión de 17 hectáreas, el Centro Recreacional Campoalegre ubicado a 15 minutos de Bucaramanga, en el kilómetro 13 vía a Piedecuesta, dispone de espacios ideales para la sana diversión, recreación, entretenimiento e integración familiar con programas y servicios como:

- Amplias zonas verdes
- Servicio de Restaurante y Cafetería
- Kioscos
- Zona de Camping
- Piscinas para adultos y niños
- Tobogán
- Zona Infantil
- Golfito
- Escenarios Deportivos
- Bolo criollo
- Tejo
- Minitejo
- Cancha Sintética
- Cancha Grama natural
- Cancha Voleibol Arena
- Cancha Tenis de campo
- Cancha Múltiple.



Adicionalmente, brindamos atención prioritaria y servicios especiales a segmentos específicos, convirtiendo a la Sede Campoalegre en el escenario de participación lúdica y deportiva de 1.140 personas en condición de adulto mayor, personas en condición de discapacidad y ruralidad, quienes disfrutaron de las actividades dirigidas, generando un total de 2.426 usos.

Para la vigencia 2017, se evidenció una participación del 66% entre los afiliados de las categorías A y B sobre el total de las personas que ingresaron a nuestra Sede Recreacional.

Sede Recreacional Mundo Guarigua

Ubicada a tan solo 10 minutos de San Gil, en la jurisdicción de Pinchote, el Centro Recreacional Mundo Guarigua cuenta, en sus 24 hectáreas, con zonas destinadas al sano esparcimiento y recreación de nuestros afiliados y visitantes, una agradable temperatura y una esplendorosa vegetación.



Servicios:

- Piscinas
- Cancha múltiple
- Billar
- Pool
- Juegos de tejo, mini tejo, bolo criollo
- Restaurante
- Amplias zonas verdes y sendero ecológico
- Servicio de camping con carpas o sin carpa.

Mediante el servicio de Camping del Centro Recreacional Campoalegre y Centro Recreacional Mundo Guarigua, se atendieron a 835 personas de las Provincias García Rovira, Guanentá, Comunera y Vélez generando un total de 954 usos.



Línea Deportiva

Logramos atender en la línea deportes un total de 5.856 personas que generaron una participación de 20.706 usos, permitiendo la satisfacción de trabajadores y empresas afiliadas al brindarles bienestar y salud en la ejecución de los diferentes programas.

Escuelas de Formación Deportiva

Fortalecimos el talento de 973 estudiantes a través de las Escuelas de Formación Deportiva Cajasan. Estas experiencias generaron 6.325 usos.

Festivales Deportivos

En el marco de este programa que permitió a cada una de las delegaciones y participantes demostrar su talento, habilidades deportivas, capacidad para competir, ser productivo y trabajo en equipo, generamos actividades con la participación de 290 deportistas cuyas actividades se desarrollaron en un ambiente de integración, cordialidad y sana competencia.

Torneos Abiertos

Fomentamos la buena utilización del tiempo libre, el sano esparcimiento, la integración familiar mediante actividades deportivas que ayudaron a fortalecer los lazos de amistad y la sana competencia.

Este programa fue dirigido a empleados afiliados y no afiliados a la Caja de Compensación, deportistas entre los 18 años y los 45 años, obteniendo una participación de 3.879 personas que generaron 7.395 Usos durante la vigencia del desarrollo de los torneos.





Olimpiada Interempresas

Para la edición No. 33 de las Olimpiadas Interempresas Cajasán 2017, se contó con la participación de 1.058 deportistas trabajadores de 34 empresas afiliadas a la Caja de Compensación en las disciplinas de fútbol, microfútbol, voleibol, tejo, minitejo, bolo criollo, bolo americano y tenis de campo. Estas competencias generaron 4.626 usos.

Línea Recreación

Las actividades recreativas impactaron a 21.857 personas y 270 empresas registrando 64.051 usos. La realización de actividades empresariales de bienestar, recreo-deportivas, recreación dirigida con adultos y niños, desarrolladas gracias a los esfuerzos compartidos entre las empresas y sus trabajadores para garantizar bienestar, seguridad y salud en el trabajo.

Vacaciones Recreativas

Contribuimos al sano esparcimiento de los niños y niñas en época de vacaciones; propiciando a la integración, el compañerismo, trabajo en equipo, mejorando su estilo de vida, dentro de un ambiente de alegría y compañerismo. Las vacaciones recreativas impactaron a 148 niños generando 1184 usos.



6.2.3 Acceso a Vivienda

En la vigencia 2017, Cajasán a través de la Unidad de Vivienda y Construcción, continuo con el proceso de implementación de los nuevos esquemas de gestión o estrategias de vivienda, orientadas a la formulación ordenada y coherente de proyectos que generen valor social, sean una solución real y dignificadora para sus habitantes, además de servir como instrumento referenciador y de ordenamiento urbano para la comunidad en general.

TERRENO VIVO

Propuesta de aplicación de instrumentos de planeamiento urbano y la implementación normativa para la gestión de suelo.

CAVITAT

Esquema de estructuración de proyectos que integren actores públicos y privados.

CENTRO DE REFERENCIACION URBANA

Desarrolló, mediante un software, un sistema de información que apoyó a los diferentes actores de la cadena de vivienda para ofrecerle al beneficiario, constructor, ente financiero, municipio y demás actores, soluciones a la medida según su necesidad.



Gestión Unidad de Vivienda y Construcción

COBERTURAS POR LÍNEAS Y PRODUCTOS UEN VIVIENDA

Línea	Productos	Unidad de medida	Consolidado				
			PPTO 2017	Ejecución 2017	% Cumplimiento	Ejecución 2016	%VAR 2017/2016
FOVIS	Certificados de elegibilidad	Personas	12	27	225%	21	29%
	Certificados de existencia y habitabilidad	Personas	237	234	99%	234	0%
	Certificaciones de vivienda	Personas	1296	1545	119%	1258	23%
	Capacitación talleres informativos ABC -Afiliados independientes	Personas	3300	3335	101%	2379	40%
	S.F.V. Asignados	Personas	371	426	115%	267	60%
	S.F.V. Pagados	Personas	312	329	105%	244	35%
Formulación y Diseño de Proyectos	Arrendamientos de stan	Personas	7	7	100%	N/A	100%
	Certificados de elegibilidad de proyectos	Personas	4	4	100%	6	-33%
	Matricula de diplomado	Personas	25	25	100%	N/A	0%
	Formulaciones y diseños	Personas	3	3	100%	1	100%



6.2.4 Gestión y Colocación de Empleo

Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Cajasán

En el 2017, Cajasán afianzó su compromiso de contribuir con la empleabilidad y formalidad en la región. En el desarrollo de su gestión, la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo se fortaleció con aliados estratégicos que le permitieron durante la vigencia 2017 alcanzar un reconocimiento a nivel nacional por la calidad, eficacia de sus servicios y manejo responsable de los procesos de selección.

Hechos relevantes:



- 27.500 hojas de vida registradas e inscritas
- 16.892 personas atendidas en los procesos de orientación laboral
- 13.556 capacitados en talleres de orientación laboral
- 35.169 remisiones a empresas
- 13.453 vacantes laborales gestionadas
- 4.742 personas colocadas
- 46 municipios del Departamento visitados con la Unidad Móvil de Empleo Cajasán.

Con la apertura de su sexta Agencia de Gestión y Colocación de Empleo en el Departamento, ubicada en el municipio de Málaga, Cajasán continuó impactando de manera positiva a la población beneficiaria al brindarle las herramientas necesarias para el desarrollo de sus competencias profesionales y personales, contribuyendo con esto al desarrollo productivo y competitivo de la región.



40.000

Primeros empleos

Es talento, No palanca



Programa “40.000 mil primeros empleos”

Igualmente, la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Cajasán, ejecutó el programa “40.000 mil primeros empleos”, enfocado en generar oportunidades laborales a jóvenes sin experiencia laboral para que puedan adquirir las competencias fundamentales y esenciales para iniciar su vida laboral.

Durante la vigencia 2017, mediante esta iniciativa estratégica se lograron colocar laboralmente a 406 jóvenes con una ejecución total de 1.487 jóvenes colocados y 289 empresas. El programa “40.000 mil primeros empleos” contó con una asignación de recursos para su operación de \$9.407 millones.

Programa “Estado Joven”

Facilitar los procesos de transición de los jóvenes estudiantes del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas laborales en el sector público, es el propósito de este nuevo programa del Gobierno Nacional que respalda Cajasán.

En el 2017, esta iniciativa estratégica alcanzó en su primera asignación, una ejecución total de 47 jóvenes colocados en 15 empresas estatales en la primera asignación para realizar sus prácticas laborales con recursos por valor de \$241 millones.





6.2.5 Programas Turísticos

Mediante nuestro operador Turístico en Bucaramanga, se registraron 5.645 usos en los programas Turísticos regionales y nacionales que permitieron ampliar la experiencia y mejorar la calidad de vida de nuestros grupos de interés.

Durante la vigencia 2017, el Operador Turístico Cajasán se integró a la plataforma Price Travel®, permitiendo que afiliados y población en general encontrarán mayores beneficios en la compra de tiquetes aéreos, alojamiento y paquetes turísticos. Lo anterior, incrementó la cobertura con respecto al año 2016 en un 54%.

Servicios

- Planes Regionales, nacionales e internacionales.
- Tiquetes aéreos y terrestres a nivel Nacionales e internacionales.
- Pasadías Night Tour Cerro del Santísimo, Panachi, Barichara - San Gil - Curití, Hidrosogamoso, Mesa de los Santos, Menzuly, El Portal, Zapatoca.
- Ecoturismo y Deporte de Aventura.
- Cruceros.
- Convenios con Centros Recreacionales de la Red ASOCAJAS a nivel Nacional. Reservas Hoteleras.
- Planes Decameron.
- Excursiones terrestres y aéreas.
- Viajes de incentivos.
- Turismo receptivo.
- Planes vacacionales para adultos mayores, universitarios, adolescentes, niños, Empresas, Colegios, caminantes, familiares.
- Apoyo logístico de convenciones empresariales.
- Tarifas y descuentos especiales para afiliados.
- Sistema de financiación para afiliados.





Hotel Campestre La Casona Campoalegre

Ofrece piscinas, tobogán, parque infantil, canchas de voleibol arena, baloncesto, microfútbol, fútbol, tenis de campo, bolo criollo, tejo, minitejo, amplios kioscos y zonas de descanso entre otras atracciones, que le permiten a nuestros afiliados y visitantes deleitarse, descansar y contemplar toda la naturaleza de la sede vacacional. Cuenta también con servicio de Internet Wi-fi.

- **Cabañas**

Cinco cabañas independientes dotadas con cocina, nevera, televisión por cable y BBQ para que en su estancia tenga la mayor tranquilidad y pueda reencontrarse con la naturaleza de un verdadero lugar campestre, sin alejarse de la ciudad.

- **Habitaciones**

Siete cómodas y acogedoras habitaciones en acomodación múltiple para que disfrute el contacto directo con la naturaleza, el entorno de los jardines y senderos.

- **Apartamentos**

Contamos con dos apartamentos, ideales para familias y amigos que desean disfrutar de un espacio tranquilo y acogedor. Dotadas con cocina, sala de televisión, balcón, minibar y televisión por cable.





Centro de Convenciones Campoalegre

Cajasán presenta una excelente alternativa para el éxito de sus eventos sociales (matrimonios, grados, bautizos, fiestas de promoción, primeras comuniones) o corporativos, conferencias, seminarios y recepciones.

En Campoalegre, disponemos de seis (6) salones con la siguiente capacidad.

- **Salón Guanentá** 35 Personas.
- **Salón Comuneros** 35 Personas.
- **Salón García Rovira** 70 Personas.
- **Salón Vélez** 50 Personas.
- **Salón Soto** 70 Personas.
- **Salón Santander** 170 Personas.

Servicios adicionales

- Catering.
- Turismo empresarial.
- Salones modulares e individuales.
- Ayudas audiovisuales.
- Wi-fi.
- Coffee break.
- Sala de descanso.
- Parqueadero exclusivo.



Servicios

Brindamos a nuestros visitantes y sus familias espacios de diversión, sano esparcimiento y entretenimiento con las siguientes atracciones del complejo turístico:

- Spa
- Restaurante
- Hotelería
- Turismo de aventura
- Deporte extremo
- Escenarios deportivos
- Gimnasio
- Spinning
- Zonas húmedas
- Capilla “Nuestra Señora Milagrosa”
- Senderismo
- Camping

Conexión con la naturaleza

Viva una aventura ecológica sin salir de Mundo Guarigua Cajasán. Siga el sendero ecológico y contemple la imponente del Río Fonce y sus rápidos. También, puede disfrutar de zona de camping. Como alternativa se puede visitar la piedra energética Guane y practicar deportes extremos como canotaje, rappel y senderismo en las cascadas de Juan Curí.

Hotel y Centro de Convenciones Mundo Guarigua

El Hotel Mundo Guarigua Cajasán es uno de los destinos más atractivos para pasar vacaciones en Santander, ubicado a tan solo 5 minutos del municipio de San Gil, en el kilómetro 3, jurisdicción de Pinchote se convierte en el lugar ideal para la integración y el descanso en un ambiente natural, tranquilo y de confort.

Mezcla de arquitectura moderna y colonial, Mundo Guarigua tiene una extensión de 27 hectáreas con espacios diseñados para vivir experiencias inolvidables, llenas de diversión y descanso. Sus modernas instalaciones tienen capacidad para albergar 300 personas entre afiliados y visitantes en acomodación múltiple.

Eventos sociales

Si desea organizar la celebración de su boda, 15 años, bautizo, cumpleaños, primera comunión, entre otras, en un ambiente rodeado de naturaleza, tranquilidad y armonía, Mundo Guarigua Cajasan pone a su disposición amplios y cómodos espacios, ideales para esos momentos memorables al contar con un portafolio de servicios, adaptado a sus preferencias y presupuesto con un equipo de profesionales y aliados dispuesto a ofrecerle la mejor atención para usted y sus invitados.

Gracias a su amplia capacidad para albergar más de 300 personas, Mundo Guarigua Cajasan se convierte en el lugar ideal para que esa fecha especial sea como siempre la ha soñado con propuestas a la vanguardia, creativas tendencias y detalles importantes para que su celebración sea inolvidable.

Servicios

- Alojamiento
- Centro de Convenciones
- Auditorios
- Capilla 'Nuestra Señora Milagrosa'
- Decoración
- Camping
- Café - Bar Hormiguero Centro de Eventos
- Sonido
- Fotografía





Centro de Convenciones Mundo Guarigua

Eventos Corporativos

Encuentre todo lo necesario para el desarrollo del turismo corporativo, congresos, convenciones, asambleas, conferencias a nivel nacional e internacional, así como eventos sociales. Diseñado con una moderna tecnología, el Centro de Convenciones Mundo Guarigua ofrece 3 auditorios ajustables con capacidad para 400 personas.

Adicionalmente, brinda los servicios de:

- Hotel
- Catering
- Turismo regional
- Salones modulares
- Herramientas tecnológicas
- Wi-Fi
- Escenario
- Sonido acústico
- Coffee break
- Lobby
- Sala de descanso
- Parqueadero exclusivo

Spa Mundo Guarigua

Invita a descubrir todo un mundo de sensaciones de armonía y bienestar. Brinda servicios de relajación y estética, donde la salud y la belleza se verán recompensadas con los tratamientos realizados en el ambiente adecuado de iluminación, sonido y aroma para este momento de descanso y tranquilidad.

Servicios

- Relajación estética
- Salud y belleza
- Yoga
- Biodanza
- Hidroterapia
- Relajación muscular y progresiva
- Masaje relajante
- Exfoliación corporal
- Hidratación corporal
- Jacuzzi
- Spa para niños



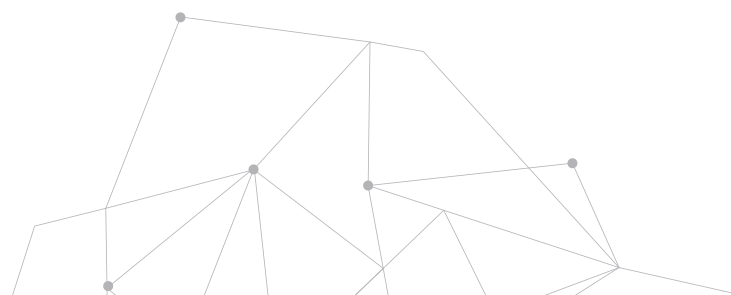


6.2.6 Alternativas en Servicios Financieros

La Unidad de Crédito Social se constituye como un aliado financiero para lograr los sueños, metas y proyectos de las familias santandereanas, mediante el ofrecimiento de un amplio portafolio de servicios con el que, durante el 2017, otorgó 6.769 créditos con una participación en categorías A y B del 99.3% por valor de \$4.137 millones de pesos en 15 municipios de Santander.

Fiel a esa iniciativa, dimos apertura a una nueva modalidad de Crédito Cajasán denominada Compra de Cartera que buscó aliviar las cargas financieras que tienen los afiliados por el uso de tarjetas de crédito, disminuyendo así el valor de sus cuotas de pago sin necesidad de acceder a productos adicionales.

Para tal efecto, trabajamos con aliados estratégicos internos y externos que ofertaron y promover la venta de productos y servicios en temporadas especiales que permitieron contribuir con la economía familiar de nuestros afiliados.





Con el fortalecimiento de la alianza “Juntos para ganar y Pyme solidaria” establecida con el Banco Coopcentral, logramos identificar oportunidades en materia de microcréditos y servicios en microfinanzas para el sector rural y urbano, dándole a nuestra población afiliada la posibilidad de aplicar a créditos que superen los 35 salarios mínimos mensuales legales en financiación, créditos de cuantías bajas en municipios donde Cajasán no cuenta con presencia directa y respaldar a las pymes afiliadas al brindarles una oportunidad de financiación con tasas competitivas y mejoradas.

Finalmente, continuamos con la iniciativa estratégica Banca Ética que brinda a nuestras empresas afiliadas una herramienta de análisis que busca generar conciencia de la importancia de la cultura del ahorro al enseñarles a invertir, ayudarles a hallar alternativas de solución, brindar asesoría con el tema de libranzas, entre otros aspectos. Por tal razón, ampliamos los convenios de libranzas con nuestras empresas afiliadas con el fin de ofrecerles un servicio con condiciones favorables en tasas de interés para nuestros afiliados.

Línea Consumo

Crédito Cajasán Libre Inversión

2399 afiliados optaron por este servicio que permite al beneficiario elegir el propósito de su crédito: bienestar de su hogar, mejoramiento de vivienda, electrodomésticos, materiales para reforma y construcción, turismo, recreación, entre otros aspectos.

Crédito Vehículo y Compra de Cartera

Atendimos a 9 personas para créditos en consumo con aliados (Vehículos y compras). Por su parte, 7 usuarios tomaron la compra de cartera con Cajasán para disminuir el valor del pago en cuotas por las compras efectuadas con tarjetas de crédito aliviando sus cargas económicas.



Línea Servicios

Crédito Cajasan Mercadeo

Por medio de esta línea, 4081 afiliados realizaron compras a crédito en los supermercados Cajasan y aliados en adquisición de útiles escolares, implementos educativos de sus hijos y compras de la canasta familiar.

Crédito Cajasan Estudio

Financiamos la realización del sueño profesional, cursos cortos, diplomados, capacitación, programas técnicos laborales, vacaciones artísticas del Instituto Técnico Laboral Cajasan de 84 afiliados; así mismo, respaldamos el pago de matrículas y pensiones en el Centro Educativo Cajasan por un monto 10 veces el valor de la cuota monetaria.

Crédito Cajasan Recreación y Turismo

Brindamos espacios de bienestar, diversión y entretenimiento para la familia con vacaciones recreativas, escuelas deportivas y actividades sociales. Igualmente, apoyamos los planes vacacionales de nuestros afiliados. En el 2017, 60 personas usaron este servicio.

Crédito Cajasan Salud

Apoyamos a 38 afiliados en sus tratamientos de odontología general y especializada, vacunas, nutrición complementaria, entre otros servicios que mejoraron su bienestar y calidad de vida.

Otros servicios

Gestionamos que 93 usuarios accedieran a los servicios de educación financiera, microcréditos, entre otras líneas de atención.





6.2.7 Adquisición de productos de la Canasta Familiar

En Cajasán, contribuimos con la cultura del ahorro de los hogares santandereanos generando una experiencia de compra con accesibilidad, variedad, comodidad y ofertas que regulan la economía de las familias santandereanas a través de una red propia de 9 supermercados, 5 droguerías y 20 supermercados en convenio.

Respaldados en el lema 'Tu compras, nosotros reinvertimos', seguimos garantizando un descuento permanente para todos nuestros afiliados del 5% o el 10% el día 10 de cada mes, eventos comerciales con descuentos especiales, marca Propia Cajasán con productos sensibles en el consumo del hogar, para todos los clientes que compran que los supermercados.

Así mismo, realizamos más de 23 eventos comerciales que impactaron de forma positiva el bolsillo de las familias que durante el 2017 realizaron sus compras en los Supermercados Cajasan, como: Día del Afiliado Cajasan, Feria Escolar, Descuentomanía, Mercarebajas, Semana de la Salud, Semana del bebé, Mercamágico de Prima, Trasnóchón, Blue Friday, Cajasan te da más, Bonoaguinaldo y Mercamágico Navideño.

Como apuesta para incentivar el ahorro en los afiliados de las categorías A y B desarrollamos dos eventos denominados 'Cajasan te da más', en los meses de mayo y septiembre con el propósito de facilitar la adquisición de los productos de la canasta familiar aplicando la promoción 2x1 en marcas seleccionadas. En este evento participaron 8.832 afiliados con un subsidio en promedio por afiliado de \$123.331.

Con el evento comercial 'Aguinaldo Cajasan', realizado en diciembre, logramos una cobertura de 5.176 afiliados de las categorías A y B, con un valor subsidiado en la canasta familiar de \$20.000.



6.2.8 Promoción de Estilos de Vida Saludable

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la promoción de la salud nos permite ser conscientes de los riesgos y las estrategias de control o mitigación de los mismos. Por tal motivo, desde la Unidad de Salud de Cajasán contamos con programas que les permiten a nuestros afiliados, adquirir conocimientos e información para elegir alternativas saludables en su rutina diaria.



En este sentido, a través del programa “Amo mi vida, Cuido mi Corazón”, generamos 33.216 atenciones en las fases de diagnóstico e intervención, desarrolladas en 141 empresas afiliadas de 26 municipios del Departamento, logrando el desarrollo de capacidades, competencias y corresponsabilidad de las personas en la adopción de estilos de vida saludable bajo los componentes de actividad física, disminución del consumo de alcohol y exposición y consumo de tabaco.

Bajo ese contexto, la IPS Cajasán pionera en la implementación de programas de prevención de la enfermedad y promoción de la salud en el Departamento; generando conciencia en la adopción de hábitos de vida saludable al facilitar la movilización social y el ofrecimiento de condiciones para el buen vivir; obtuvo con este programa el segundo lugar en el 6° Premio Nacional “Corazones Responsables” 2017 en la categoría Cajas de Compensación. El reconocimiento fue otorgado por la Fundación Colombiana del Corazón y la Sociedad Colombiana de Cardiología y Cirugía Cardiovascular.





6.2.9 Cajas Sin Fronteras

Fortalecimos la presencia de Cajasan en todo el Departamento, con aliados estratégicos que complementaron la oferta de servicios brindados en la región.

Gracias al programa Cajas Sin Fronteras somos la única Caja de Compensación Familiar en Santander que forma parte de este proyecto, asegurando que nuestros afiliados accedan a los servicios y beneficios de las 27 Cajas pertenecientes a la red de aliados.

Durante el 2017, 2.596 afiliados de otras Cajas de Compensación a nivel nacional se beneficiaron de este convenio en las diferentes regiones del país, accediendo a los servicios de Recreación, Deporte y Turismo.

Cajas sin
Fronteras

6.3 Nuestra Gestión Socialmente Responsable



Impacto Social

Realizamos la gestión, administración, control de la ejecución y seguimiento de impacto de los recursos de los fondos:

- Atención Integral a la Niñez FONINEZ
- Fondo de solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC)
- Subsidio en Especie
- Programa “Amo mi vida, Cuido mi corazón”
- Programas Estado joven y 40 mil Primeros Empleos

En el macro-proceso de agenciamiento de recursos ejecutamos, a través de la Unidad de Programas de Impacto Social, los siguientes proyectos:

- Capitalización con activos
- Expedición Santander
- Santander: territorio de cuento y lectura
- Mujer inspiradora
- Reparación de víctimas
- Mi emprendimiento





Lo destacado del 2017:

Fondo de Atención Integral a la Niñez y la Jornada Escolar Complementaria – (FONIÑEZ)

En el 2017, a través del Fondo para la Atención Integral a la Niñez y la Jornada Escolar Complementaria – FONIÑEZ, Cajasán asignó \$6.034 millones que fueron destinados para la atención de 18.520 niños, niñas y adolescentes de escasos recursos de población urbana y rural en 27 municipios del Departamento, permitiendo el desarrollo de habilidades, aptitudes y valores estimulando la creatividad por medio de actividades artísticas – culturales, deportivas, medioambientales y tecnológicas.

Programas de Atención Integral a la Niñez – (AIN)

Cajasán en su compromiso solidario con las familias de menores ingresos, en el 2017 contó con una inversión de \$1.791 millones, para beneficiar la atención integral de 1.925 niños y niñas de 0 a 6 años, de los niveles I y 2 del Sisbén, en situación de exclusión social, haciendo especial énfasis en aquellos que en condición de discapacidad o desplazamiento.

Cabe precisar que con los programas (AIN) se estimula a los niños en su etapa de primera infancia, dando inicio a un proceso formal de educación que genera las bases para el desarrollo de sus capacidades y habilidades.



Centros de Desarrollo Infantil – (CDI)

En convenio con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), en el 2017 se atendieron a 1.200 niños y niñas beneficiarios de los procesos de formación de los CDI Luz del Cielo en Bucaramanga, Zapamanga en Floridablanca, Piedecuesta y Monseñor “Jaime Prieto Amaya” en Barrancabermeja.



Jardines Sociales

Gracias a los modelos de aprendizaje de los preescolares Cajasán, se logró la participación y formación de 325 niños y niñas durante la vigencia 2017 así:

175 en los jardines infantiles Cajasán Colonitas, Pinocho y Duendecillos de Bucaramanga, Floridablanca y Girón, respectivamente.

80 a través del programa “Creciendo con afecto”.

70 niños pertenecientes al proyecto en convenio “Guardería – Posada del peregrino”.

Hogares comunitarios

Con una cobertura total de 400 beneficiarios, se fortalecieron las habilidades motoras, cognitivas y socio-afectivas de niños y niñas de 0 a 5 años a través de los programas Materno Infantil desarrollado en las veredas de San Vicente de Chucurí y Materno Infantil “Creciendo Juntos” de Barrancabermeja.



Programas de Jornada Escolar Complementaria – (JEC)

La Jornada Escolar Complementaria propició el adecuado desarrollo integral, físico, cognitivo, social y emocional de 16.595 niños, niñas y adolescentes entre los 7 y los 15 años que, durante el 2017, estuvieron vinculados a 71 instituciones educativas vulnerables de carácter oficial de los estratos 0, 1 y 2 y 134 sedes en 27 municipios de Santander, quienes desarrollaron durante la jornada contraria a la escolar, actividades lúdicas pedagógicas, reflexivas y terapéuticas para potencializar la imagen positiva de su niñez y su integralidad. Cajasán contó con 15 programas de Jornada Escolar Complementaria bajo las modalidades artístico- cultural, deportiva, medioambiental, ciencia y tecnología.

En este sentido, se ejecutaron recursos por valor de \$3.936 millones en las modalidades:

Medioambiental

1.110 niños, niñas y adolescentes formaron parte de los programas Eco S.O.S., Ecoturismo en la escuela y Aprendo montando a caballo, con actividades que generaron conciencia sobre el manejo responsable de los recursos naturales, el reciclaje y el ahorro del agua.

Con el programa “Aprendo montando a caballo” Cajasán se convirtió en la primera Caja de Compensación a nivel nacional en implementar, a través de la equinoterapia, una valiosa herramienta para el aprendizaje de valores, actitudes y crecimiento emocional de 110 niños, niñas y adolescentes de zona rural del municipio Los Santos, formando también a los beneficiarios en temas ambientales sobre cómo cultivar alimentos inocuos sin usar plaguicidas, cómo llevar a cabo una agricultura limpia teniendo como base las metas de la Década de la Educación para el Desarrollo Sostenible (DEDS) de la UNESCO.





Artístico – Cultural

6.605 estudiantes se beneficiaron de las jornadas artísticas, lúdicas y culturales, estimulando su imaginación, creatividad e incrementando el crecimiento de sus habilidades cognitivas, afectivas y psicomotoras a través de los programas Arte en el campo, Culturazón, Cuerdas, Sonos y Vientos, Danzarte, Escuelas inclusivas, Fundeniñez y Promoviendo identidad cultural.

Deportiva

Orientado el desarrollo de competencias básicas desde el deporte y la recreación, se propició la formación integral de 6.340 niños, niñas y adolescentes, quienes potencializaron sus habilidades, destrezas y competitividad en las disciplinas deportivas de fútbol, baloncesto y voleibol por medio de los programas Recreazón, Escuelas de formación deportiva y Escuelas expresivas y deportivas.



Ciencia y Tecnología

1.840 niños, niñas y adolescentes encontraron, con el programa Cajazón, interés y motivación en estos campos del conocimiento, propiciando la transformación del entorno a través del uso racional, creativo y responsable de los recursos naturales y tecnológicos.

Lectura

‘Leyendo y Construyendo’ es un proyecto de buenas prácticas que le permitió a la comunidad educativa del municipio de Sabana de Torres, promover el interés por la lectoescritura para formar una sociedad capaz de desarrollar un pensamiento autónomo, crítico y de libre expresión.

En el 2017, Cajasán logró beneficiar a 700 estudiantes, quienes crearon hábitos de lectura, haciendo uso adecuado de las herramientas TICS y sensibilizándolos sobre la importancia de la lectura como un aporte para el crecimiento personal y académico.



Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante – (FOSFEC)

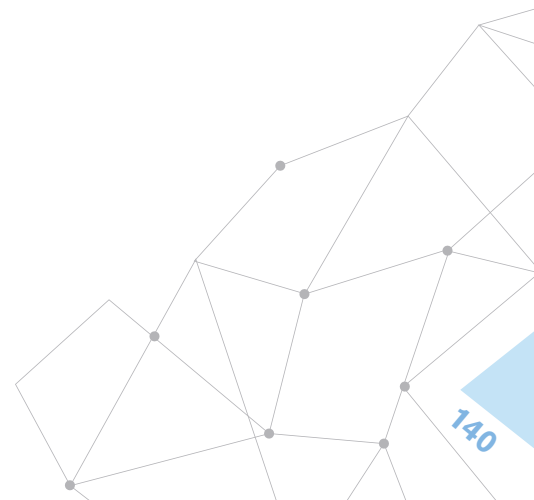
En el marco de los programas del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), Cajasan a través del Subsidio al Desempleo FOSFEC logró atender a 43.721 cesantes en todo el Departamento. Para tal efecto, se apropiaron \$13.834 millones en el otorgamiento de beneficios económicos distribuidos así:

Hechos relevantes:

3.033 personas en situación de desempleo beneficiadas con el pago de sus prestaciones sociales económicas: salud, pensión, bono de alimentación. 1.764 personas recibieron pago de cuota monetaria. Para ello, se destinaron \$7.480 millones

A través de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo 35.169 personas en situación de desempleo pudieron acceder a los procesos de orientación laboral, capacitación e intermediación laboral, logrando para la vigencia 2017 colocar laboralmente a 4.742 cesantes contribuyendo así con la mitigación de la brecha de desempleo. Los recursos asignados fueron de \$1.945 millones.

5.519 personas en situación de desempleo complementaron su formación profesional a través de las diferentes capacitaciones realizadas en programas de Ciencias Administrativas y Financiera, Seguridad y Vigilancia, carreras técnicas en Logística y Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS), Programación Neurolingüística (PNL), entre otros. Para la línea de capacitación se ejecutaron recursos por \$3.766 millones.



6.4 Nuestros Clientes

En Cajasan, a través de la oficina de Atención al Cliente, nos preocupamos por brindarle asesoría y acompañamiento a nuestros afiliados y comunidad en general para la prestación de un excelente servicio propiciando su bienestar y calidad de vida a través de nuestros programas y beneficios.

Por tal motivo, buscamos atender de manera efectiva sus inquietudes, sugerencias, reconocimientos y reclamos por medio de los siguientes canales de comunicación:

- Correo electrónico: gestion.cliente@cajasan.com
- Línea Gratuita: 018000972021
- Línea telefónica: 6434444 Ext. 4328.
- Oficina de atención al usuario: Sede Administrativa Puerta del Sol – Primer Piso.
- Buzones ubicados en los puntos de atención de Cajasan.
- Asesores empresariales o personal de contacto.

PQRS todas las unidades año 2017		
Peticiones	2.013	78,73%
Quejas	475	18,58%
Reconocimientos	48	1,88%
Sugerencias	21	0,82%
Total	2.557	

En el año 2017 Cajasan recibió un total de 2.557 peticiones, quejas, reconocimientos y sugerencias, siendo el 79% peticiones; 18% quejas; 2% reconocimientos y 1% sugerencias.



Para la presente vigencia, gestionamos y dimos respuesta a 2.557 PQR'S (Peticiones, Quejas, Reconocimientos y Reclamos), representadas así:

- **79%** Peticiones
- **18%** Quejas
- **2%** Reconocimientos
- **1%** Sugerencias

En relación al año anterior (donde recibimos 1.872 PQRS), se presenta una variación de 685 sobre la vigencia 2017, observando un incremento significativo frente a este tema, obviando una baja participación y mejora de nuestros colaboradores bajo la normatividad que rige a las Cajas de Compensación.



Cuenta de FECHA DE INGRESO	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila	Petición	Queja	Reconocimiento	Sugerencia	Total general
Alianzas y relacionamiento	8	5			13
Aportes y cuota monetaria	983	81		1	1065
Comunicaciones	4				4
Contabilidad	2				2
Crédito social	120	19			139
Cultura y eventos	1	2		2	5
Educación formal	42	14	16		72
Educación para el trabajo y D.H.	30	13		1	44
Gestión comercial	53	61	1	2	117
Gestión humana	14	1	1		16
Jurídica	2				2
Planeación y gestión	1		2		3
Programas de impacto social	125	37	1	2	165
Proyecto zafiro	12	6			18
Recreación, deportes y hotelería	137	69	5	2	213
Retail	23	91	17	7	138
Salud	28	33		1	62
Servicios administrativos	4	24	4	3	35
Tecnología	173	1			174
Tesorería	0	2			2
Vivienda y construcción	251	16	1		268
Total general	2013	475	48	21	2557

6.5 Nuestro Talento Humano

Gestión de Compensación y Nómina

Para el periodo comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017, la Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasán, contó con un esquema de contratación promedio de 907 colaboradores, alcanzando según las necesidades establecidas por los servicios de la Corporación en algunas temporadas de la presente vigencia, hasta 983 trabajadores contratados.



Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	PROMEDIO
835	900	913	923	926	939	937	972	955	961	983	638	907

Tipos de Contratación

Planta de personal por modalidad de contratación

Planta de personal por modalidad de contratación	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	PROMEDIO	PARTICIPACIÓN
Contratación directa	679	733	748	760	778	785	795	795	795	791	785	474	743	82%
Contratación por temporal	156	167	165	163	148	154	142	177	177	164	176	164	164	18%
Totales	835	900	913	923	926	939	937	972	972	955	961	638	907	



En el 2017, la planta de personal de Cajasán tuvo una participación del 82%, representados en un promedio de 743 colaboradores, para el esquema de contratación directa. Por su parte, el 18% restante (164 colaboradores) corresponde al personal en misión, es decir, aquellos que son contratados a través de empresas de servicios temporales.

Los trabajadores temporales que demuestran un buen desempeño, sentido de pertenencia y compromiso; Cajasán les da la oportunidad de vincularse a la organización por contratación directa.

Planta de personal por tipo de contrato y género

Frente al año anterior, nuestra fuerza laboral se concentra de manera primordial en los colaboradores contratados a término fijo con una participación del 75% con un incremento del 5% en relación a la vigencia 2016 (70%). Del mismo modo, el contrato a término indefinido con una participación del 21%, presenta una leve disminución en comparación con el 2016 (26%). Los contratos de aprendizaje se mantienen con una participación del 4%.

Tipo Contrato	Sexo	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	PROMEDIO	PARTICIPACIÓN
A termino fijo	Femenino	469	510	524	538	542	551	555	576	569	574	584	281	523	76%
	Masculino	142	164	163	163	166	168	160	176	166	171	182	120	162	24%
Total F		611	674	687	701	708	719	715	752	735	745	766	401	685	75%
A termino indefinido	Femenino	103	103	102	101	99	98	97	97	96	96	96	107	100	53%
	Masculino	89	89	89	88	87	86	86	86	85	85	85	85	87	47%
Total F		192	192	191	189	186	184	183	183	181	181	181	192	186	21%
Contrato de Aprendizaje	Femenino	23	24	26	25	23	25	26	25	27	24	26	37	26	72%
	Masculino	9	10	9	8	9	11	13	12	12	11	10	8	10	1%
Total S		32	34	35	33	32	36	39	37	39	35	36	45	36	4%
Total general		835	900	913	923	926	939	937	972	955	961	983	638	907	



Variación de planta de personal por tipo de contrato

A continuación, observamos que a diferencia de la vigencia anterior los contratos a término indefinido presentaron un decrecimiento del 25% (en el 2016 el crecimiento fue del 16%), mientras que los contratos a término fijo tuvieron una leve mejoría con una variación del 8% en relación al 2016 (-13%). Igualmente, los contratos de aprendizaje muestran un resultado positivo al registrar una variación del 3% frente al -20% del 2016.

Tipo de contrato	Promedio 2016	Promedio 2017	Variación 2016-2017
Fijo	633	685	8%
Indefinido	233	186	-25%
Aprendizaje	35	36	3%
Total	901	907	1%

Planta de personal por género

Genero	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	PROMEDIO	PARTICIPACIÓN
Femenino	595	637	652	664	664	674	678	698	692	694	706	425	648	71%
Masculino	240	263	261	259	262	265	259	274	263	267	277	213	259	29%
Total general	835	900	913	923	926	939	937	972	955	961	983	638	907	

Cajasán se destaca por la alta participación del personal. Para el 2017, el 71% de sus colaboradores eran mujeres (648 trabajadoras). En este grupo, se encuentran madres cabeza de hogar vinculadas por contratación directa, logrando con ello generar espacios de bienestar, progreso que permiten contribuir con el mejoramiento de su calidad de vida.

Finalmente, el 29% restante del talento humano de la Corporación está compuesto por personal masculino, es decir, 259 trabajadores.





Fuerza laboral por municipio

Nuestro capital humano se encuentra distribuido en los municipios donde Cajasán tiene operación, brindando acceso al sector laboral en el Departamento de la siguiente manera:

Municipio	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	PROMEDIO
Barbosa	13	13	13	11	13	12	13	12	13	13	13	14	13
Barrancabermeja	48	56	55	57	59	60	57	59	59	62	63	25	55
Bucaramanga	523	554	568	565	564	582	586	609	600	606	625	461	570
Cimitarra	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
El playon	6	5	6	6	7	7	7	7	7	1	0	0	5
Floridablanca	85	90	89	97	95	94	92	95	94	93	92	25	87
Giron	8	9	9	9	9	9	10	10	10	9	9	0	8
Lebrija	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Malaga	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
Piedecuesta	55	57	59	66	68	68	68	68	68	69	71	33	63
Pinchote	21	20	19	20	19	19	21	21	16	16	27	26	20
Puerto wilches	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
Sabana de torres	11	12	11	9	12	10	10	10	11	11	11	9	11
San alberto	8	9	8	8	7	6	4	5	5	6	6	5	6
San gil	37	55	57	56	57	56	53	58	55	56	46	26	51
San vicente de chucuri	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
Socorro	11	11	11	11	8	8	6	9	8	9	10	9	9
Velez	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
Matanza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tona	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total general	835	900	913	923	926	939	937	972	955	961	983	638	907



Variación de la fuerza laboral por municipio

Municipio	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Barbosa	12	12	15	13	13	13	13
Barrancabermeja	20	40	67	64	64	74	55
Betulia	1	1	0	0	0	0	0
Bucaramanga	502	581	606	600	590	536	570
Cimitarra	1	1	1	1	1	1	1
El ható	2	0	0	0	0	0	0
El playón	6	4	11	6	9	5	5
Floridablanca	39	44	92	93	90	95	87
Girón	6	7	9	17	9	12	8
Lebrija	1	1	1	0	1	1	0
Malaga	1	2	4	3	1	1	1
Matanza	0	0	0	0	3	0	0
Piedecuesta	36	45	83	87	72	64	63
Pinchote	0	0	1	0	15	0	20
Puerto wilches	2	2	1	1	1	1	1
Sabana	9	9	9	8	11	12	11
San alberto	10	7	9	8	6	7	6
San andrés	2	2	3	0	0	0	0
San gil	51	52	56	60	49	63	51
San vicente	4	3	4	7	3	4	4
Socorro	9	8	8	7	7	9	9
Tona	0	0	0	0	2	2	0
Velez	7	8	10	9	8	3	2
Total	721	829	990	975	947	901	907



Fuerza laboral por municipio y por género

Este indicador evidencia que Bucaramanga con 570 colaboradores, Floridablanca con 87, Piedecuesta con 63, Barrancabermeja con 55 y San Gil con 52 son los municipios que representan mayor cobertura laboral en el Departamento para Cajasán. Del mismo modo, registra una alta participación del personal femenino en todos los niveles de servicio de la Caja de Compensación.



	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio	
Municipio	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Barbosa	10	3	10	3	10	3	10	1	10	3	9	3
Barrancabermeja	46	2	50	6	48	7	48	9	50	9	50	10
Bucaramanga	353	170	370	184	389	179	390	175	391	173	403	179
Cimitarra	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
El playon	6	0	5	0	6	0	6	0	7	0	7	0
Floridablanca	71	14	75	15	73	16	81	16	79	16	79	15
Giron	8	0	9	0	9	0	9	0	9	0	9	0
Lebrija	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Malaga	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Piedecuesta	39	16	41	16	43	16	49	17	51	17	51	17
Pinchote	11	10	11	9	11	8	12	8	11	8	10	9
Puerto wilches	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sabana de torres	6	5	8	4	8	3	5	4	6	6	6	4
San alberto	5	3	6	3	5	3	5	3	4	3	4	2
San gil	23	14	35	20	34	23	33	23	32	25	31	25
San vicente de chucuri	5	0	5	0	4	0	4	0	4	0	4	0
Socorro	8	3	8	3	8	3	8	3	6	2	7	1
Velez	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
Matanza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tona	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total general	595	240	637	263	652	261	664	259	664	262	674	265

	Julio		Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		PROMEDIO	
Municipio	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Barbosa	10	3	10	2	10	3	10	3	10	3	11	3	10	3
Barrancabermeja	50	7	52	7	52	7	53	9	54	9	20	5	48	7
Bucaramanga	406	180	420	189	419	181	424	182	433	192	309	152	392	178
Cimitarra	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
El playon	7	0	7	0	7	0	1	0	0	0	0	0	5	0
Floridablanca	78	14	81	14	80	14	79	14	78	14	18	7	73	14
Giron	10	0	10	0	10	0	9	0	9	0	0	0	8	0
Lebrija	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Malaga	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0
Piedecuesta	51	17	50	18	51	17	51	18	53	18	16	17	46	17
Pinchote	10	11	10	11	7	9	7	9	14	13	14	12	11	10
Puerto wilches	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Sabana de torres	8	2	7	3	8	3	8	3	8	3	6	3	7	4
San alberto	3	1	3	2	3	2	4	2	4	2	4	1	4	2
San gil	30	23	33	25	30	25	32	24	26	20	15	11	30	22
San vicente de chucuri	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	1	0	4	0
Socorro	5	1	6	3	6	2	6	3	7	3	7	2	7	2
Velez	3	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
Matanza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tona	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total general	678	259	698	274	692	263	694	267	706	277	425	213	648	259



Planta de personal por edades

En Cajasán, aseguramos la igualdad e inclusión del personal de la región. Por tal razón, nuestro capital humano se encuentra integrado por trabajadores desde los 18 hasta los 63 años, quienes tienen derecho a oportunidades de vinculación a la vida laboral a jóvenes, crecimiento profesional en la organización, protección, seguridad para los colaboradores en edad adulta garantizándoles un buen retiro.

Edad	Catidad 2016	Porcentaje 2016	Catidad 2017	Porcentaje 2017	Variación 2016-2017
De 18 a 25 años	138	15%	138	15%	0%
De 26 a 36 años	349	39%	355	39%	2%
De 37 a 45 años	182	20%	179	20%	-2%
De 45 a 59 años	214	24%	214	24%	0%
60 Años o mas	18	2%	21	2%	14%

Por lo anterior, podemos concluir que la Corporación mantuvo en sus diferentes rangos de edades (18-25 años, 26-36 años, 37-45 años, 45-59 años y 60 años o más), sus porcentajes frente a la vigencia 2016.

Colaboradores asociados al Sindicato

La tendencia de este indicador está dada a la baja. Si se compara el comportamiento inicial (año 2011 con un 22%) con el más reciente de la vigencia 2017 (11% participación), se evidencia una disminución del 50% durante los periodos analizados, que de momento no presenta aumento de este grupo de interés en la organización.

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Sindicalizados	158	22%	149	18%	134	14%	123	13%	128	13%	138	15%	140	11%
No sindicalizados	563	78%	680	82%	856	86%	859	87%	824	87%	763	85%	1107	89%
Total	721	100%	829	100%	990	100%	982	100%	952	100%	901	100%	1247	100%



Colaboradores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo

En este comparativo de 2011 a 2017, podemos evidenciar que no hay un mayor crecimiento en este beneficio de la Convención Colectiva de Trabajo. Para la vigencia 2018, el objetivo es mantener este número de beneficiarios dentro de los rangos establecidos y perfiles definidos por Cajasán.

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Convencionados	180	22%	149	18%	134	14%	123	13%	128	13%	138	15%	140	11%
No convencionados	541	78%	680	82%	856	86%	859	87%	824	87%	763	85%	1107	89%
Total	721	100%	829	100%	990	100%	982	100%	952	100%	901	100%	1247	100%

Prestaciones extralegales

Edad	Valor total pagado 2016	Cantidad de Colaboradores 2016	Valor total pagado 2017	Cantidad de Colaboradores 2017	Variación Valores pagados 2016 - 2017	Variación Cantidad de Trabajadores 2016 - 2017
Prima Extralegal junio	\$ 72.012.059,08	133	\$ 77.747.049,70	134	7%	1%
Prima de Antigüedad	\$ 5.467.505,00	2	\$ 82.106.137,33	43	93%	95%
Prima de Vacaciones	\$ 179.389.573,28	135	\$ 182.158.874,55	138	2%	2%
Prima Extralegal diciembre	\$ 145.521.813,24	136	\$ 149.413.195,00	128	3%	-6%
Totales	\$ 402.390.950,60	406	\$ 491.425.256,58	443	18%	8%

En el marco de la Convención Colectiva de Trabajo, promovida mediante concurso interno firmada por trabajadores y representantes del sindicato para garantizar el derecho de asociación, ofreciendo estabilidad y beneficios a nuestros colaboradores, generamos el pago de prestaciones extralegales para este personal.

Paralelamente, con el propósito de mantener la relación de confianza, escucha y respeto con la organización sindical reconocida por la Corporación, Sinaltra-comfa, brindamos diferentes espacios que propician su participación en decisiones importantes para Cajasan como el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Relaciones Laborales, Comité de Educación, Comité de Dotación, entre otros.

Cabe resaltar que una parte del capital humano de Cajasan se encuentra en la Organización Sindical, otra se beneficia con las determinaciones de la Convención Colectiva de Trabajo y una última proporción de empleados que no son convencionados ni sindicalizados.



Contribuimos con la igualdad, inclusión y equidad

Con la certeza de ser una corporación equitativa y socialmente responsable, en Cajasan brindamos la oportunidad de crecimiento profesional tanto a hombres como a mujeres, sin discriminar por género, edad, condición social o etnia, ocupando en igualdad de condiciones, los diferentes cargos de la Caja de Compensación.

Gracias a esta iniciativa, promovemos la sana competencia y la transparencia en los procesos de selección a través de convocatorias internas en las que participan todos nuestros colaboradores. Es así como logramos que el reconocimiento salarial de nuestro personal sea por cargo y no por otros factores ajenos al trabajo.

Conscientes de nuestra gestión social y el impacto positivo que genera, incluimos en programas y servicios a las madres cabeza de familia, personas con discapacidad y demás grupos poblacionales, logrando con ello que, en el 2017, no se reportaran incidentes de discriminación por género, edad, condición social o etnia, raza, religión, opciones políticas y demás relacionadas que puedan afectar el bienestar de nuestros colaboradores.





Cifra de participación por cargos

Nuestra planta de personal se encuentra distribuida de la siguiente manera:

- **4%** en cargos directivos
- **20%** en cargos tácticos
- **77%** en cargos operativos

Nivel del cargo	Promedio de colaboradores	Participacion
Estrategico	31	4%
Operativo	684	77%
Tactico	176	20%
Total general	891	100%

Niveles de cargo por género

El personal directivo de Cajasan lo conforma en su totalidad personal femenino, contribuyendo así a la igualdad de género al no presentarse discriminación para la asignación de cargos y salarios. Para la ocupación de nuestras vacantes se tiene en cuenta el cumplimiento del perfil y las competencias necesarias para cada uno de los cargos creados dentro de la organización, independiente del origen, cultura, creencia o algún otro factor diferencial.

Nivel salarial por género

Nivel del cargo	Nivel Salarial	Promedio	Participacion
Femenino	De 1 a 2 SMMLV	525	55%
	De 2 a 4 SMMLV	107	11%
	De 4 a 6 SMMLV	26	3%
	Más de 6 SMMLV	15	2%
Total F		673	
Masculino	De 1 a 2 SMMLV	229	24%
	De 2 a 4 SMMLV	39	4%
	De 4 a 6 SMMLV	8	1%
	Más de 6 SMMLV	4	0%
Total M		280	
Total general		952	100%

Nivel del cargo	Sexo	Total general	Participacion
Estrategico	F	27	3%
	M	4	0%
Operativo	F	477	54%
	M	207	23%
Tactico	F	133	15%
	M	43	5%
Total general			100%



6.5.1 Pensando en el bienestar de nuestros colaboradores

Gestión de bienestar, formación y desarrollo de personal

Plan Integral de Bienestar - PIB 2017

Buscando generar calidad de vida a nuestros colaboradores al lograr su satisfacción personal y laboral Cajasan, a través de la Unidad de Gestión Humana, llevó a cabo las siguientes actividades y programas en el marco del Plan de Bienestar 2017:

- **Plan Día Saludable:** Grupo Recreativo y de Desarrollo Físico donde promovemos el sano disfrute y la integración social que, acompañado del contacto con la naturaleza, busca que nuestros colaboradores salgan de la rutina diaria mediante el aprovechamiento del tiempo libre.
- **Plan más cerca de ti:** Fortalecemos a nivel personal la estabilidad emocional del colaborador ofreciéndole atención psicológica relacionada con el manejo de problemas individuales y/o asociados con las relaciones de familia.





- **Plan Deporte y Recreación:** En Cajasán, reconocemos que las actividades deportivas y recreativas generan múltiples beneficios para quienes las practican. Por tal razón, queremos a través de estas:

- Contribuir a la convivencia e integración entre colaboradores y sus familias.
- Desarrollar hábitos saludables para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores.
- Mejorar la condición física, mental y emocional de nuestro personal.

Ante esto, realizamos para nuestros colaboradores en la vigencia 2017:

- Actividades internas recreativas, deportivas y de bienestar.
- Dotación deportiva y elementos deportivos.
- Accesibilidad a los diferentes escenarios deportivos de las sedes de Cajasán para el entrenamiento y desarrollo de actividades que así lo requieran, contribuyendo con el sano esparcimiento de los colaboradores.
- Brindamos acceso gratis a seis (06) personas familiares y/o amigos para el ingreso a las Sedes Recreacionales de Mundo Guarigua (San Gil) y Campoalegre (Piedecuesta).

De igual manera, promovemos los siguientes programas corporativos para todos los colaboradores de la Caja Convencionados y No Convencionados:

- **Plan Arreglando Mi Casa:** Consiste en disponer de espacios laborales que permitan al colaborador clasificar, ordenar, eliminar las fuentes de suciedad, separar, la documentación existente como contribución a la política de gestión ambiental y documental que tiene la Corporación.
- **Plan Consume Lo Nuestro:** Comprometidos con el desarrollo de los colaboradores y sus familias, buscamos brindarles beneficios integrales que contribuyan con su calidad de vida a través de la promoción de productos y servicios propios de Cajasán, logrando con ello el fácil acceso a los mismos y la satisfacción de las necesidades de los colaboradores y sus familias.
- **Día del Afiliado Cajasán:** Los días 17 de cada mes, los colaboradores Cajasán pueden realizar sus compras de la canasta familiar con un 10% en nuestra red propia de Supermercados.



- **Programa Proactivos:** Fomentamos la participación de los colaboradores de Cajasán motivando y reconociendo sus ideas. De esta forma, ellos se involucran en la formulación de propuestas de mejora para la organización, aprovechando oportunidades existentes o solucionando necesidades identificadas.
- **Programa Te Endoso Mi Cliente:** Facilitamos a los colaboradores la captura de las necesidades de los usuarios que presentan a su Unidad respecto a productos de otros servicios de la Caja conllevando al desarrollo de identidad y participación de estos en el logro de los objetivos de la Corporación.





Actividades especiales del Plan Integral de Bienestar – PIB

Actividad de Bienestar	Descripción	Impacto
Día de la Mujer	La actividad de celebración del día de la mujer se desarrolla mediante diferentes actividades propias del ámbito femenino. Se realiza una semana de la mujer en la cual se puedan desarrollar dichas actividades. De igual manera, se realizará la entrega de un detalle.	556
Día del Niño	Se desarrolla la actividad de celebración del niño la cual cuenta con un show principal con temática lúdica para niños. A su vez se da un obsequio a los hijos de los colaboradores de manera que estos puedan apreciar la importancia que ellos tienen para la caja.	150
Lanzamiento Salario Emocional	En el marco del desarrollo del programa de salario emocional se socializan las principales características del mismo por medio del lanzamiento en el cual se convoca la participación de todo el personal.	453
Día de la Madre	Constituye una de las actividades principales del proceso de bienestar. En la cual se desarrolla un evento llamativo y de impacto el cual cuenta con un show principal del gusto de las madres. De igual forma, se brinda un obsequio que se caracteriza principalmente por su utilidad.	174



Plan acompañamiento	Este programa contiene diferentes procesos de acompañamiento e intervención profesional para los colaboradores que presenten situaciones de calamidad, luto e incapacidad; en un primer momento se procede a enviar una ancheta obsequio la cual dispone de alimentos previamente seleccionados teniendo en cuenta el estado de salud de los colaboradores. En segunda instancia se realiza acompañamiento profesional por parte de la Dra. Blanca Carvajal y finalmente y dependiendo de la prolongación en el tiempo de las situaciones de calamidad e incapacidad se lleva a cabo una visita domiciliaria.	462
Día del Padre	Para celebrar el día del padre se organiza un evento que contiene temática relacionada con los gustos propios del personal masculino.	82
Vacaciones recreativas	Para los hijos e hijas de los colaboradores menores de 12 años se desarrollarán jornadas recreativas durante una semana del mes de junio, con el fin de apoyar la labor de los colaboradores los cuales por el hecho de encontrarse laborando no pueden disponer del tiempo para desarrollar actividades lúdicas con sus hijos durante el tiempo en el cual estos se encuentran en vacaciones.	20
Reto 21 días	Se desarrolla una actividad motivacional para todo el personal, la cual en el marco de la metodología del coaching organizacional logrará impactar las habilidades blandas de los colaboradores	786



Aniversario cajasan 60 años	Se lleva a cabo en el mes de septiembre la celebración de los 60 años de la organización, la cual cuenta con una eucaristía como actividad principal, así como con show artístico y cultural	428
Festival de cometas	Se realiza en el marco del programa gestión del cambio la actividad denominada Festival de cometas, la cual convoca la participación de todas las unidades e inclusive genera inclusión de las familias de los colaboradores.	134
Chispa de la felicidad	Se dispone para cada unidad de un monto establecido por colaborador, con el fin de que lo utilicen en una actividad de integración en alguno de los servicios de la caja.	815
Halloween	Actividad desarrollada para los hijos de los colaboradores en el marco de la festividad del halloween por medio de un evento para niños.	120
Anchetas	Se obsequia una anqueta en el mes de diciembre también denominada como “aguinaldo navideño” con el fin de generar el compartir tanto con los colaboradores como con sus familias	1160
Fiesta de pensionados	Se realiza una fiesta que convoca la participación de los pensionados de la caja, con el fin de reconocer su aporte durante tantos años	154



Fiesta de empleados	Se lleva a cabo anualmente una fiesta de integración para los colaboradores con el fin de reconocer la labor de cada uno de ellos en el crecimiento organizacional.	638
Regalo hijos colaboradores	Se obsequia un regalo a los hijos de los colaboradores, dicho regalo es otorgado en un evento especialmente desarrollado para ellos.	243

- **Celebración Día de la Mujer:** Entregamos obsequios a nuestras colaboradoras reconociendo la importancia de su género y su importante labor en la organización.
- **Celebración Día de la Madre y Día del Padre:** Celebramos mediante acto conmemorativo en donde participan todos los colaboradores que cumplen esta condición acompañados de sus jefes inmediatos.
- **Celebración Día del niño:** Conmemoramos esta fecha con una actividad especial para los hijos de nuestros colaboradores.
- **Celebración Día del Amor y la Amistad:** A través de la actividad denominada “la chispa de la felicidad” durante el mes de septiembre, los equipos de las diferentes unidades realizan una actividad de integración donde comparten momentos de alegría y esparcimiento.





- **Vacaciones recreativas:** Destinadas para los hijos de los colaboradores entre los 6 y los 12 años donde buscamos sana diversión durante la temporada de vacaciones escolares.
- **Celebración Aniversario Cajasán:** Espacio de integración y reflexión de los colaboradores frente a la conmemoración del aniversario de la Corporación que es el 10 de septiembre.
- **Navidad:** Actividad especial para los hijos de los colaboradores entre los 0 a los 12 años que busca fomentar el espíritu navideño a través de un compartir entre padres e hijos. En este espacio se realiza entrega de obsequios.
- **Aguinaldo Navideño:** Corresponde a una ancheta que Cajasán otorga a todos sus colaboradores (sin importar su tipo de contratación) como detalle anual buscando fortalecer el compartir en familia y el disfrute de la misma en momentos de paz y felicidad.



- **Salud y bienestar en familia:** Jornadas saludables que se realizan a través de las diferentes campañas que se gestan durante el año para el colaborador en pro de su salud y esparcimiento y la de su familia. Ejemplo: Festival de cometas.
- **Nuevos padres y nuevas madres:** Cajasán, a través de la USE Gestión Humana, realiza acompañamiento a los nuevos colaboradores que se convertirán en padres, en el proceso de gestación de la madre con el fin de promover la prevención de la misma y el cuidado del nuevo integrante de la Familia.

De igual manera, si en la temporada decembrina la colaboradora se encuentra en periodo de gestación su bebe recibe regalo navideño, con el objetivo de realizar la inclusión a las festividades navideñas programadas para los hijos de los colaboradores de Cajasan.

Así mismo, al momento de la llegada del bebé la USE Gestión Humana remite obsequio de bienvenida a nuestra familia Cajasan buscando que el (la) Colaborador (a) y su familia perciban que vivimos el valor de “Amor a la Familia” y que este nuevo Ser forma parte integral de esta Corporación.

Del mismo modo, los Gerentes y/o líderes de proceso conocedores del compromiso de la Caja con los Objetivos del Milenio contribuyen con su cumplimiento a través de la facilitación de horarios a las colaboradoras al momento de su regreso para la toma de su hora de lactancia promoviendo así el desarrollo del recién nacido.

Finalmente, Cajasan otorga el tiempo remunerado por licencia de Maternidad y/o Paternidad, de conformidad con lo establecido en la Ley tanto para la madre como para el padre.

Plan retiro: Preparamos a los colaboradores que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y facilitar su adaptación a esta etapa. Gracias a esto, fomentamos la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse, el cuidado de la salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar su proceso.

- **Plan acompañamiento:** Realizamos acompañamiento a los colaboradores que se encuentren con alguna calamidad, incapacidad mayor a 30 días, enfermedad común o laboral, luto por familiar cercano y demás situaciones que afectan su estado emocional.
- **Taller de Padres:** Proporcionamos a nuestros colaboradores que son padres de familia un espacio para pensar y reflexionar, a través del intercambio de información relevante y de experiencias cotidianas que favorezcan el desarrollo de sus habilidades personales.





Fondo de Bienestar

Disponemos de un Fondo de Bienestar para nuestros colaboradores, que tiene como propósito el otorgamiento de créditos con especiales condiciones en tasas, tiempos y políticas de trámite. Estos créditos están destinados a satisfacer necesidades básicas de salud, educación formal, capacitación, vivienda, recreación, mercadeo y calamidades.

LINEA DE CRÉDITO	Valor ejecutado diciembre 2017	% Ejcutado diciembre 2017	No creditos otorgados
Fondo de calamidad	\$ 52.478.264	13%	87
Fondo de educacion	\$ 29.305.298	7%	23
Vivienda Convencionados - Clausula 42	\$ 199.448.482	49%	21
Viviend no Convencionados	\$ 85.906.690	21%	7
Fondo de servicios sociales	\$ 2.537.333	1%	5
Crédito Deportistas	\$ 3.625.489	1%	21
Credito de Tecnologia y Electromesticos	\$ 34.617.418	8%	32
Total fondo de bienestar de personal	\$ 407.918.974	100%	196

En la vigencia 2017, otorgamos un total de 196 créditos mediante libranza en las líneas disponibles con un cierre de \$407 millones





Clima Laboral

En Cajasan, somos conscientes que un buen clima laboral influye en la satisfacción, tranquilidad y felicidad de nuestros colaboradores.

Los planes de microclima laboral se derivan de los resultados de la encuesta realizada anualmente a nuestros colaboradores. Esta herramienta de evaluación mide las siguientes variables: potencial de logro, reconocimiento personal, interés personal por el trabajo, desarrollo en el trabajo, administración de la empresa, calidad técnica de la supervisión, Seguridad y Salud en el Trabajo, ambiente físico en el trabajo, cordialidad y apoyo, trabajo y vida personal.



Adicionalmente, establecimos actividades que llevaron a la vivencia e interiorización de los valores corporativos en nuestros colaboradores: Felicidad, Respeto, Honestidad, Innovación, Amor a la familia y Corresponsabilidad Ética y Social.

El proyecto fue desarrollado e implementado con el respaldo de los líderes Buena Onda, grupo de colaboradores seleccionados en cada una de las unidades de la Corporación, quienes tienen como propósito impulsar el plan de clima organizacional promoviendo y fomentando la participación en las diferentes actividades organizadas para el mejoramiento del ambiente de trabajo al interior de la organización.

Gracias a los planes de microclima laboral cada una de las unidades de Cajasán fomenta una sana convivencia entre los integrantes del equipo para realizar su trabajo diario en las mejores condiciones físicas, mentales y emocionales.

Unidades	Unidad	Clima 2017
STAFF	Dirección General	4,6
	Subdirección Administrativa y Financiera	4,7
	STAFF Auditoría interna	4,8
	STAFF Alianzas y Relacionamento	4,4
	STAFF Planeación y Control de la Gestión	4,3
	Promedio	4,6
MISIONALES	Crédito social	4,3
	Aportes y Cuota monetaria	4,1
	Educación Formal	4,6
	Educación para el trabajo	4,2
	Gestión comercial	3,9
	Retail	4,2
	Recreación, Deportes y Hotelería	4,2
	Programas de impacto social	4,3
	Salud	4,2
	Vivienda	4,6
	Cultura	4,6
	Zafiro	4,4
	Comunicaciones	3,9
	Promedio	4,3
USE	Abastecimiento y Logística	3,3
	Contabilidad	4,5
	Control Financiero	4,3
	Gestión Humana	4,8
	Jurídica	4,5
	Servicios TI	4,4
	Servicios Administrativos	4,1
	Tesorería	4,3
	Promedio	4,3



Salario Emocional

Comprometidos con nuestros colaboradores, en la gestión 2017 desarrollamos el salario o remuneración emocional como elemento diferenciador dentro del marco de la compensación total de la Corporación, agregando valor en un ambiente de confianza y respeto, buscando niveles superiores de desempeño, un esquema de balance vida – trabajo para mejorar la calidad de vida del trabajador y por consiguiente aumentar su productividad y sentido de pertenencia con la organización.

Bajo ese contexto, establecimos beneficios representados en tiempo, planes y programas diseñados con base en el análisis de la población, teniendo en cuenta también el momento de vida de nuestros colaboradores.

Salario Emocional está conformado por 5 días hábiles al año que pueden ser solicitados por los colaboradores de acuerdo a un menú de opciones previamente estructurado y compuesto por un total de (3) tipos de horarios que cuenta con una serie de opciones distribuidas así:



Horario Flexibles

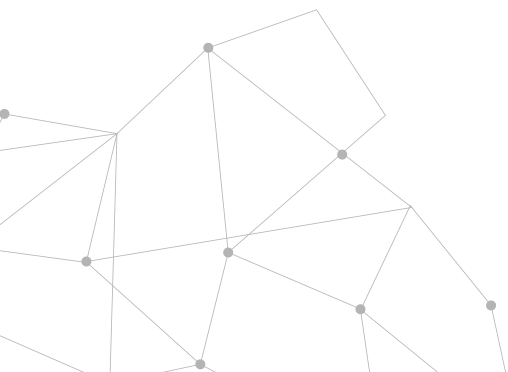
- **Flex time Baby Mommy:** Cajasan en su fiel convicción de apoyo y valoración de los colaboradores que se convirtieron en padres, se compromete con ellos a reducir su jornada laboral para esta situación especial donde trabaja menos horas en el momento de la reincorporación de su licencia de maternidad y/o paternidad, favoreciendo la adaptación y siendo consciente de los lazos padre e hijo en los primeros meses de vida del recién nacido.
- **Miércoles Santo:** Siendo una empresa fundamentada en valores y principios éticos, sumado al programa de integración familia – empresa, Cajasan autoriza el trabajo hasta el mediodía. (12 m.) el miércoles santo, según el calendario de fiestas y eventos religiosos.
- **Noche de Velitas:** Para esta fecha, Cajasan autoriza la jornada laboral hasta las 4 p.m. del día 7 de diciembre con una hora de descanso al mediodía.
- **Día del niño dulce:** La Corporación concede a los colaboradores que sean padres o madres de hijos menores de 15 años la reducción del horario de trabajo el día 31 de octubre de cada año, trabajando en jornada laboral continua de 7 a.m. a 4 p.m. con una hora de descanso al mediodía.





Horarios Fijos

- **Soy deportista Cajasán:** Cajasán exalta y reconoce a todos los deportistas que la representan otorgando un (1) día remunerado a los colaboradores para participar en el Juegos Intercajas de la Confraternidad que se realiza cada año.
- **Navidad Cajasán:** Otorgamos un (1) día de descanso en las fiestas navideñas en los cuales 24 y 31 de diciembre son días hábiles. El colaborador podrá escoger en conceso con su jefe inmediato alguna de las dos fechas, en donde la que no sea seleccionada se declarará laborable hasta las 12 del mediodía.
- **Día de cumpleaños:** Con el propósito que los colaboradores Cajasán compartan con su familia el día de su cumpleaños, la Caja de Compensación concede a sus colaboradores un (1) día de permiso remunerado, que podrá corresponder a la fecha de su cumpleaños o inclusive hasta un mes posterior a esta fecha.





Tu **felicidad**, nuestro bienestar.

Gestión Humana
para todos

Salario Emocional a la Carta

- **Día Cumpleaños Hijo:** Cajasán otorga un (1) día para que el colaborador comparta con su hijo(a) menor de edad cuya fecha de cumpleaños sea en día hábil.
- **Día de la mujer:** Para Cajasán, la mujer desempeña un papel importante en la familia y la sociedad. Por ello, en el mes de marzo, exaltamos sus diferentes roles de hija, madre, esposa, entre otros, otorgándoles un (1) día que puede ser tomado en el momento que la colaboradora y jefe consideren oportuno. Este permiso se brinda para que la colaboradora lo invierta en beneficio personal (belleza, médico, compras), que mejore su autoestima y eleve su motivación a nivel familiar y empresarial.
- **Día de verano:** Cajasán concede un (1) día a todos los colaboradores que deseen compartir en familia entre el mes de junio o julio, conocido como “temporada vacacional”. con el fin fortalecer los lazos familiares y las relaciones entre familia – empresa, en el marco del valor corporativo “amor a la familia”.
- **Octoberday:** Cajasán otorga a sus colaboradores un (1) día con el objetivo de que pueda compartir con sus hijos o familiares en la semana de receso estudiantil que se realiza en el mes de octubre.
- **Black Friday:** En el viernes negro, brindamos a nuestros colaboradores un (1) día para que aprovechen los diferentes descuentos de los establecimientos comerciales de la ciudad.

- **Día Navideño:** Conocedores que en diciembre se pueden recibir visitas de seres queridos, se intercambian regalos, se celebra o se viaja en familia, otorgamos un (1) día que puede ser tomado en el momento que el colaborador y jefe inmediato considere oportuno durante este mes.
- **Momentos mágicos en familia:** Cajasan concederá momentos mágicos en familia, que sabemos que dejan huella en los corazones de nuestra gente, el colaborador podrá acompañar a sus familiares en: “Mi primer día en el cole”, clausuras y grados de familiares o seres cercanos con el otorgamiento de medio día (4 horas) hasta 2 veces en el año. (1 día)
- **Día Viajero:** Para aquellos que les gusta viajar y disfrutar experiencias, podrá tomar un (1) día y máximo dos (2) días al año para este viaje aventurero, soñado y corto con esas personas especiales que dejan recuerdos memorables.
- **Free Day (Día para asuntos personales):** El colaborador podrá solicitar hasta tres (3) días continuos al año para asuntos personales como mudanzas, diligencias bancarias, de compra de vivienda, hipotecarias, tributarias, pasaporte, visa y todo lo considerado como diligencia de tipo personal que requiera ser tramitada personalmente por el colaborador.



Unidad	Total días
Dirección general	18
Staff auditoría interna	16
Staff alianzas y relacionamiento	12
Staff planeación y gestión	14
Unidad de crédito social	12
Unidad de educación formal	79
Unidad de educación para el trabajo, desarrollo humano y cultura	49
Unidad de aportes y cuota monetaria	43
Unidad de gestión comercial	50
Unidad de recreación, deportes y hotelería	54
Unidad de programas de impacto social	68
Unidad de retail	93
Unidad de salud	33
Unidad de servicios administrativos	59
Unidad de vivienda y construcción	2
Unidad de comunicaciones	1
Use contabilidad	50
Use control financiero y presupuestal	4
Use jurídica	20
Use servicios de tecnología de información	21
Use tesorería	38
Use abastecimiento y logística	20
Use gestión humana	25
Total	781

Evaluación de desempeño

Promovemos el seguimiento al desempeño de los colaboradores en cada uno de sus cargos con el objetivo de identificar fortalezas, oportunidades de mejora, debilidades para que, a partir de estos, la Corporación pueda implementar planes de acción que el colaborador se compromete a ejecutar con el respaldo de su jefe inmediato y de la Unidad de Soporte de Gestión Humana a través de los planes de formación. En el 2017, se hizo seguimiento a 1078 colaboradores como se evidencia a continuación:

Nivel jerarquico	Evaluaciones realizadas
Nivel estratégico	33
Nivel tactico	193
Nivel operativo	852
Total evaluados	1078



Con la ejecución de los planes de acción garantizamos que nuestros colaboradores adquieran nuevas competencias y fortalezcan las que ya poseen para lograr crecimiento personal, profesional que a su vez contribuye al mejoramiento continuo de nuestra Corporación.

Así mismo, siendo respetuosos con los derechos de nuestros colaboradores y con el proceso de desvinculación de acuerdo a los requerimientos de Ley, notificamos la terminación de contrato con un periodo de anticipación mínimo de treinta días.





6.5.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

En relación a este tema, la Corporación llevó a cabo una caracterización de accidentalidad y enfermedades laborales en la gestión 2017. Con esta información pudimos conocer en detalle cuáles son las tendencias en causas y consecuencias que generan este tipo de situaciones al interior de la organización mediante la promoción de actividades que minimizaran los riesgos y previnieran eventos adversos. Gracias a esto, logramos una reducción de 30% en tasa de accidentalidad frente a la vigencia 2016.

Actividades realizadas

- **Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Actividades cardiovasculares, toma de muestra de diabetes, tamizaje nutricional y jornadas de sensibilización en la prevención de enfermedades infecciosas en el ambiente de trabajo.
- **Jueves saludable:** jornadas de sensibilización en riesgos a los cuales se encuentra expuesto el colaborador en la organización.
- **Actividades de riesgos de caídas a nivel:** consecuencia de accidentalidad.

Instalación de señalización de seguridad y preventiva con el fin de disminuir riesgos en los lugares de trabajo, dotación de botiquines en las sedes para atender una emergencia.

Formación de líderes de Seguridad y Salud en el Trabajo en cada sede realizando actividades de promoción y prevención.





Actividades SST	Descripción de actividades de SST	N.º colaboradores
Ejecución de los Jueves Saludables cada 15 días en todas las sedes de cajasan	En el transcurso del año se realizaron los “jueves saludables “ cada 15 días con la participación de las sedes y provincias en el cual se socializaron temas de promoción y prevención por medio de diversas actividades lúdicas con la finalidad de promover la cultura de autocuidado en los colaboradores y el trabajo en equipo en su ámbito laboral, social, familiar y cultural.	670
Formación de brigadas de emergencias	Se implementó la formación de brigadas a la sede administrativa, colegio tejados, provincias de socorro, barbosa, san gil y barrancabermeja, en la cual se capacitó a los colaboradores durante 3 meses en temas de evacuación, búsqueda, rescate terrestre y acuático, primeros auxilios, contraincendios, actividades realizadas de manera teórica y práctica, al finalizar la formación se crearon tres brigadas: evacuación, primeros auxilios, contra incendios, con el fin de tener personal capacitado para responder de manera segura y eficaz frente a una emergencia.	121





Realización de simulacro nacional de evacuación	<p>El día 25 de octubre de 2017 a las 10:00 am se realizó el simulacro nacional de emergencias en la sede administrativa incluyendo visitas y público en general y demás sedes, en esta actividad se contó con el apoyo de los líderes buena y los colaboradores que hacen parte de las brigadas de emergencia, durante el simulacro se ejecutó la evacuación de las instalaciones, direccionamiento y traslado al punto de encuentro, simulación de búsqueda, rescate y primeros auxilios, esto con el fin de dar a conocer a los colaboradores los protocolos seguros para una respuesta frente a una emergencia.</p>	520
Formación de brigadas de emergencias	<p>Se realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a 669 colaboradores con el fin de identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en la empresa para así promover acciones de control e intervención que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral, la calidad de vida y el bienestar de los colaboradores.</p>	669
Formación líderes de seguridad y salud en el trabajo	<p>Se designaron líderes SST en las diferentes sedes, con el fin de tener apoyo por parte de ellos en sus respectivos puestos de trabajo, sumado a ellos de manera mensual se realizaban encuentros en los cuales se socializaban las actividades realizadas durante el mes y las programadas para realizar el mes siguiente, esto con el fin de integrar las actividades de SST y conocer de manera oportuna las condiciones de seguridad y salud de los colaboradores.</p>	



Capacitaciones de promoción y prevención	En el transcurso del año se realizaron capacitaciones a las diferentes sedes en los que se trataban temas de “orden y aseo, manipulación manual de cargas, higiene portural, seguridad vial, cuidado y limpieza de manos, brigadas de emergencia, control de fuego, primeros auxilios, consumo de sustancias psicoactivas,” las cuales se realizaban con apoyo de ARL	610
Implementación y socialización del Programa de pausas activas	El programa de pausas activas se implementó con el apoyo de los líderes SST y se realizó en todas las sedes incluyendo provincias, para llevarlas a cabo se designaba un tema para la semana, con el fin de prevenir enfermedades derivadas de la exposición al peligro biomecánico	600
Análisis de puestos de trabajo: Entrega de Elementos ergonómicos	Durante el año se realizó la entrega de elementos ergonómicos a los colaboradores de las diferentes sedes que lo requerían, todo esto con el fin de prevenir enfermedades derivadas de la exposición al riesgo biomecánico.	200



Variación de incapacidades por tipo de incapacidad

Teniendo en cuenta la gestión que Cajasán realiza en Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2017 la tasa de enfermedades laborales es de 2,5%. En cuanto a los accidentes de trabajo no se presentó ningún evento mortal y la accidentalidad representa un porcentaje de 4,8%.

Por su parte, los días de incapacidad por este motivo representan el 7% del total de las incapacidades generadas durante la vigencia.

Incapacidad Por tipo	Total de incapacidades 2016	Participacion 2016	Total de incapacidades 2017	Participacion 2017	Variacion
Accidente de trabajo	19	2%	37	4,8%	49%
Enfermedad profesional	9	1%	19	2,5%	-100%
Enfermedad general	828	94%	697	91,1%	-19%
Licencia de maternidad	20	2%	9	1,2%	-122%
Licencia paternidad	1	0%	3	0,4%	67%
Total general	877	100%	765	1	-15%



Ausentismo

En Cajasan, para el 2017, los días por ausentismo fueron representados de la siguiente manera:

Causas Ausentismo	Número de días
Accidente de trabajo	418
Licencia de maternidad, licencia de paternidad	987
Enfermedad General	4161
Enfermedad Laboral	357
Calamidades	0
Total días	5923

Tipos de ausentismo

Tipo de Ausentismo	Días	Porcentaje
Accidente de Trabajo	418	7%
Ausencia días no laborados		0%
Compensatorios por disfrutar		0%
Enfermedad laboral	357	6%
Enfermedad General	4161	70%
Licencia de Maternidad	950	16%
Licencia de Paternidad	37	1%
Licencia de Convencion		0%
Permiso No remunerado		0%
Permiso Remunerado		0%
Suspension		0%
Vacaciones en tiempo		0%
Total	5923	100%





Incapacidades por tipo y género

El 79% de la planta de personal con una ausencia de 4691 días son mujeres, representando la mayoría de la Caja de Compensación. Por otra parte, el 21% correspondientes a 1232 días de ausentismo son de hombres. En definitiva, para la vigencia 2017 se registra un total de 5923 días de ausentismo.

Genero	Días	Porcentaje
Femenino	4691	79%
Masculino	1232	21%
Total	5923	100%

Tipo	Genero	Días
ATR	F	333
	M	85
IGE	F	3140
	M	1021
LMA	F	950
	M	37
APR	F	357
	M	0
Total Días		5923

Dentro de las incapacidades reportadas se encuentran principalmente los siguientes diagnósticos:

Diagnósticos de enfermedades más frecuentes presentados en incapacidades	Número de diagnósticos	Porcentaje de diagnósticos
Abceso cutaneo	16	6%
Amigdalitis	19	7%
Calculos	15	5%
Cefalea	16	6%
Transtornos digestivos	41	15%
Conjuntivitis	11	4%
Contusiones en miembros superiores	94	34%
Tumor	12	4%
Transtornos psicologicos	38	14%
Migraña	11	4%
Total	273	100%





Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST

Comprometidos con la seguridad y salud en el trabajo de nuestros colaboradores, brindamos un espacio para el buen desarrollo de la ejecución de actividades que propendieron por la generación de bienestar tanto físico, mental y social en la comunidad de la Caja de Compensación.

Prueba de ello es el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), conformado por representantes de los trabajadores y de la Dirección con una participación del 0,20% del total de los colaboradores de la Corporación que, en sus reuniones mensuales planeó y ejecutó actividades dirigidas a proteger, cuidar y resguardar la seguridad y salud de los trabajadores de Cajasán.

Funciones del COPASST (Resolución 2013 de 1986)

- Proponer a la administración de la empresa la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que promuevan la salud empresarial en los lugares y ambientes de trabajo de la Corporación.
- Proponer e incentivar la participación en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a colaboradores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que desarrollen en la Corporación y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la Corporación según lo establecido en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; para promover su divulgación y cumplimiento.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.



- Revisar y analizar las propuestas que presenten los colaboradores Cajasán en temas de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Funcionar como organismo de coordinación entre el empleador y los colaboradores en la solución de problemas relativos a la salud empresarial. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución.

- Elegir al Secretario del Comité.
- Llevar un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades desarrolladas por el COPASST que estará a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes cuando lo amerite.
- Demás funciones señaladas en las normas sobre salud ocupacional.

Representantes de los Colaboradores		
Nombre	Unidad	Cargo Rol
Andrea Daniela Villamizar	Staff planeación	Profesional III gestion de información
Cesar Augusto Vargas	Servicios administrativos	Comprador auxiliar Lider de activos fijos
Leidy Johana Pinto	Programas de impacto social	Profesional III Profesional de proyectos
Julio Martinez	Servicios administrativos	Superviso de seguridad auxiliar administrativo
Bibiana Rocio Carpio	Staff auditoria interna	Profesional III gestión de gobierno
Rocio del Pilar Garcia	Etdh	Profesional III lider academico
Astrid Lucia Rondón	Programas de impacto social	Coordinador AGCE
Leidi Montezuma	Programas de impacto social	Auxiliar de apoyo logistico

Representantes de la Direccion		
Nombre	Unidad	Cargo Rol
Damarys Shirley Porras Parra	Gestión Humana	Gerente Gestión humana
Silvia Juliana Quintero	Gestión Humana	Lider de gestión laboral
Yuri Viviana Camargo	Compras y aprovisionamiento	Gerente compras y aprovisionamientos
Silvia Patricia Bernal	Juridica	Profesional III Profesional juridico



6.5.3 Formación y Capacitación

En la gestión 2017, continuamos fortaleciendo las competencias organizacionales, funcionales y específicas de nuestros colaboradores proporcionándoles las herramientas requeridas para su desarrollo personal, laboral; contribuyendo de esta manera al crecimiento y competitividad de la Corporación.

Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo: Abordamos temáticas de prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo, formación a brigadistas, así mismo; fortalecimos todo lo relacionado con el direccionamiento estratégico, procedimientos y servicios de la organización en la inducción corporativa a los nuevos colaboradores y en la reinducción corporativa a los trabajadores antiguos.

Cajasan, consciente de la necesidad de reforzar las competencias del personal frente a las exigencias normativas e incremento de la productividad laboral, organizó procesos de formación a nivel transversal e individual, mediante el diseño de los siguientes planes:

Plan de Formación Corporativo: Ofrecemos la oportunidad de mejoramiento a todos los colaboradores de la Caja de Compensación. Comprende las capacitaciones dirigidas a trabajadores de varias unidades, abiertas al público y de libre participación. Igualmente, contempla las que por Ley se establecen y son necesarias para el desarrollo de los procesos de cada unidad y que reflejan impacto en dos o más unidades.





Este plan de formación es administrado por la Unidad de Gestión Humana en aspectos de infraestructura, presupuesto, logística, entre otros. La participación en cada una de las capacitaciones y/o formaciones a nivel corporativo es concertada entre el colaborador y el Jefe Inmediato. Se destaca el desarrollo para el 2017 de las siguientes formaciones: Protección de datos personales, finanzas personales y el reto 21 días dentro de la formación motivacional.

Plan de Formación especializado por Unidad: Contempla las capacitaciones y actividades de formación requeridas para el desarrollo propio de las actividades de los colaboradores de la unidad, así como las relacionadas directamente con el negocio y que impactan de manera directa los procesos de cada unidad en atención a las evaluaciones de desempeño que se realicen por cada colaborador, según presupuesto establecido.

Este es solicitado previamente por cada una de las Gerencias de las unidades y es aprobado en lo pertinente a contenido y presupuesto por la Unidad de Gestión Humana, con la validación presupuestal de los rubros de formación.

La Unidad Gestión Humana vigila de cerca el cumplimiento y ejecución de los planes de Formación específicos aprobados para cada unidad; a su vez, se valida la pertinencia y cancelación de toda formación que se realice a los colaboradores de Cajasán.

Dentro de este plan específico se llevaron a cabo en el año 2017 las siguientes formaciones: excel intermedio, excel avanzado, actualización ISO 9001-2008, formación específica para el personal próximo a pensionarse entre otras.

Participacion Mensual

Actividades de Formacion 2017

Mes	No. Personas Formadas
Enero	385
Febrero	12
marzo	36
Abril	88
Mayo	75
Junio	35
Julio	103
Agosto	690
Septiembre	49
Octubre	26
Noviembre	32
Diciembre	166

Descripcion de la Formacion

No. Colaboradores asistentes

Induccion Corporativa	461
Reinduccion Corporativa	267
Formaciones Especificas	385
Formaciones Estrategicas	1312

Nivel Jerárquico	Colaboradores Formados	Horas de Formación
Nivel Estratégico	33	27
Nivel Táctico	185	712
Nivel Operativo	672	6254
Total	890	6993

Auxilios

Cajasan concede a sus colaboradores no convencionales un auxilio educativo equivalente al 25% del valor de la matrícula del programa de formación deseado y a sus colaboradores convencionales becas educativas según el monto que se encuentra definido en la convención colectiva.

Vale la pena resaltar que, tanto los auxilios como las becas, aplican para Programas de Educación Continua y de Educación Superior que estén relacionados con el desempeño de sus labores y/o que contribuyan al desarrollo de su perfil profesional para los fines que sean dispuestos en la organización.

Durante el 2017, otorgamos a nuestros colaboradores 90 auxilios educativos y 32 becas educativas.



Tipo de Auxilio	Cantidad
Auxilio beca estudiantil convencionado	32
Auxilio educativo convencionado hijo colaborador	90
Auxilio educativo convencionado colaborador	15
Auxilio de lentes y monturas convencionado	57
Auxilio educativo no convencionado	38
Auxilio servicio odontológico convencionado	161
Total General	393

Año 2017

Número de Auxilios Educativos Entregados	
Colaboradores No Convencionados	38
Número De Becas Educativas Entregadas	
Colaboradores Convencionados	137



6.6 Nuestra Red de Proveedores

En el artículo 56 capítulo octavo del Código de Ética y Buen Gobierno, Cajasán establece “Políticas, un Manual, y sus Procedimientos para la ejecución de todos los procesos de contratación, compras y uso apropiado de los recursos, con el fin de lograr que sean oportunos, pertinentes y eficientes, garantizando el mejor apoyo en la atención de las necesidades de bienes y servicios que ayudarán al logro de los objetivos de la Corporación”.

Para tal efecto, los proveedores deben abstenerse de sugerir, ofrecer o imponer condiciones a los colaboradores de Cajasán con quienes se relacionen en la Corporación, contrarias a la normatividad vigente y a los preceptos del Código de Ética y Buen Gobierno.

Ante esto, podrán ser proveedores de la Corporación todas las personas naturales o jurídicas, privadas o pú-

blicas, nacionales o extranjeras, consorcios, uniones temporales o cualquier tipo asociativo permitido por la Ley consideradas capaces según disposiciones legales vigentes.

En este sentido, desde la Unidad de Abastecimiento y Logística trabajamos en pro de la contratación, compras y uso apropiado de los recursos para las diferentes sedes de Cajasán, propendiendo por una entrega oportuna, pertinente y eficiente de bienes y servicios, garantizando que se suplan las necesidades que ayudaran al logro de los objetivos de las unidades de negocio de la Caja de Compensación.

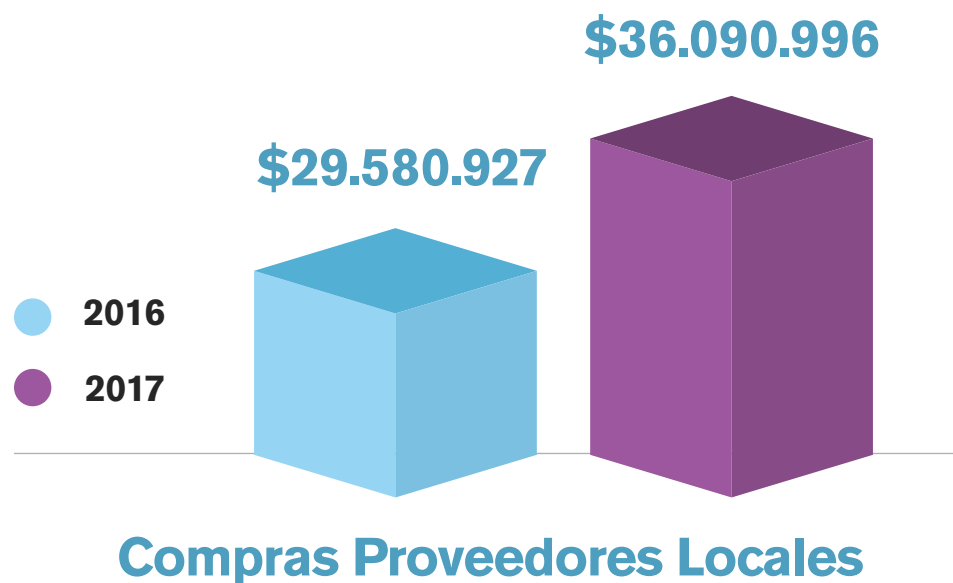
Fiel a este principio, efectuamos en este periodo compras de bienes y servicios por valor de \$37.646 millones, distribuidas así:

2017		
Localidad Proveedor	Valor 2017	% Part
Proveedor Local	\$36.090.996	96%
Proveedor Nacional	\$1.555.407	4%
Total General	\$37.646.404	100%



Ahora bien, realizando un paralelo entre las compras realizadas en el año 2016 vs año 2017 detallamos a continuación las variaciones representativas en cuanto al volumen de solicitudes de adquisición de bienes y servicios ejecutadas:

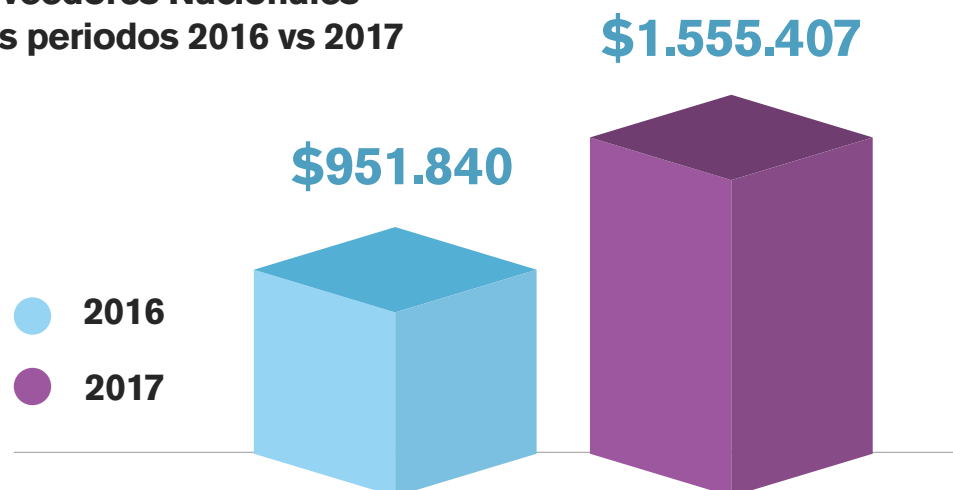
Compras realizadas a proveedores locales en los periodos 2016 vs 2017



Año	Compras Proveedores Locales
2016	\$29.580.927
2017	\$36.090.996



Compras realizadas a proveedores Nacionales en los periodos 2016 vs 2017



Compras Proveedores Nacionales

Año	Compras Proveedores Nacionales
2016	\$951.840
2017	\$1.555.407

Durante la vigencia 2017 destacamos las siguientes actividades como gestiones de mejoramiento del proceso de abastecimiento de la Corporación:

- Capacitación y entrenamiento que aseguró el buen uso de los productos, su utilidad y campo de aplicación, identificando los sitios donde serán usados a fin de optimizar sus resultados.
- Revisión, actualización y publicación del Manual de Abastecimiento y Contratación disponible tanto en la plataforma EUREKA como en la Intranet corporativa con el propósito de tener varios medios de consulta como apoyo a la gestión de las unidades.
- Construcción y liberación del procedimiento de selección directa, formato donde se discriminan los requerimientos para este tipo contratación y el formato de orden de servicio con garantía. Adicionalmente, las áreas con atribuciones de procedimientos específicos como es el caso de Programas de Impacto Social, Alimentos y bebidas y Retail efectuaron modificación y/o creación de documentación para asegurar sus procesos.
- Sensibilización de la campaña “Cultura baños” gestionada con el proveedor FAMILIA y organizada en el Centro Empresarial Cajasán Puerta del Sol enfocada a promover en los colaboradores el consumo consciente y mantener los baños en buenas condiciones de limpieza. Esta actividad fue realizada junto con la Unidad de Servicios Administrativos.

6.7 Construyendo un Mundo Verde

En el Artículo 48 capítulo primero: Sistema de Gestión Ambiental del Código de ética y Buen gobierno de Cajasan se establece que: “La Corporación propenderá por una administración ambiental sana, ayudando a controlar el impacto de sus actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente, promoviendo una cultura ambiental responsable con la gestión ambiental económica y social de acuerdo con los siguientes lineamientos”:

1. **Planeación:** Se incorporará dentro del plan estratégico de la Corporación, el factor ambiental, permitiendo dar cumplimiento a las disposiciones legales mediante el fomento de programas de evaluación y mejoramiento ambiental en el marco de la responsabilidad social. Así mismo, adelantará proyectos, que desarrollen más de la obligación legal, cuando los costos resulten razonables frente a los beneficios.
2. **Mecanismos de Educación y Promoción:** Se implementarán mecanismos para educar y promover la gestión ambiental, el uso adecuado de los desechos derivados de las actividades propias de la corporación, el desarrollo sostenible, los programas de producción más limpia y la aplicación de tecnologías limpias cuando fuere posible entre los colaboradores, proveedores, contratistas y en la comunidad en donde opera la Corporación.





- 3. Uso de Tecnologías Limpias:** Se adelantará la utilización, en los procesos diarios, de sistemas de administración ambiental, propendiendo por el uso de tecnologías limpias en las diferentes etapas productivas con participación activa de los colaboradores, los proveedores y demás terceros.
- 4. Manejo integral de residuos:** Se desarrollarán sistemas eficientes de recolección, almacenamiento, separación en la fuente, y valorización de los residuos, de la misma forma se adelantarán campañas para la reducción de los residuos desde la compra de insumos y adquisiciones de una manera responsable con el medio ambiente.
- 5. Uso de Recursos No Renovables:** La Corporación se compromete a estructurar, desarrollar, medir y proveer sus productos y servicios considerando el uso adecuado de los recursos naturales, aprovechamiento eficiente de la energía y otros insumos, y la mitigación de los impactos ambientales.



6.7.1 Consumo de Agua 2017

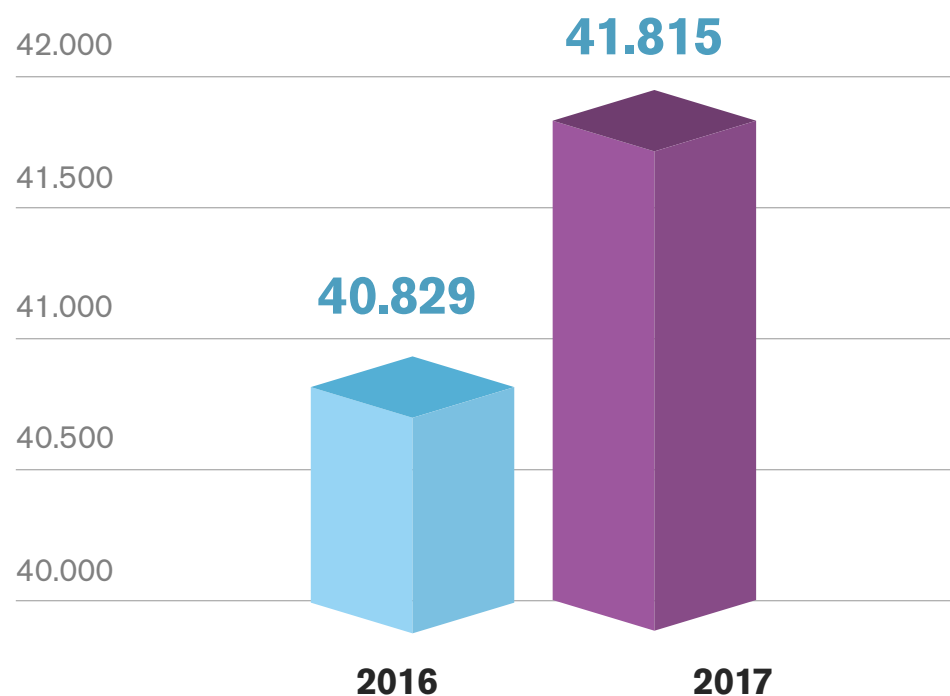
Durante la gestión realizada en el año 2017 para la prestación del servicio en las sedes propias donde opera la Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasan, calculamos el consumo de agua de acuerdo con los metros cúbicos registrados y los pagos realizados por el servicio de acueducto, alcantarillado y aseo a las empresas de servicios públicos de cada municipio.

Si bien en la totalidad de la vigencia se presentó un aumento en los consumos de agua en algunas sedes; lo anterior obedece a la ampliación, modernización y apertura a nivel departamental de nuevas sedes que facilitan el acceso de las familias Santandereanas a los diferentes servicios ofrecidos por la Corporación.

La meta para el 2018 es lograr que, a través de los diferentes programas de ahorro y uso eficiente del agua, se den mejores y mayores reducciones en el número de metros cúbicos consumidos en las sedes de la Caja de Compensación.



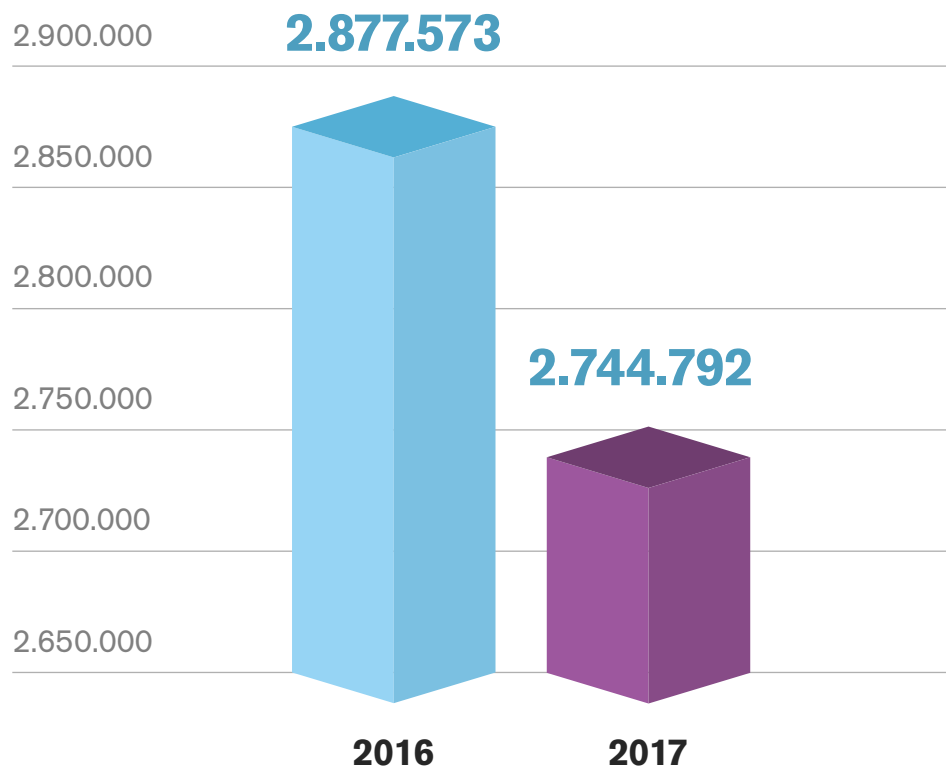
Consumo de Agua (m³)



Año	Consumo (M³)
2016	40.829
2017	41.815



Consumo de Energía (Kw)



Año	Consumo de Energía (Kw)
2016	2.877.573
2017	2.744.792



6.7.2 Consumo de Energía 2017

Para la presente vigencia, calculamos el gasto del recurso energético de acuerdo con los consumos y pagos realizados por el servicio de energía eléctrica a las diferentes empresas que lo proveen.

Como resultado, obtuvimos resultados favorables relacionados con la disminución de kW consumidos por las diferentes sedes de Cajasán al pasar de un consumo de 2.877.573 kW, en el 2016, a 2.744.792 kW durante el 2017.

Lo anterior fue posible gracias al respaldo de los programas de ahorro y uso eficiente de la energía implementados por la Corporación para este periodo.



6.7.3 Tratamiento de Residuos en la IPS Cajasán

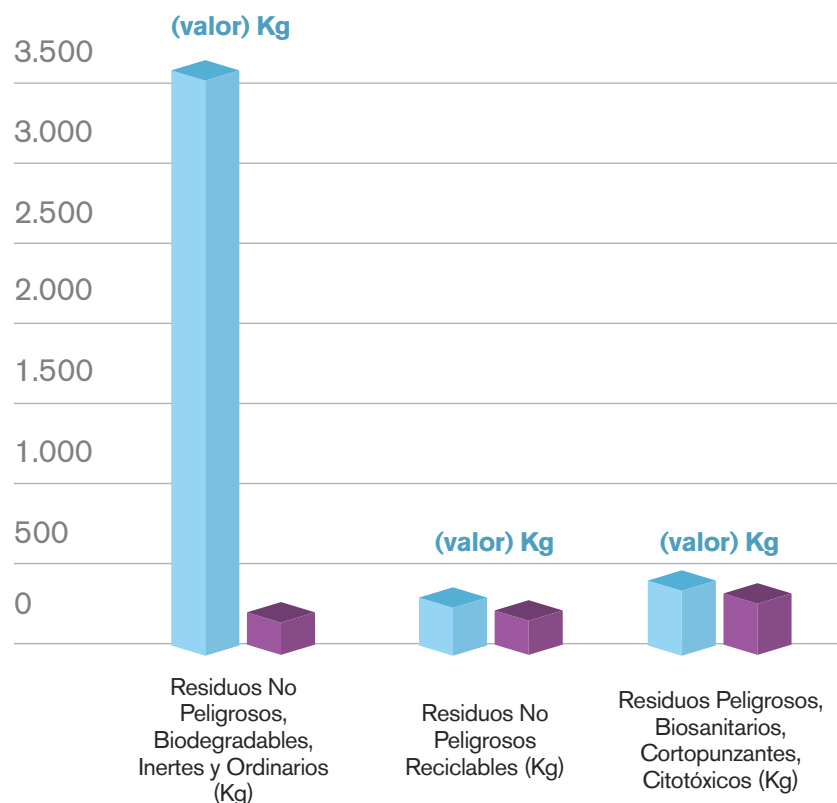
(Sedes Ciudadela Real de Minas y Barrancabermeja)

Frente a este tema, generamos en el 2017 un total de 4.868,95 Kg. de residuos sólidos, correspondientes a:

- 3.671 Kg. residuos ordinarios
- 537,75 Kg. residuos reciclables y/o aprovechables
- 660,2 Kg. residuos catalogados como peligrosos, biosanitarios, cortopunzantes.

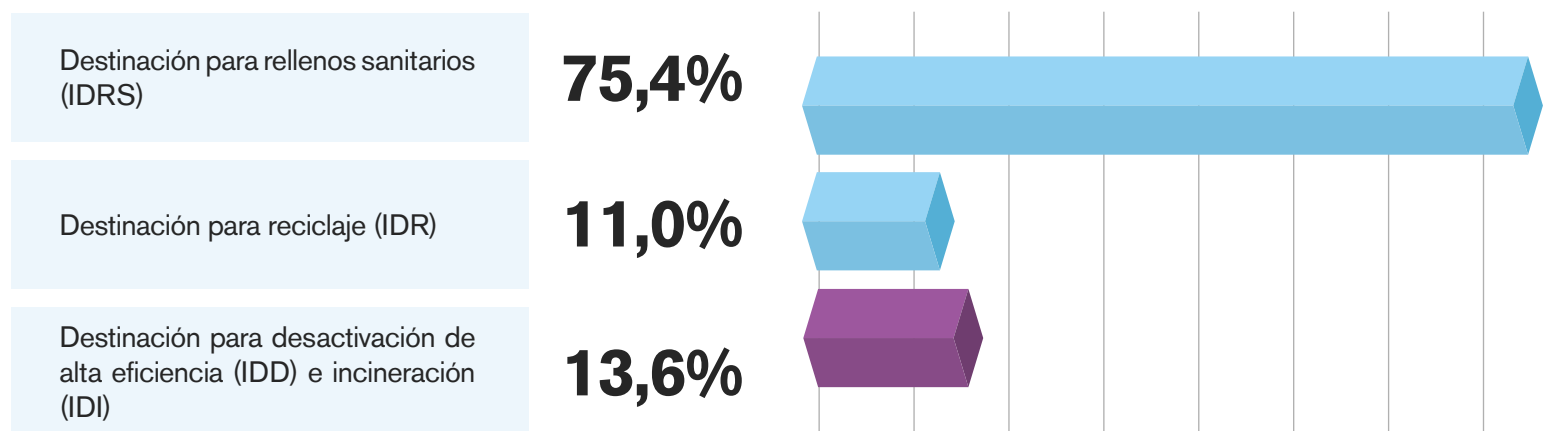
En el caso de los residuos peligrosos generados por las sedes de la IPS Cajasán estos son dispuestos a través del gestor autorizado DESCONT S.A., entidad acreditada para el transporte y disposición concluyente de residuos peligrosos biosanitarios, citotóxicos y cortopuzantes.





Con el propósito de verificar el cumplimiento de los requisitos aplicables para una adecuada gestión y disposición final, la Corporación realiza auditorías anuales a través de la Líder de Gestión Ambiental Corporativa y la Líder de Procesos de Calidad de Salud.

	Residuos No Peligrosos, Biodegradables, Inertes y Ordinarios (Kg)	Residuos No Peligrosos Reciclables (Kg)	Residuos Peligrosos, Biosanitarios,
IPS Ciudadela	3478	366	405
IPS Barrancabermeja	193	171,75	255,2
Total	3671	537,75	660,2





6.7.4 Permiso de vertimientos en la Sede Recreacional Campoalegre

Caracterización de Aguas Residuales Domésticas (ARD)

Evidenciamos un óptimo tratamiento de las aguas residuales generadas durante la prestación de este servicio al encontrar, dentro de los resultados obtenidos, los rangos establecidos por la normatividad ambiental.

6.7.5 Manejo de vertimientos en la IPS Cajasán Ciudadela y Barrancabermeja

Caracterización de Aguas Residuales de la IPS Ciudadela Real de Minas Caracterización de Aguas Residuales de la IPS Barrancabermeja

En noviembre de 2017, organizamos en la IPS Cajasán sedes Ciudadela Real de Minas y Barrancabermeja una jornada de caracterización y monitoreo de las características fisicoquímicas de los vertimientos generados en cada establecimiento para verificar el cumplimiento de normatividad ambiental vigente y aplicable a la Corporación (Decreto 351 de 2015). La actividad fue supervisada por personal de la Autoridad Ambiental (AMB) y la empresa de alcantarillado de Santander EMPAS S.A. E.S.P., en el caso de la IPS Ciudadela.





6.7.6 Manejo de vertimientos del Supermercado Cajasan Puerta del Sol

Teniendo en cuenta el requerimiento anual que realiza la empresa de alcantarillado de Santander EMPAS S.A. E.S.P. como administrador de las redes de aguas residuales y alcantarillado público, Cajasan en el Supermercado Puerta del Sol procedió el 1 de noviembre a realizar a través de un laboratorio acreditado y certificado, la toma de muestras y análisis fisicoquímico de los vertimientos generados en nuestras operaciones. Esta jornada fue supervisada y auditada tanto por la Autoridad Ambiental (AMB) competente como por profesionales adscritos a la EMPAS S.A. E.S.P.





6.7.7 Jornada de siembra de árboles en la Sede Recreacional Campoalegre y alianza Ruitoque E.S.P.



Con el respaldo del personal de mantenimiento de la Caja de Compensación y en el marco de la ronda de protección de la quebrada Mensulí donde Cajasán realiza la captación de agua superficial (Autorizada por la CDMB) para cubrir las necesidades propias de la prestación de los servicios de la Unidad de Recreación, Deporte y Hotelería; llevamos a cabo, en octubre de 2017, la siembra de 100 árboles de las especies Guayacán Amarillo, Rosado, Pata de Vaca, Pomarroso, Naumo, Gualanday y Acacia en la Sede Recreacional Campoalegre. Esta última actividad contó con la participación de la Junta de Acción Comunal.



Por su parte, en alianza con Ruitoque E.S.P., realizamos la siembra de 200 árboles a través de las campañas cuidado de los recursos naturales en colegios rurales de La Buena Esperanza y Llano Grande en el valle de Mensulí. Es importante resaltar que dentro del programa de prácticas universitarias contamos con el apoyo de las practicantes de Ambiental y de Sostenibilidad de la Corporación.

Para las actividades de siembra se tuvieron en cuenta aspectos como:

- Altura mínima de los árboles de 1,30 a 1,50 metros,
- Árboles con buen estado fitosanitario, vigorosos y sin daños mecánicos en el tallo, copa y raíz, con tallo recto sin ramificaciones en el primer metro de altura, que no presenten problemas de cuello de ganso.

Las especies a utilizar en actividades de siembra y reforestación deben ser especies aptas para la zona donde se van a sembrar y que se adapten; que sean ecológicamente representativas.





6.7.8 Renovación Concesión de Aguas Superficiales en la Sede Recreacional Mundo Guarigua

En el 2017, radicamos ante la Corporación Autónoma Regional del Santander – CAS, la solicitud de renovación de la concesión de aguas superficiales autorizada por esta misma entidad bajo la Resolución RGA 1973 del 21 de noviembre de 2012 en un punto sobre el río Fonce.

Así mismo, notificamos también ante la Secretaría Departamental de Salud este trámite para que procediera a emitir el concepto sanitario del agua para actividades de consumo humano bajo la normatividad vigente y aplicable.

Esta solicitud fue realizada para poder continuar con las actividades de captación del recurso hídrico superficial y cubrir las necesidades de usuarios y afiliados de la Sede Mundo Guarigua; previo tratamiento en la planta de potabilización de agua con que cuenta y en cumplimiento con la normatividad ambiental para calidad de agua destinada a consumo humano.

De este trámite, se espera tener en firme las autorizaciones pertinentes por parte de la Autoridad Sanitaria y Ambiental para el primer semestre de la vigencia 2018.

6.7.9 Balance positivo en la Auditoría de la Norma NTS 002 de Turismo Sostenible

Garantizando la prestación de servicios de alta calidad, la Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasan, por medio de su servicio de Turismo y Hotelería asumió el compromiso de desarrollar prácticas amigables en la operación de sus procesos.

Lo anterior, permitió asegurar que el desarrollo actual de nuestros servicios no afecte el futuro económico, ambiental de la comunidad que los rodea.

Por tal razón, durante la vigencia 2017, cumplimos el cronograma de auditoría por parte del ente certificador ICONTEC, en donde el ejercicio de evaluación de nuestro sistema de sostenibilidad turística se dio con el propósito de recertificar a la Corporación bajo la norma NTS 002 de Calidad Turística.

En ese sentido, Cajasan mantuvo el compromiso de las directivas y los hoteles, con el mantenimiento del sistema de gestión para la sostenibilidad, aportando a la interiorización de una cultura donde priman las prácticas sostenibles por parte de los colaboradores de los hoteles La Casona Campoalegre, ubicado en Piedecuesta, y Mundo Guarigua en San Gil jurisdicción de Pinchote.



Inversiones y mejoras realizadas

- Actualización del inventario de flora; el cambio de 47 aires acondicionados por refrigerantes ecológicos, adecuaciones en los sistemas sanitarios para regular el nivel en los baños de las habitaciones y las mejoras en los salones de eventos en el Hotel Mundo Guari-gua; también, la disminución del consumo de papel al minimizar la impresión de facturas, entre otros aspectos.
- Rediseño de la cartilla de sostenibilidad, donde se incluye la información de sostenibilidad de una manera más visual y completa, además de la utilización del código QR para su divulgación a huéspedes y clientes.
- La participación de la Caja y sus hoteles en diferentes actividades sociales y culturales como: Mujer Inspiradora, grupo de danzas y música, programa del adulto mayor, plan guianza turística (en proceso de implementación), entre otros, como apoyo a la promoción del patrimonio cultural, tradiciones y costumbres de Santander en sus componentes sociocultural y económico.





6.7.10 Iniciativas en programas posconsumo

Programa de reciclaje gratuito de tóners HP Planet Partners:

Entregamos para disposición final 69 cartuchos tóner originales Hewlett Packard, organización que desde hace 10 años apoya a la Fundación Omacha al financiar la investigación y conservación de especies y ecosistemas acuáticos amenazados en Colombia.

Los cartuchos genéricos que se compran en Cajasán son devueltos a los proveedores quienes certifican que estos elementos son remanufacturados de manera responsable.



VII Jornada Nacional Gratuita Posconsumo ANDI

En noviembre de 2017, entregamos en el marco de la VII jornada nacional organizada por la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) un total de:

32 Kg de pilas y baterías usadas
62 Kg de bombillas y tubos fluorescentes



- Cajasan también dispuso de manera responsable con el medio ambiente 2087,78 Kg de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) a través de las empresas Santandereanas Social RAEE y LITO, destinados para las actividades de:
- Destrucción y limpieza de datos de los RAEE.
- Despiece y segregación para el tratamiento y aprovechamiento.
- Recuperación de materiales ferrosos, no ferrosos, plásticos, entre otros, incorporados como materia prima para elaboración de nuevos productos.
- Gestión ambientalmente segura de los excedentes, generados en todas las operaciones, de componentes de manejo especial y peligroso.
- Tratamiento y disposición final segura de los residuos peligrosos de acuerdo a la normatividad ambiental vigente.





Reciclaje Residuos Aprovechables en las Sedes de Cajasan con aliados LITO, ASOREFLOR y PAPERLAB

- 7.082,15 Kg de chatarra
- 152 Kg de aluminio
- 80,9 Kg de plástico
- 125 Kg de vidrio
- 250,9 Kg de pasta
- 3721,9 Kg de papel y cartón: Estos residuos fueron clasificados por PaperLab para posteriormente ser entregados, según su tipo, a diferentes fábricas papeleras a nivel nacional encargadas de reciclarlos para ser utilizados como materia prima en la elaboración de nuevos productos de papel.

Con el reciclaje de los residuos generados por Cajasan ahorramos un 13.856,8 kw/h de energía, 103.926 litros de agua y evitamos la tala de 58,9 árboles en comparación con la producción de esa misma cantidad a partir de pulpa virgen.



Aceites Vegetales Usados (AVU)

El aceite de cocina quemado o aceite vegetal usado es un residuo altamente contaminante que representa un riesgo para el medio ambiente cuando es arrojado al desagüe y la salud humana cuando es limpiado, utilizado nuevamente de manera ilegal para el consumo.

Por lo anterior, durante el 2017, Cajasán a través del aliado Grasecol S.A.S se vinculó a la iniciativa y recicló 178 Kg de Aceite Vegetal Usado (AVU) de nuestras operaciones en los Restaurantes Arándano y Campoalegre.

Estos residuos se gestionaron durante el último trimestre del año, a través de una empresa autorizada por la Autoridad Ambiental para el transporte, tratamiento y aprovechamiento del aceite usado como materia prima para la elaboración de Biodiesel.

Esperamos que, para la vigencia 2018, el restaurante del Hotel Mundo Guarigua en San Gil y los restaurantes de los Preescolares Cajasán, así como el Instituto Técnico Laboral de la Unidad de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, se integren a esta iniciativa.

Adicionalmente, tenemos el reto de desarrollar con el apoyo de nuestro aliado, programas de concientización al personal operativo de cocina y restaurante respecto a los problemas que causa el mal manejo de aceite vegetal usado (AVU) con el propósito de incentivar y fortalecer el hábito del reciclaje.





Programa Pilas con el Ambiente:

Con el punto ubicado en el Supermercado Puerta de Sol, entregamos para disposición final durante los meses de agosto y diciembre de 2017, un total de 61,6 Kg de pilas y baterías usadas.

Estos residuos fueron objeto de Almacenamiento Licenciado (Resolución 1634 por la cual se otorga la licencia Ambiental a la empresa GAIA Vitare), para su posterior gestión mediante alternativas de aprovechamiento.

Sumado a eso, instalamos un contenedor de residuos del programa Cierra el Ciclo, cuyo propósito fue ubicar un punto en espacios donde al consumidor final se le facilitara devolver los envases y empaques de insecticidas de uso doméstico luego de su utilización y de esta manera evitar que dichos residuos lleguen hasta los rellenos sanitarios. Este punto está actualmente ubicado en el Supermercado Cajasan Puerta del Sol.





6.7.11 Iniciativas en mejoramiento ambiental de la organización

Nuestro compromiso con la gestión de recursos como el agua y la energía eléctrica es una gran fortaleza en la operación de Cajasán, pues más allá de un asunto económico, traducido en altos costos de compra y generación, la organización es consciente del impacto ambiental por el deterioro de cuencas hídricas y las emisiones de gases de efecto invernadero, sustancias agotadoras de la capa de ozono, retándonos a trabajar en la búsqueda de mayores eficiencias en el consumo de estos recursos.

Generación de residuos: Un importante logro de la vigencia 2017 fue el aumento en la cantidad de los residuos sólidos que fueron reciclados y aprovechados en nuestras sedes, reduciendo de esta manera el impacto sobre el ambiente y disminuyendo la presión sobre los rellenos sanitarios.

Estos residuos provenientes de nuestras operaciones y los generados por los usuarios, afiliados y visitantes fueron gestionados a través de empresas especiales, certificadas y autorizadas para el manejo, tratamiento y disposición final de los mismos.

Igualmente, contamos con el respaldo de entidades encargadas de retribuir, a través de programas sociales como siembra de árboles y donaciones, a fundaciones de niños y animales para contribuir a través del impacto positivo no solo ambiental sino social en la región.



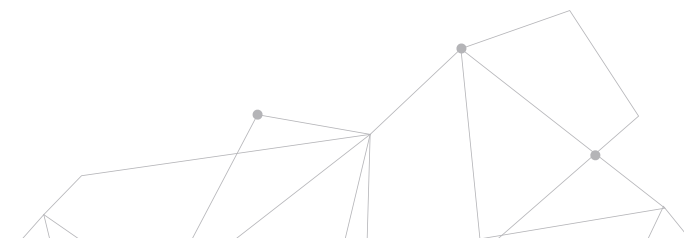
Aprovechamos los muebles, enseres y activos fijos dados de baja, para prepararlos y darles un nuevo uso a través de la Feria del Bien Usado; actividad que brinda la oportunidad de adquirir bienes a los colaboradores de la Caja de Compensación a precios asequibles de acuerdo con los parámetros establecidos en los procedimientos internos de la Corporación.

Por otra parte, cabe destacar que las operaciones de Cajasan no generaron movimiento ni traslado transfronterizo de residuos peligrosos debido a que son tratados en territorio nacional a través de empresas debidamente constituidas y certificadas.



Mantenimiento de zonas verdes

El mantenimiento permanente y el control fitosanitario de los individuos arbóreos presentes en nuestras sedes recreacionales y vacacionales tiene en cuenta la tala de especies que han cumplido su ciclo vegetativo y su reposición por especies nativas. Así mismo, realizamos podas de mantenimiento para fortalecer el crecimiento de las especies y asegurar la integridad de trabajadores, usuarios y afiliados que nos visitan.





Energías renovables

El cambio climático es la mayor amenaza medioambiental a la que se enfrenta nuestro planeta. La quema de combustibles fósiles (petróleo, carbón y gas), que se usan para producir energía, libera gases de efecto invernadero (CO₂) a la atmósfera, aumentando la temperatura de la Tierra y provocando una distorsión en el sistema climático global.

Una de las alternativas para hacer frente al cambio climático es el uso de energías renovables. Por ello, en Cajasan analizamos y evaluamos alternativas de instalación de iluminación fotovoltaica en algunas de sus sedes referentes a soluciones de energía exclusivamente dependientes del sol que se usan para capturar la energía solar y convertirla en energía eléctrica.

Disponibles en nueve zonas priorizadas de las Sedes Puerta del Sol, Campoalegre en Piedecuesta, Mundo Guarigua en San Gil y la Ciudadela Educativa Cajasan Lagos III, en Floridablanca; las lámparas solares instaladas son dispositivos de iluminación compuestos por lámparas de LED, paneles solares fotovoltaicos y baterías recargables que se recargan durante el día, se encienden automáticamente finalizando la tarde y permanecen iluminando durante la noche.





Beneficios

- No requiere tendido de redes.
- No genera contaminación del aire.
- No causa contaminación acústica.
- No contribuye con el calentamiento global.
- No genera costos operativos dado que no se debe cancelar energía convencional.
- Tiene una vida útil de 20 años
- Adicionalmente, se reducen de emisiones de dióxido de carbono (CO₂) atendiendo a que la autogeneración con energía renovable contribuye a la disminución de la huella de carbono.
- Lo anterior, nos permite mejorar la prestación de nuestros servicios y fortalecer la seguridad.
- Sumado a eso, la Unidad Móvil de Empleo de Cajasán operó en los diferentes municipios de Santander donde actualmente no se cuenta con infraestructura propia bajo el uso del sistema híbrido de generación de energía. El sistema cuenta con dos (2) inversores: uno principal o cerebro de 5 kW y otro secundario o esclavo de 3 kW.
- El inversor principal tiene una entrada del sistema solar conformada por ocho 8 paneles policristalinos de 310 Wp cada uno, otra entrada del banco de baterías que cuenta con Ocho (8) unidades cada una de 12V -255Ah. Otra entrada de fuente AC que puede ser de las extensiones retráctil a 110/220VAC o del alternador secundario con el que cuenta el sistema.
- El sistema solar tiene su caja de fusibles de protección y el sistema general cuenta con su propio tablero de distribución.



Actualmente, este tipo de unidades móviles solares cuentan con los siguientes beneficios al tener un sistema solar y no un grupo electrógeno como respaldo energético:

- Cero emisiones por combustión de gases emitidas al medio ambiente.
- Cero decibeles de contaminación auditiva
- No genera vibración que perturba e interrumpe el trabajo en campo
- No reduce el espacio de trabajo dentro de la unidad.
- No requiere recarga ni compra de combustible.
- Visualmente llamativo, atractivo y estético, sin generar contaminación visual.
- Energía ilimitada y disponible todo el tiempo al contar con redundancia de fuentes: paneles solares, baterías, alternador adicional al del vehículo y dos extensiones retráctil (una a 110 y otra a 220 VAC), que suplen de energía ya sea como fuente principal o back up en cualquier momento.



Por último, dentro de los presupuestos de obras que Cajasan contempló durante la vigencia 2017 se encuentran las siguientes actividades:

- Cambio del 95% de los sistemas de aires acondicionados del Centro Empresarial Puerta del Sol a tecnología Inverter que favorece un gran ahorro energético porque la velocidad del compresor disminuye progresivamente conforme la temperatura se acerca a la deseada. En función del equipo y de sus características, el ahorro oscila entre el 20-25% e incluso más del 50% en algunos casos.
- Cambio del sistema de iluminación tradicional por sistema LED en el Preescolar Cajasan Pinocho.
- Cambio de sistema de iluminación tradicional por sistema LED en Instituto Lagos.



- Cambio de sistema de iluminación tradicional por sistema LED en el Centro Empresarial Puerta del Sol.
- Cambio de sistema de iluminación tradicional por sistema LED en el CIS Piedecuesta.
- Instalación de grifería lavamanos push y dispositivos sanitarios con fluxómetros para los baños del Supermercado Cajasán Puerta del Sol.
- Asignación presupuestal y aprovisionamiento para el cambio de transformadores tradicionales en aceite a secos tipo F en el CIS Cajasán Piedecuesta.
- Asignación presupuestal y aprovisionamiento para el cambio de transformadores tradicionales en aceite a secos tipo F en el Supermercado y Sede Administrativa Puerta del Sol.



Indicadores GRI

7.





Indicador	Descripción	Ubicación / Respuesta	Responsable
Estrategia y análisis			
G4-1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	p. 6-18	1.1 Informe del Director - 1.2 Informe del Consejo Directivo, 1.3 Informe de Gestión Comité Independiente de Auditoría
Perfil de la organización			
G4-3	Nombre de la organización.	p.20-21	2. Nuestro Informe
G4-4	Principales marcas, productos y servicios.	p. 26-39	3.2 Nuestros Servicios
G4-5	Ubicación de la sede principal de la organización.	p. 40	3.3 Nuestras dimensiones
G4-6	Número de países donde opera la organización, y nombres de aquellos países donde la organización tiene operaciones significativas o que son específicamente relevantes para los temas de sostenibilidad incluidos en el reporte.	p. 40	3.3 Nuestras dimensiones
G4-7	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	p. 23	3. Así trabaja nuestra organización
G4-8	Mercados servidos (incluyendo desglose geográfico, sectores servidos, y tipos de clientes y beneficiarios).	p. 40	3.3 Nuestras dimensiones
G4-9	Dimensiones de la organización	p. 40	3.3 Nuestras dimensiones
G4-10	Desglose de colaboradores por contrato, tipo de empleo, región y género	p. 143 - 149	6.5 Nuestro Talento Humano - Tipos de contratación (Gestión Humana)
G4-11	Porcentaje del total de empleados cubierto por convenios colectivos	p. 150 - 152	6.5 Nuestro Talento Humano - Tipos de contratación (Gestión Humana)



G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización	p. 184 - 186	6.6 Nuestra red de proveedores (Abastecimiento y Logística)
G4-13	Cambios significativos durante el periodo reportado en relación al tamaño, estructura, propiedad o cadena de suministro de la organización	p. 62 - 64	4.4.3 Cambios y desafíos (Auditoría, Tecnología, Contabilidad)
G4-14	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	p. 79	5.3 Gestión de Riesgos (Auditoría Interna)
G4-15	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	p. 135 - 140	6.3 Nuestra Gestión Socialmente Responsable (FONÍÑEZ - JEC- AIN- FOS-FEC)
G4-16	Asociaciones (como asociaciones industriales) y organizaciones de defensa nacional o internacional a las que la organización pertenece.	p. 98 - 99	5.5 Iniciativas externas (Planeación y Gestión y cada Unidad de Negocio en su informe reporta la vinculación a asociaciones y gremios)

Aspectos materiales y cobertura

G4-17	Lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes.	Caja Santandereana de Subsidio Familiar, Cajasán	
G4-18	Proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada Aspecto.	p. 52 - 54	4.3 Materialidad (continuación del ejercicio establecido con la consultora CREO)
G4-19	Lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	p. 52 - 54	4.3 Materialidad (continuación del ejercicio establecido con la consultora CREO)



G4-20	Cobertura de cada Aspecto material dentro de la organización.	p. 52 - 54	4.3 Materialidad (continuación del ejercicio establecido con la consultora CREO)
G4-21	Cobertura de cada Aspecto material por fuera de la organización.	p. 52 - 54	4.3 Materialidad (continuación del ejercicio establecido con la consultora CREO)
G4-22	Indique el efecto de cualquier re-expresión de información incluida en reportes anteriores, y la razón de tal re-expresión.	No hubo lugar a reexpresión de información publicada en informes anteriores	
G4-23	Cambios significativos de anteriores periodos de reporte en el alcance y límites de aspectos	El ejercicio de materialidad fue actualizado teniendo en cuenta las características de la organización durante 2017	

Participación de los grupos de interés

G4-24	Lista de grupos de interés con los cuales la organización se relaciona.	p. 43	4.1 Esquema grupos de interés (Unidad de Planeación y Gestión)
G4-25	Bases para la identificación y selección de grupos de interés con quienes la organización se relaciona.	p. 43	4.1 Esquema grupos de interés (Unidad de Planeación y Gestión - Unidad de Alianzas)
G4-26	Enfoque de relación con grupos de interés, incluida frecuencia de relacionamiento por grupo, y una indicación de si algún mecanismo de relacionamiento fue llevado a cabo como parte del proceso de preparación del reporte.	p. 44 - 51	4.2 Mecanismos de Comunicación (USE Comunicaciones)
G4-27	Temas clave y preocupaciones que hayan surgido a través del relacionamiento con grupos de interés, y cómo la organización ha respondido a estos, por medio del reporte. Indique los grupos de interés que manifestaron cada uno de los temas clave y preocupaciones.	p. 52 - 54	4.3 Materialidad (continuación del ejercicio establecido con la consultora CREO)



Perfil de la memoria

G4-28	Periodo reportado (año fiscal o calendario) para la información suministrada.	p.20 - 21	2. Nuestro Informe
G4-29	Fecha del reporte anterior más reciente (si lo hubiere).	p.20 - 21	2. Nuestro Informe
G4-30	Ciclo de reporte (anual, bienal, etc).	p.20 - 21	2. Nuestro Informe
G4-31	Punto de contacto para cuestiones relacionadas con el reporte o su contenido.	p.20 - 21	2. Nuestro Informe
G4-32	Opción “de conformidad” con la Guía que ha elegido la organización e índice GRI de la opción elegida.	p.20 - 21	2. Nuestro Informe
G4-33	Política y prácticas vigentes con respecto a la verificación externa de la memoria.		

Gobierno

G4-34	Estructura de Gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno. Identifique cualquier comité responsable de la toma de decisiones sobre impactos económicos, ambientales y sociales.	p. 69 - 99	5. Nuestro Gobierno Corporativo (Gerencia de Gobierno Corporativo, Unidad Auditoría Interna, Unidad de Planeación y Gestión, Secretaría Dirección General proporciona los miembros del Consejo Directivo)
G4-38	Indique la composición del máximo órgano de Gobierno y sus comités.	p. 69 - 76	5. Nuestro Gobierno Corporativo (Unidad de Auditoría Interna)



Ética e integridad

G4-56	Descripción de los valores, principios, estándares y normas de comportamiento, como códigos de conducta y códigos de ética, que la organización ha adoptado.	p. 24 - 25, 82 - 83, 84 - 91, 92 - 94	3.1 Nuestra esencia, 5.4.1 Política Anticorrupción (Auditoría Interna, Código de Ética y Buen Gobierno), 5.4.2 Conflictos de Interés (Gerencia de Gobierno Corporativo, Código de Ética y Buen Gobierno) (5.4.3 Ética y Transparencia (Auditoría Interna, Gerencia de Gobierno Corporativo, Código de Ética y Buen Gobierno)
--------------	--	---------------------------------------	--

Indicador	Descripción	Ubicación / Respuesta	Responsable
-----------	-------------	-----------------------	-------------

Económicos

Desempeño económico

G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido	p. 101 - 103	6.1 Nuestro Desempeño Económico (Informe financiero de Asamblea 2017)
---------------	--	--------------	---

Consecuencias económicas indirectas

G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios	p. 26 - 39, 55 - 59, 60 - 61, 104	3.2 Nuestros Servicios (todas las Unidades de Negocio de la Caja), 4.4.1 Acciones 2017 (Control financiero y presupuestal, Planeación y Gestión) 4.4.2 Desafíos 2018 (Control financiero y presupuestal, Planeación y Gestión) 6.1.1 Inversión en nuevas sedes (Control financiero y presupuestal, Planeación y Gestión)
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos	p. 106 - 109	6.2 Experiencias de valor superior (Programas de Subsidio en especie)



Prácticas de adquisición

G4-EC9	Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedo-	p. 184 - 186	6.6 Nuestra Red de proveedores (Abastecimiento y Logística)
---------------	--	--------------	---

Ambientales

Energía

G4-EN3	Consumo energético interno	p. 190	6.7.2 Consumo de energía 2017 (Líder de Gestión Ambiental)
G4-EN6	Reducción del consumo energético	p. 190	6.7.2 Consumo de energía 2017 (Líder de Gestión Ambiental)

Agua

G4-EN8	Captación total de agua según la fuente	p. 189	6.7.1 Consumo de agua 2017 (Líder de Gestión Ambiental)
---------------	---	--------	---

Efluentes y residuos

G4-EN23	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	p. 191 - 192, 200 - 204	6.7.3 Tratamiento de residuos IPS Cajasán y 6.7.10 Iniciativas en programas posconsumo (Líder de Gestión Ambiental)
----------------	--	-------------------------	---



Productos y servicios

G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	p. 193 - 199, 205 - 210	6.7.4 Permiso de vertimientos en la Sede Recreacional Campoalegre, 6.7.5 Manejo de vertimientos en la IPS Cajasán Ciudadela, 6.7.6 Manejo de vertimiento en el Supermercado Cajasán Puerta del Sol, 6.7.7 Jornada de siembra de árboles en la Sede Recreacional Campoalegre y alianza Ruitoque E.S.P., 6.7.8 Renovación concesión aguas superficiales Sede Mundo Guarigua, 6.7.9 Balance positivo auditoría NTS 002 Turismo sostenible y 6.7.11 Iniciativas en el mejoramiento ambiental de Cajasán (Líder de Gestión Ambiental)
----------------	---	-------------------------	--

Laborales

Empleo

G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	p. 154 - 170	6.5.1 Pensando en el bienestar de nuestros colaboradores (Gestión Humana)
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por género	p. 176 - 178	6.5.2 Salud y Seguridad en el Trabajo (Gestión Humana)



Salud y seguridad en el trabajo

G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	p. 179 - 180	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) (Gestión Humana)
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	p. 172 - 180	6.5.2 Salud y Seguridad en el Trabajo (Gestión Humana)

Capacitación y educación

G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral	p. 181 - 183	6.5.3 Formación y Capacitación (Gestión Humana)
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	p. 181 - 183	6.5.3 Formación y Capacitación (Gestión Humana)
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por género y por categoría profesional	p. 171	Evaluación de desempeño (Gestión Humana)

Diversidad e igualdad de oportunidades

G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y género, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	p. 152 - 153	Contribuimos con la igualdad, inclusión y equidad (Gestión Humana)
----------------	--	--------------	--



Igualdad de retribución entre mujeres y hombres

G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	p. 152 - 153	Contribuimos con la igualdad, inclusión y equidad (Gestión Humana)
----------------	--	--------------	--

Derechos humanos

No discriminación

G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	p. 96 - 97	5.4.5 Derechos Humanos (Código de Ética y Buen Gobierno)
---------------	---	------------	--

Libertad de asociación y negociación colectiva

G4-HR4	Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos	p. 96 - 97	5.4.5 Derechos Humanos (Código de Ética y Buen Gobierno)
---------------	--	------------	--

Trabajo infantil

G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	p. 96 - 97	5.4.5 Derechos Humanos (Código de Ética y Buen Gobierno y Responsabilidad Social)
---------------	---	------------	---

Trabajo forzoso

G4-HR6	Centros y proveedores significativos con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso	p. 96 - 97	5.4.5 Derechos Humanos (Código de Ética y Buen Gobierno y Responsabilidad Social)
---------------	---	------------	---



Sociedad

Comunidades locales

G4-SO1	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	p. 135 - 140	6.3 Nuestra Gestión Socialmente Responsable (FONÍÑEZ - JEC- AIN- FOS-FEC)
---------------	---	--------------	---

Lucha contra la corrupción

G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	p. 80 - 81	5.4 Gestión de la Ética y la Anticorrupción (Código de Ética y Buen Gobierno)
---------------	---	------------	---

Políticas públicas

G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario	p. 135 - 140	6.3 Nuestra Gestión Socialmente Responsable (FONÍÑEZ - JEC- AIN- FOS-FEC)
---------------	--	--------------	---

Responsabilidad sobre productos

Etiquetado de los productos y servicios

G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	p. 141 - 142	6.4 Nuestros clientes (Lider de Gestión al Cliente)
---------------	--	--------------	---

Privacidad de los clientes

G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	p. 95	5.4.4 Sistema de Protección de Datos Personales (Auditoría Interna)
---------------	--	-------	---