



# Informe de Sostenibilidad 2021







# Contenido

01

## INTRODUCCIÓN

Palabras Director  
Nuestra historia  
Reconocimientos  
Cómo navegar este informe  
Pacto Global

02

## NUESTRA ORGANIZACIÓN

Nuestras cifras - Datos Relevantes  
Planeación Estratégica

03

## CREACIÓN DE VALOR SOCIAL

La voz del empresario  
Aportes y Subsidio  
Servicios Recreativos  
Servicios Educativos  
Servicios Financieros  
Mercadeo de Bienes  
Seguridad Social en Salud

04

## BUEN GOBIERNO

Riesgos  
Ética y transparencia  
Atención al cliente  
Tecnología Informática

05

## COMUNIDAD

Colaboradores  
La voz del Colaborador  
Clientes  
Proveedores  
Seguridad y Salud en Trabajo

06

## CUIDADO AL MEDIO AMBIENTE

Dimensión ambiental

07

## OTROS TEMAS

Información financiera  
Proyección





## Carta del Director

Pese a que el 2020 fue un año de pruebas difíciles y de cambios drásticos; **estábamos seguros que en 2021 tendríamos que crear estrategias, alianzas y proyectos** que generaran en nuestra población afiliada mejores condiciones de vida encaminadas a brindar beneficios subsidiados y proyectar una cadena de valor que iniciara desde acceder a ellos hasta disfrutarlos.

La **pandemia del Covid-19** generó una metamorfosis en todo el planeta, nosotros nos dispusimos a seguir generando crecimiento y desarrollo; es así como iniciamos un recorrido hacia la transformación digital. Un cambio que ha traído versatilidad, dinámica y nuevas oportunidades para crear modelos y estilos que nos proyecten al futuro como una Caja de Compensación Familiar a la vanguardia de sus afiliados.

La innovación fue uno de nuestros pilares en 2021, por ello, proyectos como Billetera Móvil se materializaron para dar frutos siendo uno de los más ambiciosos. Esta será una plataforma digital que servirá de trampolín para que los afiliados puedan hacer uso de su cuota monetaria de una manera más ágil y segura con la ayuda de su dispositivo móvil.

Actualmente, más de 13.000 afiliados han descargado la aplicación con la que a un solo click tienen acceso a su cuota monetaria y es a través de nuestros comercios aliados como hacen uso de ella, siendo esta una magnífica de cuidar y proteger el medio ambiente eliminando el plástico de la tarjeta multiservicio.

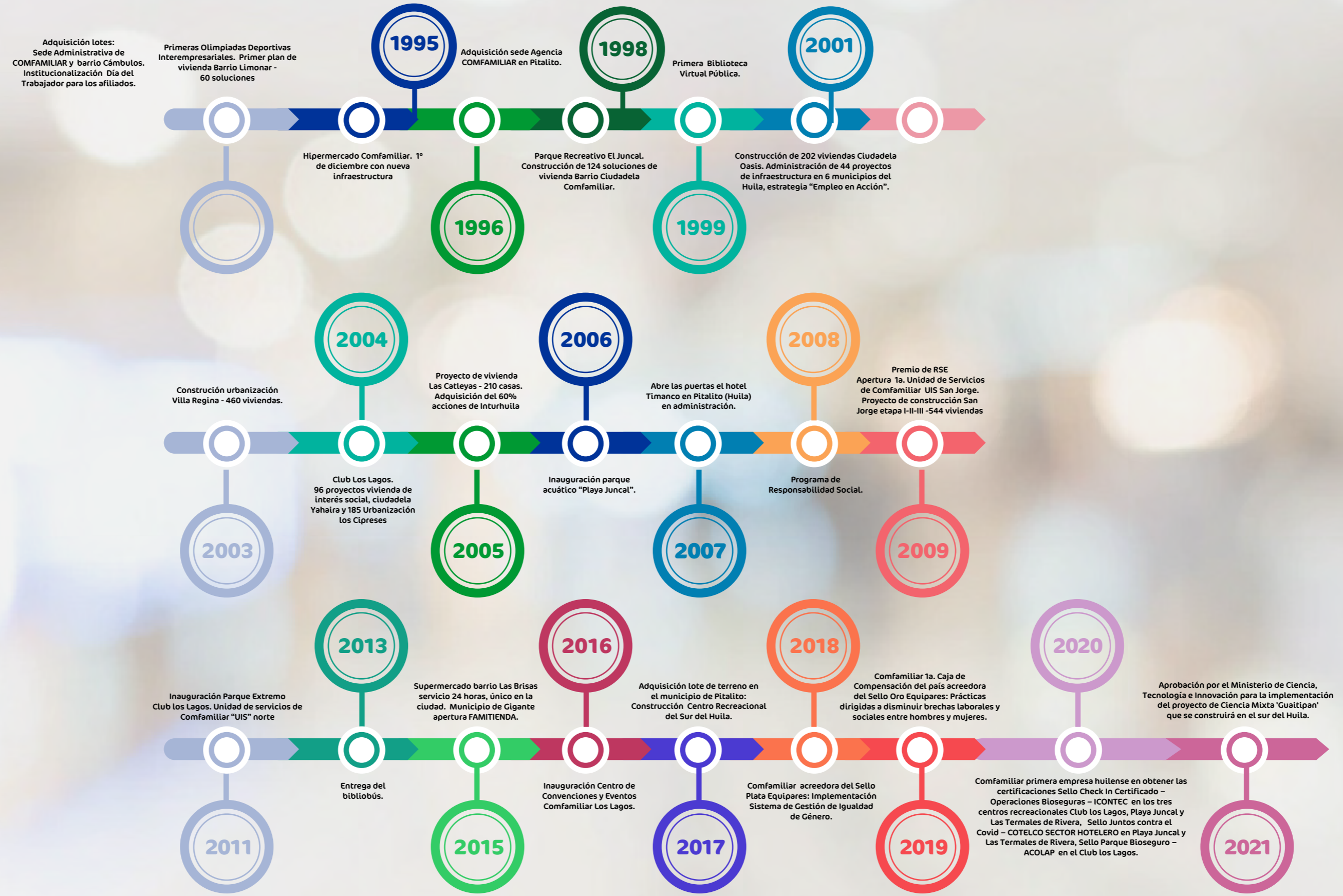
Hoy por hoy estamos seguros que Comfamiliar Huila es una empresa sólida que se ha adaptado a los cambios que el mundo requiere, a las necesidades que reclama la sociedad, a ofrecer mejores estándares de calidad de vida, así como a cuidar y proteger el medio ambiente desde una mirada cada vez más sostenible. Por ello, hemos iniciado con la implementación del Sistema de Gestión Ambiental con el que buscamos proteger y preservar los recursos naturales de nuestro entorno.

Queda la tranquilidad de que estamos haciendo las cosas bien, por el bienestar de la población afiliada y con el propósito de siempre brindar más felicidad. En 2022, grandes sueños se harán realidad; pues el sur del departamento tendrá su primer centro de recreacional, además, cerca de 900 unidades de vivienda serán construidas y nuestras familias continuarán sumando experiencias con nosotros.

Sea esta la oportunidad de agradecer a nuestros empresarios, colaboradores y afiliados por la confianza y su contribución para que como Caja de Compensación Familiar sigamos generando desarrollo y crecimiento en las zonas donde hacemos presencia.

Señoras y señores assembleístas, presento en compañía del Consejo Directivo que preside el señor Eduardo Villarreal Puentes, del comité de direccionamiento y el talento humano de Comfamiliar, el Informe de Gestión 2021 para su consideración y análisis.









# Cómo navegar este informe

Para una maravillosa experiencia en este informe, lo hemos dividido en pequeñas cápsulas que te ayudarán a conocer los beneficios de pertenecer a Comfamiliar Huila.



## NUESTRA ORGANIZACIÓN

Allí encontrarás la Planeación Estratégica, la esencia y la visión de Comfamiliar Huila. Los propósitos y el direccionamiento para seguir generando progreso entre nuestra población; así como los proyectos adelantados con los que ha promovido el bienestar y la felicidad a su población afiliada.

## CREACIÓN DE VALOR SOCIAL

Como Caja de Compensación Familiar es de gran importancia el desarrollo social que genera entre sus afiliados. Los subsidios entregados durante 2021 hacen parte del impacto social que permite mejorar la calidad de vida de las personas beneficiadas.

En esta sección conocerás los alcances, proyección e impacto social de los servicios de la Caja como Aportes y Subsidio, Recreación, Educación, Crédito social, Mercadeo de Bienes y Seguridad Social en Salud.

## BUEN GOBIERNO

El Buen Gobierno corporativo incluye los elementos y mecanismos que garantizan la transparencia, ética y gestión de riesgos en el actuar de la organización en sus códigos de conducta y la buena atención al cliente.



## COMUNIDAD

Acá encontrarás cuál es el nivel de participación de los colaboradores, clientes y proveedores que hacen parte importante de la cadena de valor de Comfamiliar Huila.

## CUIDADO AL MEDIO AMBIENTE

Desde 2021, Comfamiliar Huila implementó el Sistema de Gestión Medioambiental con el que logró grandes acciones en cuanto a la conservación y preservación de los recursos naturales. Esta cápsula es un camino que busca un mundo sostenible.



## OTROS TEMAS

En este espacio podrás conocer todo lo relacionado a los comportamientos financieros realizados en el 2021 en beneficio del bienestar de la población afiliada





## Comfamiliar, comprometida con el pacto global

La Caja de Compensación Familiar del Huila en el marco de sus actividades y estrategias, reafirma el compromiso con los 10 principios del Pacto Global, especialmente en lo relativo a derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.



### Derechos humanos

**Comfamiliar** le apuesta a la protección de los derechos humanos de sus grupos de interés, desde una política corporativa que fomenta la cultura de la **felicidad**, a partir de contextos generadores de bienestar.



### Estándares Laborales

**Comfamiliar** encamina sus esfuerzos hacia la promoción y desarrollo de los colaboradores, sin ningún tipo de discriminación. Fomenta la cultura corporativa de respeto a la libertad sindical y de asociación y promueve la erradicación de desigualdades en materia laboral. Claro ejemplo de ello lo constituye el poder erigirse como la primera Caja de Compensación Familiar del país en hacerse acreedora del Sello Oro Equipares, por las buenas prácticas dirigidas a disminuir brechas laborales y sociales entre hombres y mujeres.



### Medio Ambiente

Desde el marco de los objetivos, metas y actividades en las diversas Unidades de Negocio de la organización y en la búsqueda por mitigar los impactos ambientales, **Comfamiliar** realizó el diagnóstico y diseño del Sistema de Gestión Ambiental, en sinergia con todos los procesos de la organización. Así mismo fomenta la implementación de buenas prácticas, desde el marco del desarrollo de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente y continuará incorporando estrategias ambientales tendientes a la optimización de recursos y reducción de impactos sobre el medio ambiente.



### Lucha Contra La Corrupción

La actuación corporativa en todos los niveles se halla sujeta a valores y principios: compromiso, honestidad, honradez y transparencia que conduzcan a la integridad en el obrar, sinceridad en el actuar, pensar y decir, de conformidad con la moral y las buenas costumbres. En el año 2019 se documentó el manual antifraude y corrupción, así como se crearon los mecanismos para la atención de presuntos actos de corrupción.







**Principio 1** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.

**Principio 2** Las empresas deben asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.

**Principio 3** Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

**Principio 4** Las empresas deben defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

**Principio 5** Las empresas deben defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.

**Principio 6** Las empresas deben defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

**Principio 7** Las empresas deben apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.

**Principio 8** Las empresas deben llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.

**Principio 9** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

**Principio 10** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.





# Nuestra organización





## Comfamiliar, comprometida con el desarrollo social







# Valores, principios, estándares y normas de comportamiento

## Nuestra esencia

Comfamiliar Huila es una empresa convencida de que trabajando unidos se pueden superar los retos y alcanzar los objetivos; le inspira la vida, los sueños, los retos y el progreso de las familias.

Continúa evolucionando y reinventando la forma de construir experiencias de bienestar y felicidad que transforman vidas, las cuales le han permitido sortear con éxito la coyuntura del Covid-19 y mirar el futuro con optimismo.

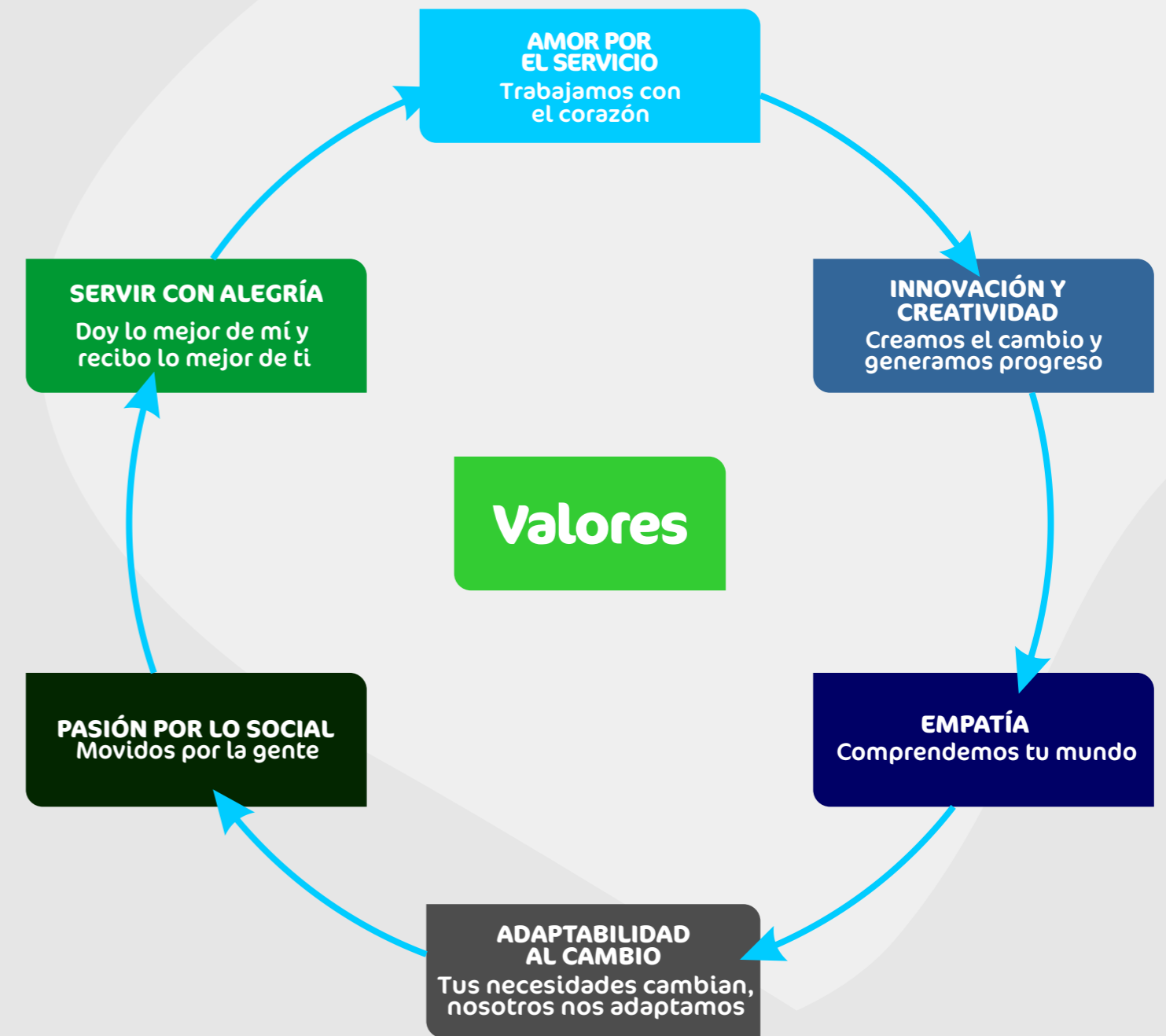
Para lograrlo, se enfoca en una cultura basada en los valores corporativos.

## Hacia dónde vamos

Para el 2021, el Direccionamiento Estratégico, se actualizó con la participación de diferentes actores; mediante encuestas se recolectaron los aportes de los miembros de la organización, allí se definió el propósito central, así como la visión a través de un objetivo retador, enmarcados de la siguiente manera:

**Propósito central:** Brindar bienestar y felicidad a nuestra población afiliada y sus familias, contribuyendo al fortalecimiento de la productividad empresarial de la región y a la transformación de la sociedad haciéndola más inclusiva.

**Objetivo retador:** En 2030 seremos la primera alternativa en la generación de felicidad para las familias, posicionándonos como la organización que más le aporta al mejoramiento de su calidad de vida; logrando ser sostenibles y perdurables.



GRI 102 - 22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités





### Integrantes del Consejo Directivo

#### Presidente

Eduardo Villarreal Puentes

#### Vicepresidente

Óscar Mauricio Cerquera Ortiz

#### Director Administrativo

Luís Miguel Losada Polanco

#### Revisor Fiscal

Yesid Orlando Perdomo Guerrero

#### Miembros

Blanca Eliana Ramírez Silva  
Aníbal Andrés Charry Bressan  
Francisco Javier Lozano Solórzano  
José Adán Rodríguez Rojas  
José Luis Castellanos Chávez  
Miller Silva Castañeda  
José Fernando Lamilla Rincón  
Ramón Antonio García Jácome

Conformado por 10 miembros principales y sus respectivos suplentes así:

- 5 miembros principales con sus respectivos suplentes en representación de los empleadores afiliados, elegidos por la Asamblea General de Afiliados.
- 5 miembros principales con sus respectivos suplentes en representación de los trabajadores afiliados (sindicalizados y no sindicalizados), designados por el Ministerio de Trabajo.







## GRI 102 - 20 Responsabilidad a nivel ejecutivo para los asuntos económico, medio ambiente y aspectos sociales

### Órganos de Dirección Administrativa

En Comfamiliar se cuenta con una estructura de gobierno definida que asegura la adecuada toma de decisiones, control, rendición de cuentas y generación de valor. Por tal razón desde la comunidad corporativa se aporta al crecimiento de la región y el país, promoviendo la coherencia en el actuar como Caja de Compensación Familiar y fortaleciendo el Sistema de Gobierno Corporativo con una formación permanente en valores e integridad. De esa forma, se permea la cultura organizacional mediante el autocontrol y la autogestión.

### Asamblea General de Afiliados

La Asamblea General se compone de todos los empleadores legalmente inscritos como afiliados a Comfamiliar Huila o de sus representantes o mandatarios. La Asamblea General de afiliados es la autoridad suprema de la Corporación.

Su funcionamiento, facultades, reformas, formas de deliberar y tomar determinaciones, se cumplirán atendiendo la ley y los Estatutos que gobiernan a Comfamiliar.

### • Consejo Directivo

Es el órgano de dirección elegido por la Asamblea General de Afiliados y el Ministerio de Trabajo con las calidades y los requisitos que la ley exige para ejercer las funciones que le son propias.

### • Director Administrativo

Es el representante legal de la Corporación, responsable de ejecutar las estrategias corporativas, las decisiones aprobadas por la Asamblea General de Afiliados y/o el Consejo Directivo, en cumplimiento de las funciones contempladas en la ley, los estatutos y los pronunciamientos emitidos por los órganos de vigilancia y control.

### • Directivos

Son colaboradores de la Corporación, quienes tienen a su cargo la toma de decisiones, generación de obligaciones, de acuerdo a las funciones, facultades y cuantías autorizadas por la Dirección. Los cuales deben actuar en interés de la Caja y sus afiliados, conforme a las directrices impartidas y la normatividad vigente que les aplica.

## GRI 102 - 23 Presidente del máximo órgano de gobierno

Los miembros del Consejo Directivo no tienen ninguna relación de tipo laboral con la organización.

El Consejo Directivo lo conforman miembros residentes en Neiva y representantes de algunos de los municipios más importantes del Huila como, por ejemplo, Pitalito y Garzón.







## GRI 102 - 24 Nominaciones y selección del máximo órgano de gobierno

### Infografía

De acuerdo con las condiciones establecidas en la Ley 789 de 2002 y demás normas reglamentarias, el Consejo Directivo se elige de la siguiente manera:

a) Miembros representantes de los empleadores afiliados.

Los miembros representantes de los empleadores afiliados son elegidos por períodos de cuatro (4) años, de acuerdo a las normas establecidas en los estatutos. Dicha elección se realiza el día en que se desarrolla la Asamblea General de Afiliados.

Se debe declarar impedido para actuar en la reunión respectiva cuando se presenten hechos o situaciones de inhabilidades b) Miembros representantes de los trabajadores afiliados.

Los miembros del Consejo Directivo, representantes de los trabajadores afiliados, son elegidos para períodos de cuatro (4) años por el Ministerio del Trabajo de listas provistas por las Centrales Obreras, con personería jurídica reconocida, como los enviados directamente por la Caja de Compensación Familiar de sus beneficiarios y no beneficiarios.

## GRI 102 - 32 Papel más alto del órgano de gobierno de los informes de sostenibilidad

El Consejero se debe declarar impedido para actuar en la reunión respectiva cuando se presenten hechos o situaciones de inhabilidades o incompatibilidades determinadas por la ley, estatutos y Código de Ética y Buen Gobierno. De darse el caso, lo comunicará por escrito al Presidente del Consejo con anterioridad a la reunión, o bien en la propia reunión, caso en el cual, pondrá en consideración de los demás consejeros el impedimento para que se tome una determinación en forma colegiada.

El Consejo aceptará el impedimento si el hecho está consagrado por la ley, reglamentos, estatutos o Código de Ética y Buen Gobierno, o de no estarlo, si razonadamente el hecho invocado, lo amerite.

## GRI 102 - 26 Papel de más alto órgano de gobierno en el establecimiento de fines, valores y estrategia.

### Funciones del Consejo Directivo:

- A. Adoptar la política Administrativa y Financiera de la Caja, teniendo en cuenta el régimen orgánico del Subsidio Familiar, las directrices impartidas por el Gobierno Nacional y la Asamblea de Afiliados.
- B. Aprobar los planes y programas a que deban ceñirse las inversiones y la organización de los servicios sociales de la Caja, de conformidad con la Ley.

- C. Autorizar el presupuesto anual de ingresos y egresos de la entidad y someterlo a la aprobación de la autoridad competente.
- D. Determinar el uso de los rendimientos líquidos o remanentes que arrojen en el respectivo ejercicio de las correspondientes operaciones de la Caja, de conformidad con la Ley.
- E. Dictar y reformar dentro de las normas legales, los reglamentos a que se someterá el otorgamiento del subsidio, la consignación de aportes y las obligaciones que afiliados y beneficiarios tengan con la Corporación.
- F. Vigilar y controlar la ejecución de los programas, la prestación de servicios y el manejo administrativo y financiero de la Caja.
- G. Evaluar los informes trimestrales de gestión y resultados que debe presentar el Director Administrativo.
- H. Constituir reservas de fácil liquidez que garanticen el cumplimiento de las obligaciones de la Corporación, de conformidad con la Ley.
- I. Aprobar o improbar el ingreso de afiliados a la Corporación y resolver sobre la suspensión o pérdida de la calidad de Miembro de la misma, de conformidad con las disposiciones legales.
- J. Designar y remover libremente al Director Administrativo, asignar su remuneración y crear las dependencias y cargos que estime necesarios para el funcionamiento de la entidad.

- K. Presentar a la Asamblea General Ordinaria de Afiliados, en asocio con el Director Administrativo, balances e inversiones de la Corporación.
- L. Autorizar al Director Administrativo para celebrar contratos cuya cuantía fuere superior a la suma que la Asamblea General Ordinaria de Afiliados determine.
- M. Aprobar los contratos que suscriba el Director Administrativo cuando su cuantía fuere superior a la suma que determine la Asamblea General Ordinaria de Afiliados.
- N. Interpretar y reglamentar los Estatutos de la entidad, y dirimir conflictos que sobre el particular se presenten.
- O. Fijar tarifas para los servicios y obras sociales que ofrezca la Caja.
- P. Velar porque se cumplan en la Corporación las normas legales y estatutarias sobre incompatibilidades y prohibiciones.
- Q. Ejercer la suprema dirección administrativa de la entidad y aquellas funciones que no estén expresamente asignadas a otras competencias.
- R. Las demás que las Leyes le confiera.





### Funciones del Director Administrativo:

- A. Cumplir y hacer cumplir la Ley, los estatutos, reglamentos internos, órdenes y resoluciones emanadas de los diferentes órganos de la Corporación, las directrices del Gobierno Nacional y los ordenamientos de la Superintendencia del Subsidio Familiar.
- B. Ejercer la representación legal de la Corporación.
- C. Ejecutar la política administrativa y financiera de la Caja y las determinaciones del Consejo Directivo.
- D. Presentar a consideración del Consejo Directivo los planes y programas de inversión y organización de servicios y el proyecto de presupuesto de Ingresos y Egresos.
- E. Cobrar y recibir a nombre de la Corporación los bienes en especie o en dinero que en forma de aportes, contribuciones o de cualquier otro origen, ingresen a la misma y disponer su inversión de acuerdo con la Ley, los presentes estatutos y las determinaciones del Consejo Directivo.
- F. Presentar ante la Superintendencia del Subsidio Familiar los informes generales o periódicos que se le soliciten sobre actividades desarrolladas, el estado de ejecución de planes y programas y la situación general de la entidad.
- G. Presentar a la Asamblea General el informe anual de labores acompañado de las cuentas, balances y Estados Financieros del correspondiente ejercicio.
- H. Sugerir a la Asamblea General de común acuerdo con el Consejo Directivo, las innovaciones que a su juicio sea conveniente llevar a cabo para el mejor cumplimiento de sus fines.
- I. Llevar a efecto el control y vigilancia de los aportes patronales, de acuerdo con las facultades conferidas por la Ley, los estatutos y reglamentos internos de la Corporación.
- J. Someter a consideración del Consejo Directivo los proyectos de organización administrativa de la Entidad, planta de personal, manual de funciones, reglamento de trabajo y asignación de salarios.
- K. Presentar al Consejo Directivo iniciativas y proyectos encaminados a la buena marcha de la Corporación.
- L. Nombrar y remover libremente al personal de la Corporación, a excepción de aquellos funcionarios cuyo nombramiento corresponde a la Asamblea General o al Consejo Directivo.
- LL. Presentar anualmente a consideración del Consejo Directivo un programa de trabajo para desarrollarlo en la vigencia respectiva.
- M. Rendir al Consejo Directivo informes trimestrales de gestión y resultados.
- N. Suscribir los contratos que requiera el normal funcionamiento de la Caja con sujeción a lo preceptuado en los estatutos.
- O. Ordenar gastos de acuerdo con la competencia que le asigne el Consejo Directivo.

P. Velar porque se cumplan en la Corporación las normas legales y estatutarias sobre incompatibilidad y prohibiciones.

Q. Ejercer las demás funciones que le asigne la Asamblea General o el Consejo Directivo, así como las inherentes a la naturaleza de su cargo.

### GRI 102 - 30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos

Corresponde al Consejo Directivo dentro de sus atribuciones realizar una evaluación de gestión del desempeño de Comfamiliar de manera trimestral, basado en indicadores. Adoptar mecanismos de verificación. Velar por el cumplimiento de las políticas impartidas por la Asamblea General de Afiliados y monitorear que éstas se cumplan.

Como máximo órgano colegiado debe abstenerse de ejercer actividades de coadministración que generen a la Dirección Administrativa tropiezos para ejecutar las políticas y los proyectos de inversión social, conforme a las disposiciones legales del subsidio familiar en Colombia.

Frente a la gestión de riesgos de Comfamiliar el Consejo Directivo deberá cumplir con las siguientes responsabilidades:

- Rendir informe a la Asamblea General cuando sea necesario.
- Recibir y evaluar los informes de los comités.
- Verificar el cumplimiento de los programas desarrollados o a desarrollar por la Corporación.

- Evaluar los riesgos involucrados en los instrumentos de inversión.
- Conocer los riesgos que implican los productos que ofrece la Caja.
- Aprobar los recursos relacionados con el Sistema de Gestión de Riesgos.
- Aprobar el Plan de Continuidad de Negocio y realizar seguimiento a este.

Además de esto, todos los colaboradores deberán:

- Cumplir las políticas definidas por la Caja para la gestión de sus diferentes tipos de riesgos.
- Ejecutar las acciones que les sean asignadas para dar tratamiento a los riesgos.
- Velar por la prevención y autocontrol de los riesgos.





## GRUPOS DE INTERÉS

### GRI 102 - 40 Lista de los grupos de interés

#### Nuestros grupos de interés

Entre las principales motivaciones está el establecer relaciones sostenibles con los principales grupos de interés, para ello es indispensable mantener una comunicación abierta, de confianza y colaboración para atender los retos actuales y futuros del entorno.

El año 2021, representó una oportunidad importante para fortalecer la relación con varios grupos de interés, priorizando las acciones para ser más oportunos antes sus necesidades. Comfamiliar es consciente de que la clave para crear valor a largo plazo es fortalecer vínculos basados en la confianza, a través de la comunicación y la transparencia.

Por tal razón Comfamiliar ha establecido canales que garanticen una comunicación asertiva con cada uno de estos grupos para asegurar no solo el desarrollo de sus proyectos sino el control de impactos sociales, económicos y ambientales que puedan generarse en el proceso. Se cuenta con seis grupos de interés, frente a los cuales en 2021 realizó un ejercicio de actualización interna con el objetivo de lograr un mejor entendimiento de las dinámicas de relacionamiento y construcción de confianza con cada uno de ellos.

Hacen parte de estos grupos los siguientes:



#### Colaboradores

Construir una cultura de compromiso y lealtad hacia la organización, promoviendo oportunidades de desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores, que generen equilibrio entre la vida familiar y laboral.



#### Comunidad

Contribuir al crecimiento de la región, generando oportunidades que hagan visible al Huila, desde el aspecto económico, cultural, humano y social.



#### Gobierno o entes de control

Comfamiliar se compromete a generar un excelente ambiente de control, con el ánimo de facilitar que las metodologías de auditoría contribuyan al cumplimiento de nuestros objetivos en la dimensión financiera, administrativa, social y ambiental.



#### Consejo Directivo

Implementar y desarrollar los lineamientos, políticas y estrategias dadas por el Consejo, que contribuyan al desarrollo del modelo de intervención social de la Corporación y lleven a Comfamiliar al cumplimiento de su propósito.



#### Proveedores

Conformar una red de proveedores formales, en donde prevalezca la confianza y satisfacción mutua.



#### Aliados

Generar una relación de confianza y credibilidad, buscando crecimiento mutuo.





### Relacionamientos con los grupos de interés

Comfamiliar mantiene un fuerte y constante relacionamiento con sus grupos de interés a través de los diferentes medios de comunicación, así mismo, se establece de manera general el relacionamiento con dichos grupos, acorde con sus expectativas manifiestas, las cuales son recibidas y monitoreadas de manera permanente a través de diversas fuentes, como: sondeos, encuestas, entrevistas, grupos focales, entre otros; analizando dichos insumos con el objetivo de establecer, reforzar o reorientar las acciones para responder cada vez de mejor forma ante las cambiantes necesidades del entorno y por ende, de nuestros grupos de interés; encaminados a comunicar de manera clara, efectiva y veraz la información. En ese sentido, Comfamiliar avanza en la implementación de nuevas experiencias a partir de la comunicación digital, para dar una mayor agilidad en la prestación del servicio.

### Modelo de sostenibilidad

Comfamiliar como referente de la intervención social, se compromete con los principios de sostenibilidad con sus clientes y demás grupos de interés, enmarcado en el siguiente triángulo de la sostenibilidad:

- Uso racional y eficiente de los recursos naturales.
- Creación de hábitats amigables con el medio ambiente.







**Crecimiento Económico:**

- La Eficiencia: Los procesos buscarán ser siempre ejecutados dentro de las mejores prácticas del mercado.
- La Eficacia: Los servicios alineados con las necesidades del cliente.

**Progreso Social:**

- Promover la transferencia de conocimiento en proyectos de intervención social a terceros.
- Convertir la intervención social en una competencia distintiva.

**Balance Ecológico:**

- Uso racional y eficiente de los recursos naturales.
- Creación de hábitats amigables con el medio ambiente.



**GRI 103-1 Explicación del tema material y su límite**

**Análisis de la tabla de Materialidad**

• **Identificación:**

Para realizar la selección de asuntos relevantes se efectúa mediante el análisis de tendencias del Sistema del Subsidio Familiar, Planeación Estratégica de la Organización y la opinión de los grupos de interés.

• **Priorización:**

La priorización se realiza mediante un estudio y alineación de las preferencias y sugerencias de la población afiliada, con relación a los informes de prospectiva que se han llevado a cabo en el sector del Subsidio Familiar y con los cuales se ha realizado la planeación estratégica de la Organización.

Para determinar si un aspecto es material se tienen en cuenta los siguientes parámetros: Impactos generados (Social, económico, ambiental), cumplimiento de la norma y desarrollo del entorno social. Para conocer los aspectos más importantes de los grupos de interés, se llevan a cabo acercamientos, en donde se realizan diversas encuestas, grupos focales, estudios de mercado y consultas que permiten determinar las necesidades más sentidas.

**Análisis y validación:**

Una vez priorizados los temas relevantes se realiza la validación de los mismos, a través de colaboradores(as) de la Organización, en relación al desempeño en cada asunto material, teniendo la matriz de materialidad definitiva, la cual se discute y valida en una instancia interna: Comité de Elaboración y Redacción del Informe de sostenibilidad.

**Tabla de Materialidad**

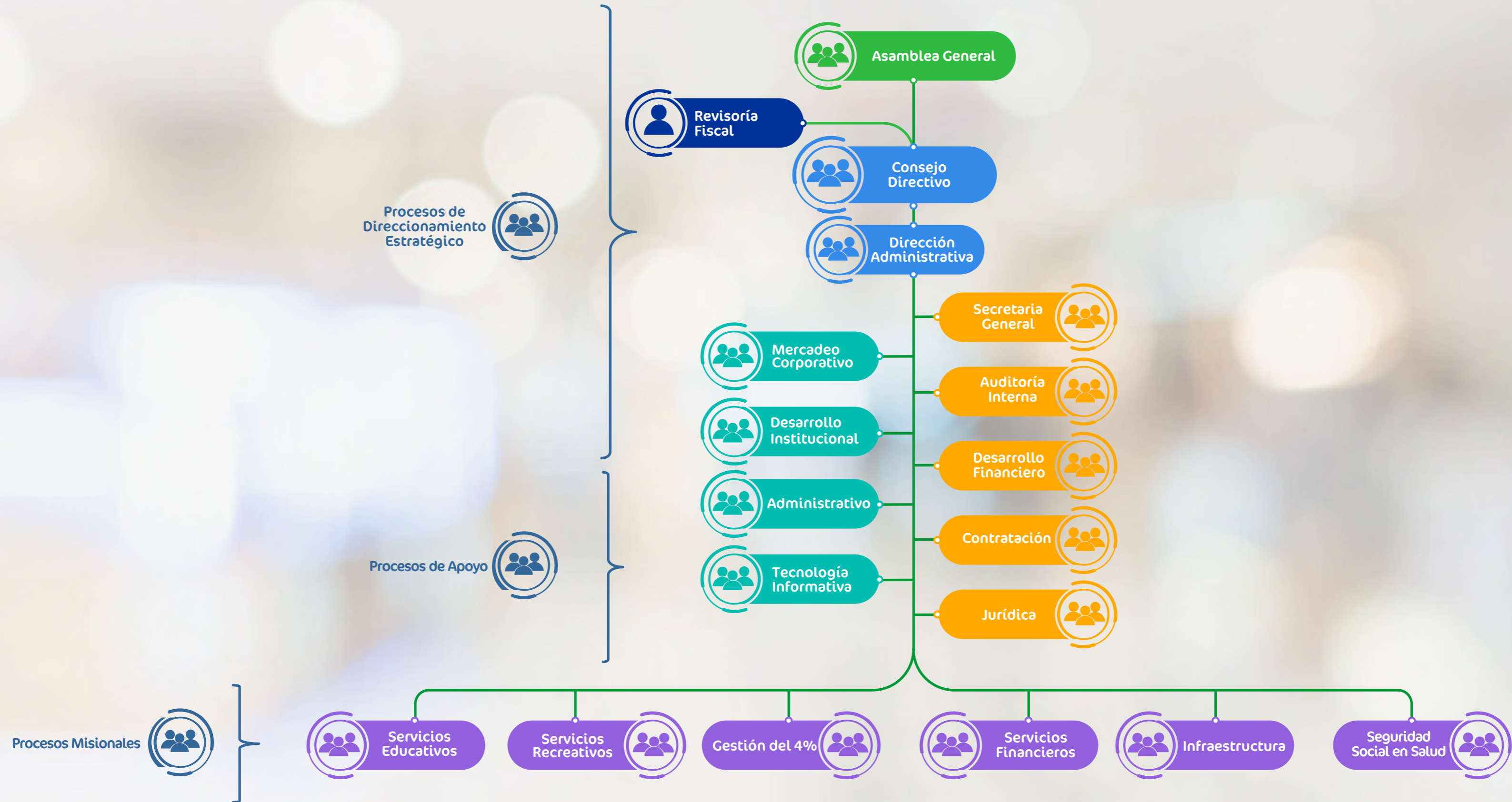
Importancia para los Grupos de Interés







# ORGANIGRAMA

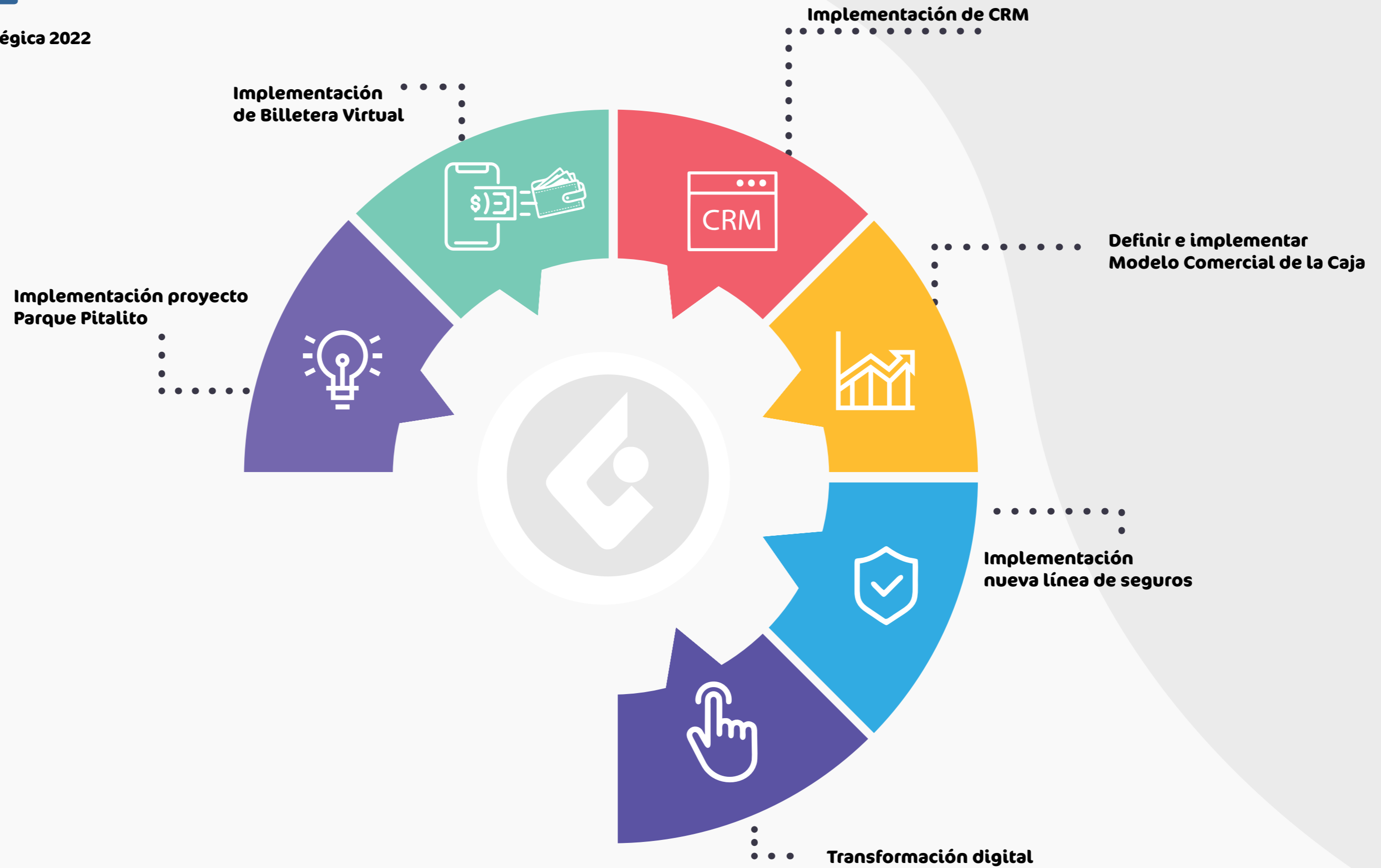






# OBJETIVOS 2022

Objetivos en la planeación estratégica 2022







## GRI 103 – 2 El enfoque de gestión y sus componentes

### Un enfoque por procesos

Comfamiliar cuenta con el Sistema de Gestión de Calidad bajo el enfoque de la ISO 9001:2015, el cual se ha convertido en la columna vertebral de la gestión y el compromiso con la mejora continua, en la cual se ha identificado en su cadena de valor un conjunto de actividades bajo el enfoque sistémico que ejecuta procesos de direccionamiento, que imparten directrices para el desarrollo del negocio; los procesos de apoyo, los cuales proveen los medios para realizar los procesos del ciclo del negocio o los procesos misionales que materializan la propuesta de valor para el cliente. Todos ellos mantienen relaciones estrechas que salvaguardan la sinergia operativa necesaria para la sostenibilidad de la organización.

Para la vigencia del 2021 se llevó a cabo la auditoria por parte del ente certificador Icontec que concluyó que Comfamiliar ha establecido y mantenido el Sistema de Gestión de acuerdo a los requisitos de la norma ISO 9001:2015, así mismo otorgaron la certificación para el Centro de Formación Empresarial en el servicio de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano bajo la NTC 5555:2011 y NTC 5580:2011, demostrando la capacidad del sistema para lograr que se cumplan los requisitos para los servicios incluidos en el alcance, así como la política y objetivos de la organización.

El Sistema de Gestión de Calidad de Comfamiliar está activo en los servicios certificados de la organización, en el que todos propenden por realizar sus actividades en el marco de la política y objetivos de calidad corporativos.

En 2022, Comfamiliar se proyecta a ampliar los servicios misionales certificados del SGC hacia otras sedes garantizando la satisfacción y excelencia en la prestación del servicio.

### Política de calidad

“COMFAMILIAR como generador de bienestar y felicidad se compromete a satisfacer los requisitos de las partes interesadas, desde el marco legal y los propios de la Corporación, a través del Sistema de Gestión de la Calidad que promueve y mejora continuamente los procesos; con el propósito de contribuir al logro del objetivo retador propuesto en el contexto de la organización”.

### Objetivos

- Propender por la satisfacción de las partes interesadas a través de la aplicación eficaz del SGC y el aseguramiento de la conformidad con los requisitos.
- Mejorar continuamente el desempeño institucional mediante el fortalecimiento del control, la evaluación y la apropiación de los mecanismos relacionados con el SGC, para asegurar el logro de los objetivos y las políticas corporativas.
- Propender por la sostenibilidad y la perdurabilidad de la Corporación.
- Proveer el capital humano necesario y competente, a través de la incorporación, formación integral, programas de bienestar, seguridad y la administración del talento humano para contribuir al logro de los objetivos corporativos.

## GRI 102-13 Pertenencia a asociaciones

### Asociaciones o comités en los que participa Comfamiliar Huila



### Aliados estratégicos







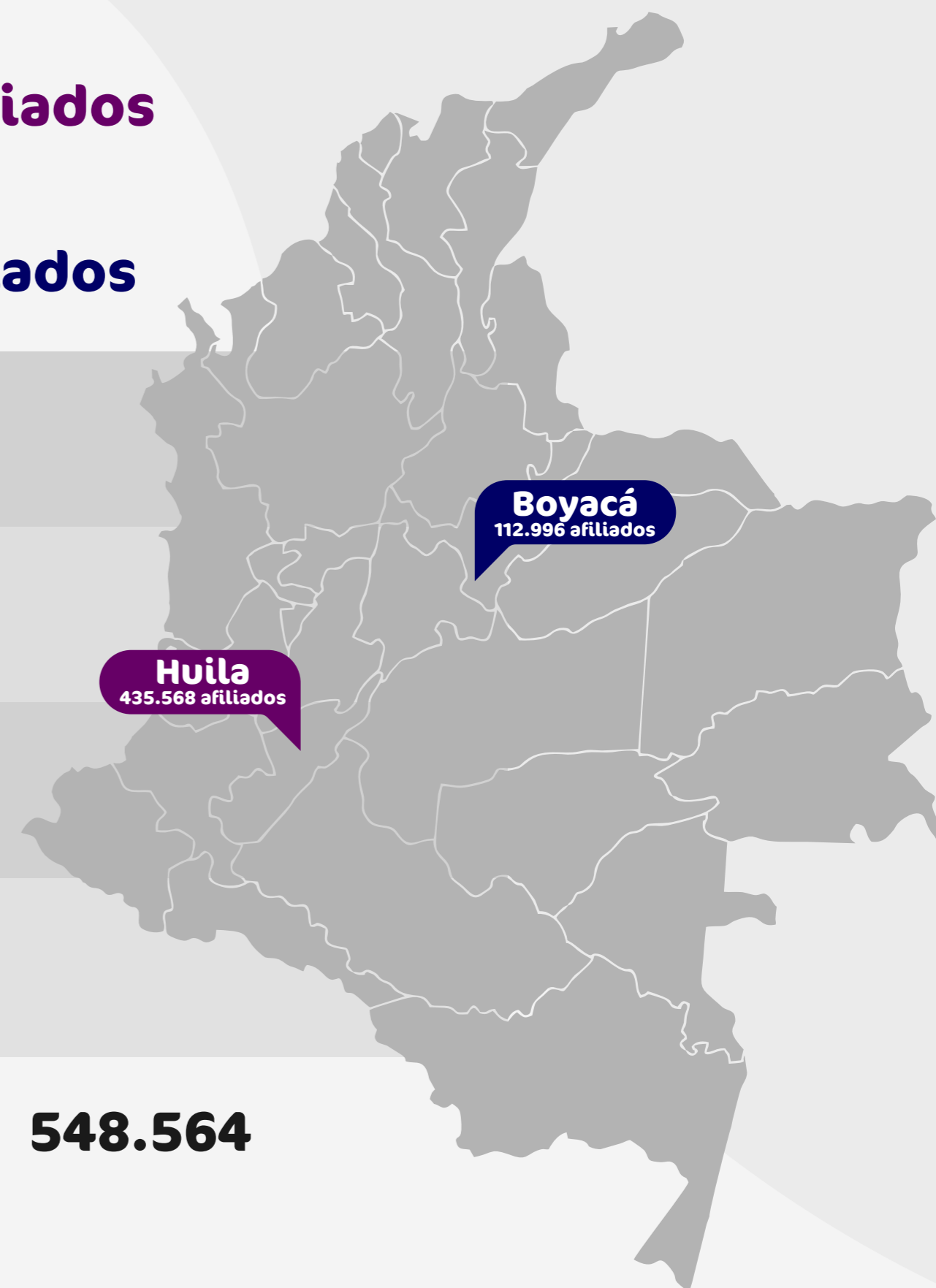
## Población afiliada al sistema de subsidio familiar Comfamiliar Huila

Comfamiliar hace presencia con la EPS en los departamentos de:

Huila  
**435.568 afiliados**

Boyacá  
**112.996 afiliados**

Descripción	2019	2020	2021
Empresas Afiliadas	10.442	10.501	10.747
Trabajadores(as) Afiliados(as) (Dependientes, madres comunitarias, servicio doméstico)	105.902	103.908	111.792
Personas a cargo (Cónyuges, hijos, hijastros, hermanos huérfanos de padres, padres mayores de 60 años)	183.400	176.711	188.945
Trabajadores(as) y beneficiarios(as) Afiliados(as)	289.302	280.619	300.584



Total afiliados a la EPS a corte del 31 de diciembre de 2021:

**548.564**





# Creación del Valor Social





## LA VOZ DE LOS EMPRESARIOS



**Sandra Charry**  
**Gerente Hotel Plaza**

La Caja de Compensación Familiar del Huila cumple un papel muy importante de apoyo a todos los empresarios de la región. Como ustedes saben, la labor misional de Comfamiliar es cumplir con tres propósitos importantes, los cuales consisten en suministrar educación, subsidio y recreación a todos sus afiliados. Por supuesto que cumplen a cabalidad con este principio y función porque le contribuyen a todos los huilenses que están afiliados.

Comfamiliar tiene a disposición de todos los huilenses distintos sitios de recreación y de esparcimiento para que hagan utilización de estos servicios, bien vale la pena que los aprovechemos porque son bien bonitos sin nada qué envidiarle al resto de Cajas de Compensación del país.



**Óscar Chávarro,**  
**rector universidad Corhuila**

Comfamiliar Huila, en el ejercicio propio de poder proyectar al sur del departamento del Huila, y por supuesto, en alianza con el trabajo articulado con la Gobernación y la Corporación Universitaria del Huila, Corhuila; formuló un proyecto de apropiación social de conocimiento, un proyecto del Sistema General de Regalías, del Fondo de Ciencia, Tecnología e Innovación, un proyecto de impacto social, por lo que significa el primer Centro de Ciencia o Parque Tecnológico en el sur del país, ubicado en el municipio de Pitalito.

Es un proyecto que va a permitir que jóvenes, turistas, visitantes, propios de la región y niños puedan visitar este parque que va a tener elementos importantes en temas arqueológicos y productivos como el cacao, la producción de guadua, así como el turismo, la energía solar, que va a permitir que conozcan de estos elementos culturales que permitirán valorar la riqueza que tiene el departamento del Huila y proyectar la región en otras latitudes.

Este proyecto de apropiación social tiene un componente económico, pues va a permitir el fortalecimiento de ciencia, tecnología e innovación para proyectar al departamento.





# APORTES Y SUBSIDIO

**Comfamiliar comprometida con el desarrollo social de la población afiliada y sus familias**

Comfamiliar fomenta el desarrollo social de los afiliados y sus familias siendo generador de experiencias de felicidad.

En la búsqueda por generar bienestar y mayor relacionamiento con los grupos de interés, Comfamiliar a lo largo de 2021 entregó servicios y productos a través de innovadoras iniciativas de impacto social e interés colectivo, orientadas a empoderar y fortalecer el desarrollo humano y generar valor sostenible, como determinantes de bienestar y satisfacción personal.



## Aportes Parafiscales

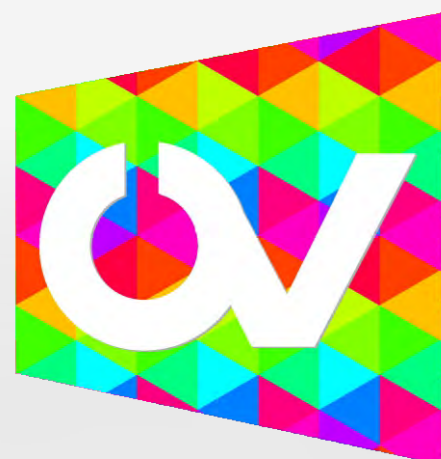


### Logros Obtenidos

- Empresas Afiliadas en 2021: 10.747
- Reducción de cartera de Aportes Parafiscales.
- Concientización de los empresarios para el correcto y oportuno pago de los aportes parafiscales.
- Asesoría y soporte en la liquidación de planillas de pago de aportes parafiscales a través de Asopagos.
- Se logró que el 100% de los empresarios se registraran en la oficina virtual.







OFICINA VIRTUAL



La Oficina Virtual ha sido una de las estrategias tecnológicas con las que Comfamiliar Huila aboga a la simplificación de procesos, gracias al desarrollo de aplicaciones, con el objetivo de ofrecer agilidad y facilidad de acceso a la población afiliada a través de servicios web.







# Para Trabajadores







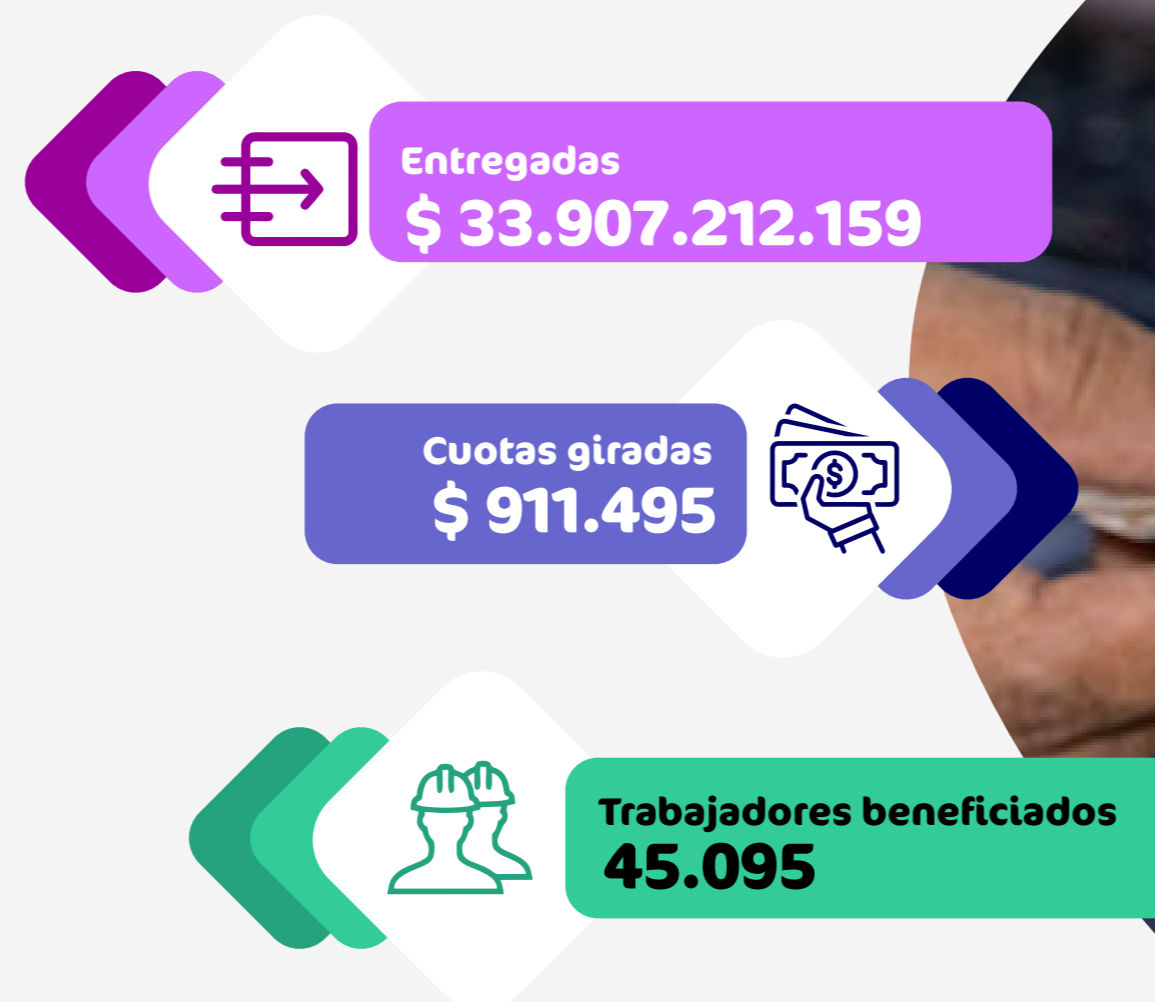
### Oficina Virtual en cifras

Accesibilidad a empresas y trabajadores afiliados por medio de los Servicios Web:

- A diciembre del año 2021 los empresarios huilenses realizaron un total de 261.818 usos de todas las transacciones habilitadas.
- A diciembre del año 2021 los trabajadores huilenses realizaron un total de 38.255 usos de todas las transacciones habilitadas.
- En 2021, las empresas realizaron el 99% de las afiliaciones de sus trabajadores a través del portal.

Aliado del proyecto: Mano de obra de la región representada por un equipo de ingenieros de sistemas dirigidos por la Caja de Compensación del Huila.

### Cuota Monetaria



La cuota monetaria tiene como finalidad aliviar las cargas económicas que representa para un trabajador afiliado el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad. Para el 2021 representó \$37.400 por persona a cargo del trabajador.

De un total de 111.792 trabajadores afiliados, 45.095 fueron beneficiados con este subsidio.

### Logros Obtenidos

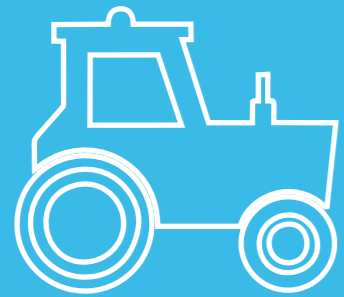
Satisfacción del cliente en un 84%.

Cobertura con puntos de atención para el pago del Subsidio Familiar en los 37 municipios del Huila.

Aliados de la estrategia: Supermercados Comfamiliar, Supermercado La Estrella y Apuestas Nacionales de Colombia, como proveedores de pago de la Cuota Monetaria.







### Cuota Monetaria Sector Agropecuario

En cumplimiento al Principio de Solidaridad de la Ciudad con el Campo, se estableció una cuota monetaria por valor \$43.010 (un 15% adicional sobre la cuota monetaria ordinaria) y aplica a trabajadores afiliados del Sector Agropecuario.

**\$ 1.616.854.690**

Valor total entregado

**1.800**

Trabajadores afiliados del sector agropecuario

**38.057**

Cuotas giradas

**\$ 43.010**

Valor unitario de la cuota



### Servicio Doméstico

Comfamiliar se une a las estrategias implementadas por el Gobierno Nacional para generar inclusión y formalización al Sistema de Seguridad Social de los trabajadores de Servicio Doméstico, amparados por Ley 789 de 2002. Para el año 2021, se beneficiaron 409 afiliados en todo el departamento del Huila.

**409**

Beneficiados



### Cuota Monetaria Discapacidad

**\$ 656.481.610**

Entregables

**725**

Beneficiados en el Huila

**17.679**

Cuotas pagadas

Consiste en el pago de doble cuota monetaria por las personas a cargo del trabajador que dan derecho al beneficio.



### Auxilios Fúnebres

Consiste en el reconocimiento de 12 cuotas monetarias destinadas a los gastos fúnebres originados por muerte del trabajador o personas a cargo afiliadas.

**\$ 128.531.215**

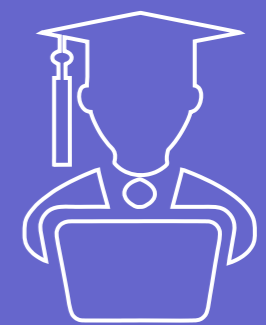
Entregables

**753**

Beneficiados en el Huila

**3.623**

Cuotas pagadas



### Subsidio Escolar

Con este subsidio se benefician trabajadores con personas a cargo en edad escolar, entre los cinco (5) y dieciocho (18) años, categorías A y B, redimidos en útiles escolares y línea de calzado.

**\$ 1.997.355.000**

Valor subsidios pagados

**37.686**

Subsidios entregados

Valor cuota subsidio escolar

**\$ 53.000**





### Subsidio Canasta Familiar

En la búsqueda por mejorar la calidad de vida de los afiliados de menores ingresos, Comfamiliar implementó el programa Subsidio a la Canasta Familiar, con una inversión de \$4.144.789.879 y 45.112 subsidios otorgados, en los denominados Quincenazos.

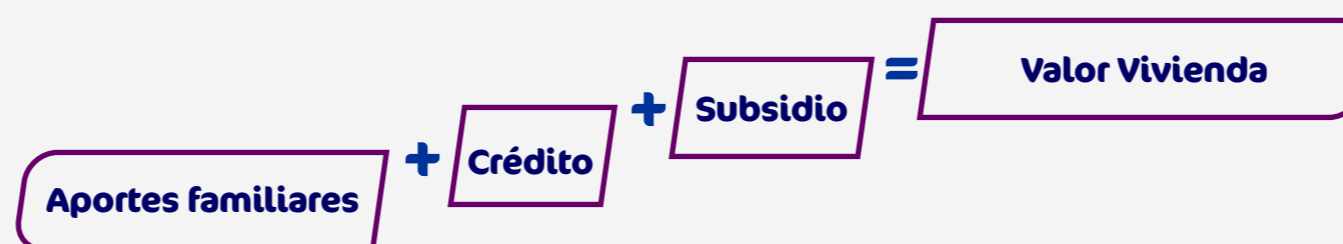
**45.112**  
subsidios entregados

**\$ 4.144.789.879**  
Valor subsidios pagados



Título de Subsidio	Beneficiados	Subsidios entregados (cuotas)	Valor pagado
Cuota Monetaria - Subsidio en Dinero	45.095	911.495	33.907.212.159
Subsidios Agrícolas	1.800	38.057	1.616.854.690
Subsidios para personas con discapacidad	725	17.679	656.481.610
Subsidios Fúnebres	753	3.623	128.531.215
Subsidios Escolares	37.686		1.997.355.000

Comfamiliar no solo entregó la carta de asignación al subsidio de vivienda, sino la llave de la puerta al bienestar de muchas familias huilenses.



Inversión de  
**\$ 11.402.824.290**

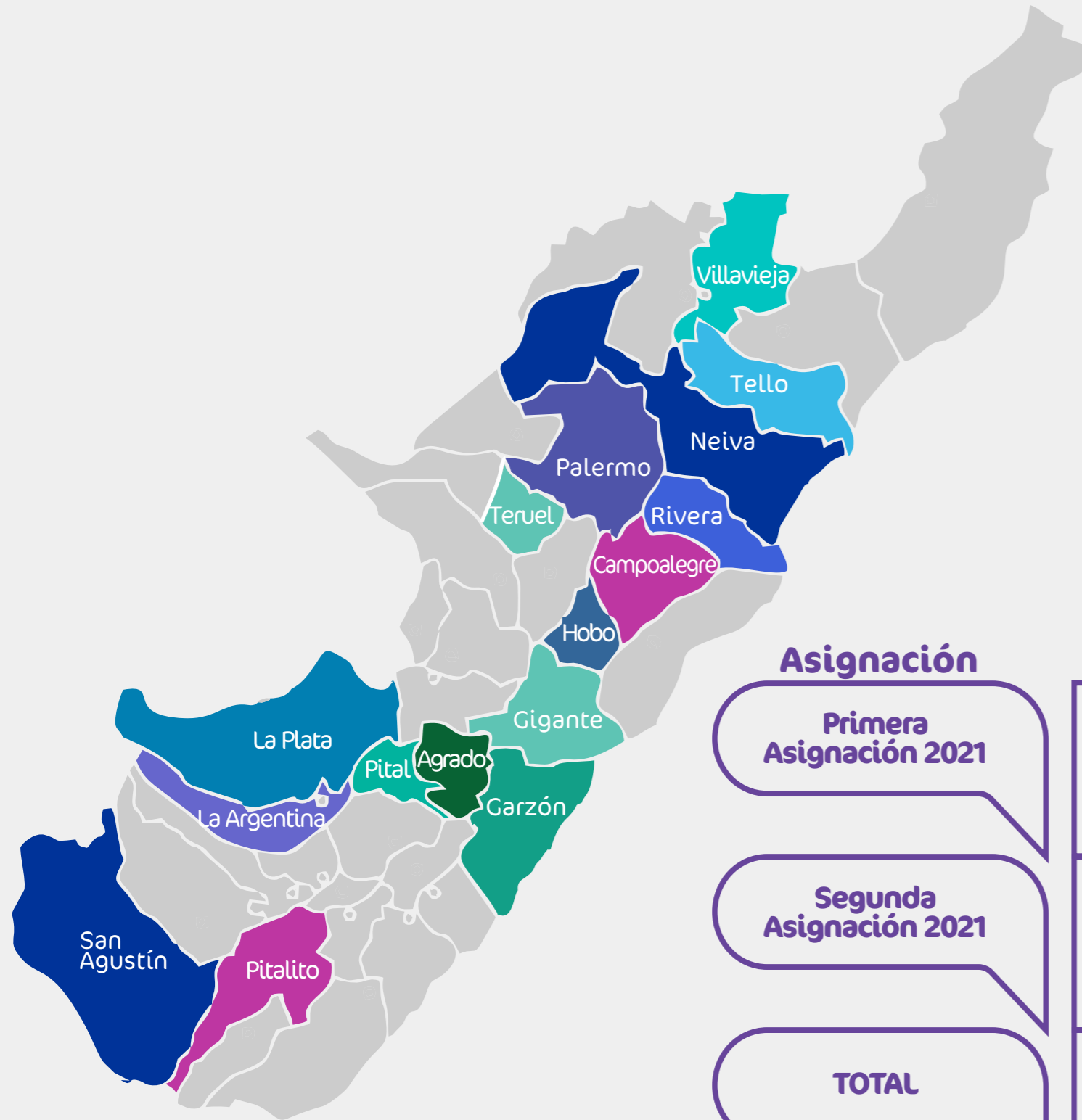


## Fovis

### Subsidios de Vivienda con Recursos Propios

Consiste en un aporte en dinero que entrega la Caja de Compensación Familiar del Huila por una sola vez al beneficiario, sin cargo de restitución por parte de este, constituyéndose en un complemento de su ahorro para facilitarle la adquisición, construcción o mejoramiento de una solución de vivienda de interés social. Con dicho aporte más los ahorros con los que cuenta el grupo familiar y el crédito que logre obtener a través de una entidad financiera, pueden comprar, construir o mejorar la vivienda.





Durante el año 2021, 410 familias afiliadas a la Caja de Compensación Familiar del Huila cristalizaron el sueño de acceder al subsidio familiar para la adquisición de vivienda propia en zonas urbana y rural, con una inversión de \$11.402.824.290 gracias al apoyo de empresarios de la región, quienes depositaron su confianza para llevar bienestar a los empleados. Se entregaron recursos para Vivienda de Interés Social en los municipios de **Neiva, Palermo, Campoalegre, Rivera, Garzón, Agrado, Gigante, Pital, La Plata, Pitalito, Tello, Hobo, La Argentina, San Agustín, Villavieja y Teruel.**



**Subsidios Asignados de Vivienda de Interés Social**

Asignación	Componente urbano		Componente Rural		Total	
	Cantidad de hogares	Valor	Cantidad de hogares	Valor	Cantidad de hogares	Valor
Primera Asignación 2021	184	4.758.618.450	13	649.596.090	197	5.408.214.540
Segunda Asignación 2021	197	5.195.106.870	16	799.502.880	213	5.994.609.750
<b>TOTAL</b>	<b>381</b>	<b>9.953.725.320</b>	<b>29</b>	<b>1.449.098.970</b>	<b>410</b>	<b>11.402.824.290</b>





- Pago de cuota monetaria en los mismos términos de la que venía recibiendo, por tres (3) meses en los términos del Decreto 770 de 2020.
- Transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, divididos en tres (3) mensualidades iguales.

## FOSFEC

### Mecanismo de Protección al Cesante

En el 2021 se cumplió un papel importante en el apoyo económico a todos los afiliados que quedaron cesantes a raíz de la expedición de los Decretos que establecieron la emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional, destinando todos sus recursos para atender esta población cesante.

Dentro de los beneficios entregados se relacionan:

- Aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensiones, calculado sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente por tres (3) meses en los términos del Decreto 770 de 2020. El cesante que así lo considere podrá, con cargo a sus propios recursos cotizar al Sistema de Pensiones por encima de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

### Mes de Asignación

**Febrero 21**  
**Marzo 21**  
**Abril 21**  
**Mayo 21**  
**Julio 21**  
**Agosto 21**  
**Septiembre 21**  
**Octubre 21**  
**Noviembre 21**  
**Diciembre 21**

### Detalles de Beneficios

**3 meses de Seguridad Social y Cuota Monetaria (si aplica)**  
**Adicionalmente 3 meses Transferencia Económica**

### Cantidad

303  
 239  
 235  
 101  
 301  
 140  
 279  
 231  
 183  
 245  
**2.257**

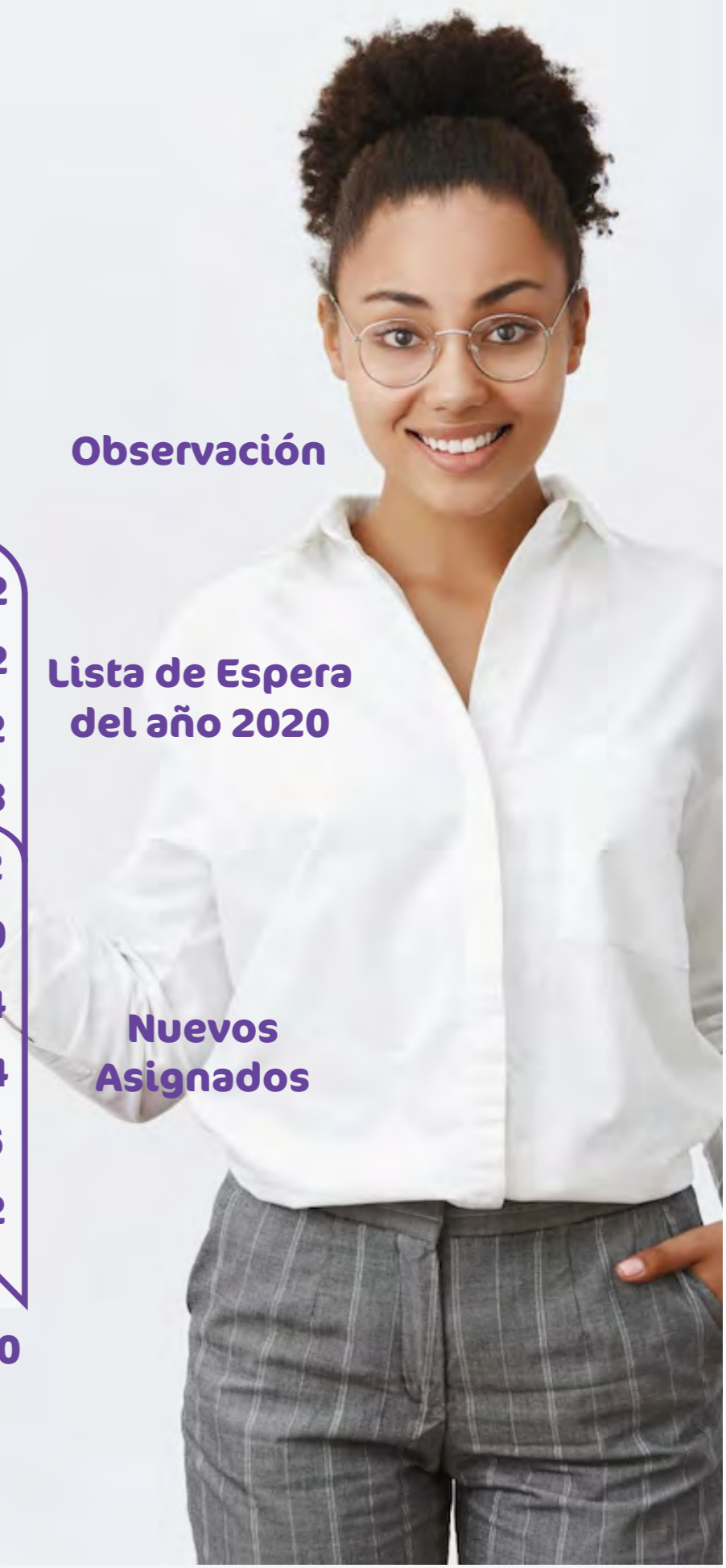
### Valor

\$857.880.702  
 \$520.279.032  
 \$512.826.702  
 \$221.073.008  
 \$812.081.662  
 \$375.210.080  
 \$780.008.414  
 \$639.000.484  
 \$517.389.516  
 \$705.745.162  
**\$5.721.274.760**

### Observación

Lista de Espera del año 2020

Nuevos Asignados







# Agencia de Empleo

Es un servicio gratuito que presta la Caja de Compensación Familiar del Huila bajo la iniciativa del Ministerio de Trabajo (Ley 1636 de 2013, Decreto 722 de 2013 y Resolución 531 de 2014), a través del cual atiende a las personas que se encuentran desempleadas o aspiran a cambiar su actual situación laboral. Así mismo suministra a los empleadores las personas apropiadas a sus requerimientos y necesidades.



Servicio de Empleo



**4.506**  
Oferentes colocados



**472**  
Nuevas empresas registradas







# Servicios Recreativos







En Comfamiliar Huila contamos con múltiples posibilidades para el disfrute de los afiliados y sus familias, al contar con distintos parques, hoteles y clubes donde se ofrecen diferentes opciones, tales como cursos formativos, vacaciones recreativas, escuelas deportivas, eventos deportivos y sociales, entre otros.

Para nosotros, la recreación, la cultura y el deporte son concebidos como una poderosa herramienta de transformación social, que además de contribuir a fomentar la salud y la calidad de vida de las personas, promueve la sana convivencia, el aprovechamiento del tiempo libre y los valores ciudadanos.

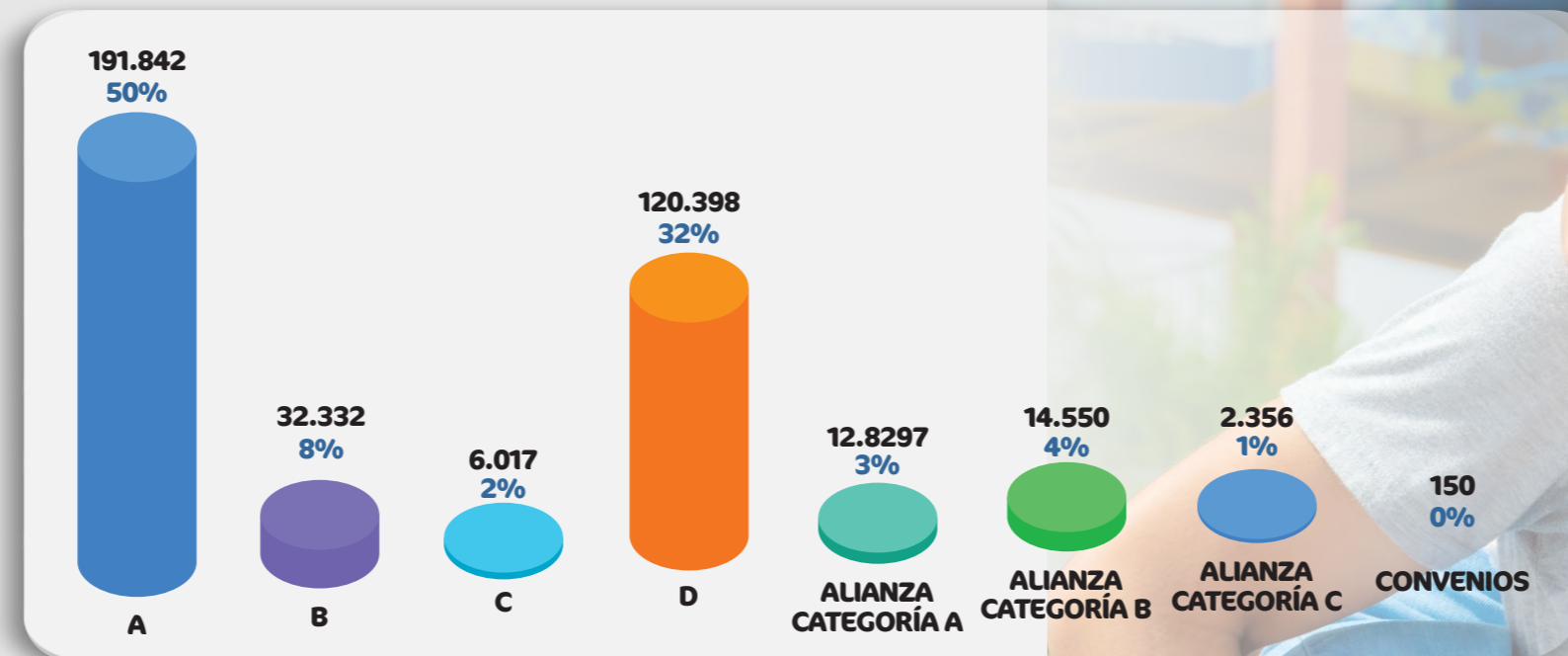
La nueva modalidad de trabajo requirió que las empresas buscaran un balance entre lo laboral y lo personal y así transformar la actitud frente al trabajo y su valor, fortalecer la resiliencia frente a la crisis, optimizar espacios de equilibrio entre la vida emocional y laboral y adicionalmente conectar a las familias. En este contexto, se ofreció un portafolio integral, dando espacio a la creación de nuevas experiencias para toda la comunidad.

Nuestro plan para volvernos a encontrar, nos permitió generar experiencias memorables a nuestros afiliados, quienes disfrutaron con eventos especiales y muy esperados en la región como es la celebración navideña que en esta ocasión contó con la presentación de artistas de talla nacional e intencional.

En el marco de la reactivación y en búsqueda del progreso, realizamos cambios en nuestros en las diferentes sedes adecuándolas para dar cumplimiento a los estándares de Bioseguridad conforme a la normatividad nacional y regional; avanzando en la capacitación de todos los colaboradores de cada sede para el cumplimiento de dichos protocolos.

## En 2021, 380.474 afiliados se beneficiaron de los escenarios de recreación. Hubo un crecimiento del 41% respecto al 2020.

**380.474**  
Personas beneficiadas  
Afiliados categoría A y B: **58%**





# Playa Juncal







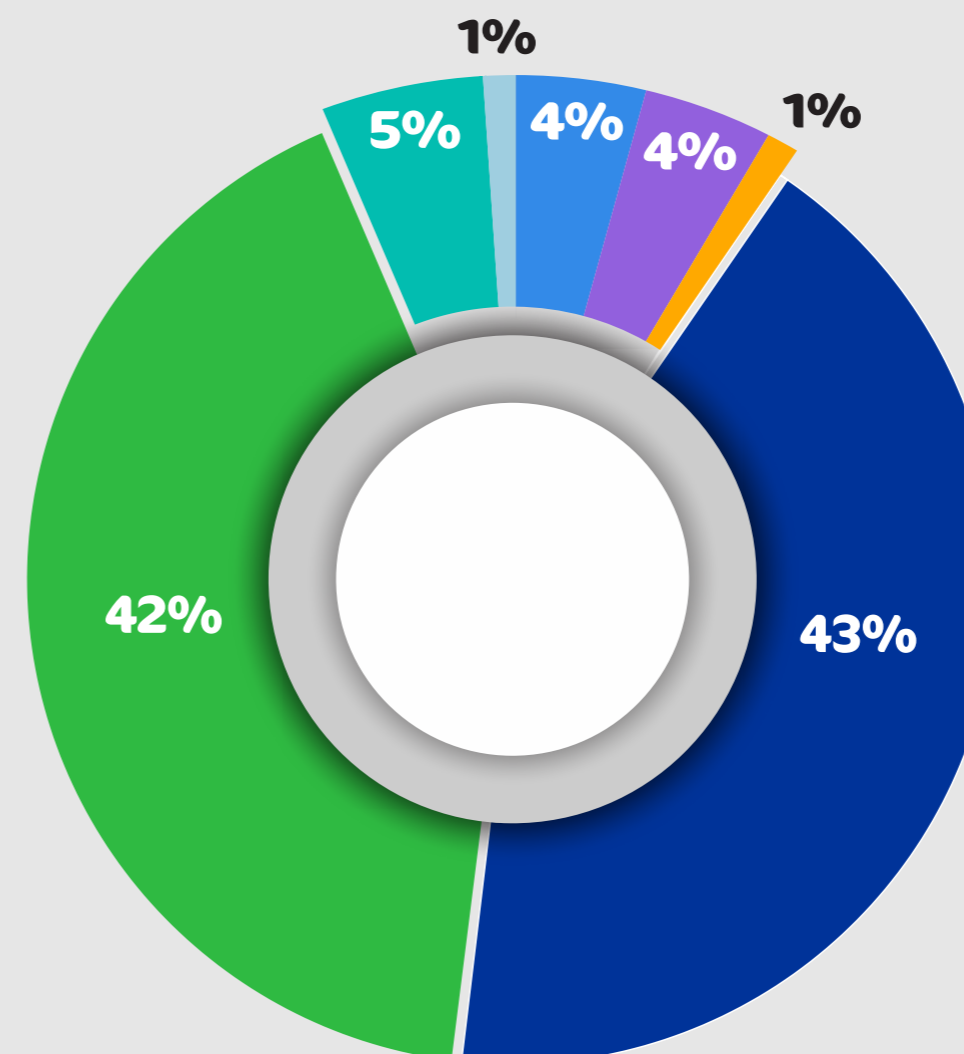
## Playa Juncal

En Parque Acuático Playa Juncal, nos reinventamos constantemente para encontrar más y mejores formas de entregar bienestar a las familias colombianas, ofreciéndoles soluciones integrales en materia de recreación, cultura y deporte, haciendo más prácticas y funcionales sus experiencias de servicio y acompañándolos en cada una de las etapas de su vida, contribuyendo a transformar sus realidades, favoreciendo su desarrollo, el sano esparcimiento, el aprovechamiento del tiempo libre, la convivencia, la salud y el bienestar integral.

En Comfamiliar promovemos la formación en valores y el crecimiento integral de los trabajadores y sus familias en todas sus dimensiones, mediante experiencias recreativas, deportivas y culturales, como herramientas de transformación social. Por ende, creemos que el descanso y la integración familiar es un pilar fundamental, por eso que el Parque Acuático Playa Juncal es un espacio ideal para el disfrute de toda la familia y la diversión

### 145.200 momentos de felicidad

Afiliados categoría A y B: 47%



- A
- B
- C
- D
- ALIANZA CATEGORÍA A
- ALIANZA CATEGORÍA B
- ALIANZA CATEGORÍA C





# Centro de Convenciones y Eventos Comfamiliar Los Lagos





## Centro de Convenciones y Eventos Comfamiliar Los Lagos

Impulsamos los objetivos de negocio, relacionamiento y alineación estratégica de las empresas a través de la operación de eventos de diferentes formatos y tamaños. Así mismo, ofrecemos el servicio de eventos sociales para que, sin importar sus ingresos, todas las familias tengan la posibilidad de convertir sus celebraciones especiales en momentos inolvidables.

Brindamos a afiliados y no afiliados, asesoría, experiencia y acompañamiento en la conceptualización, coordinación, montaje y operación de eventos empresariales y sociales, tanto en nuestros versátiles espacios, cerrados y al aire libre, ubicados estratégicamente, apalancando objetivos de impacto para las compañías y potenciando el bienestar y la calidad de vida de los afiliados y comunidad en general.

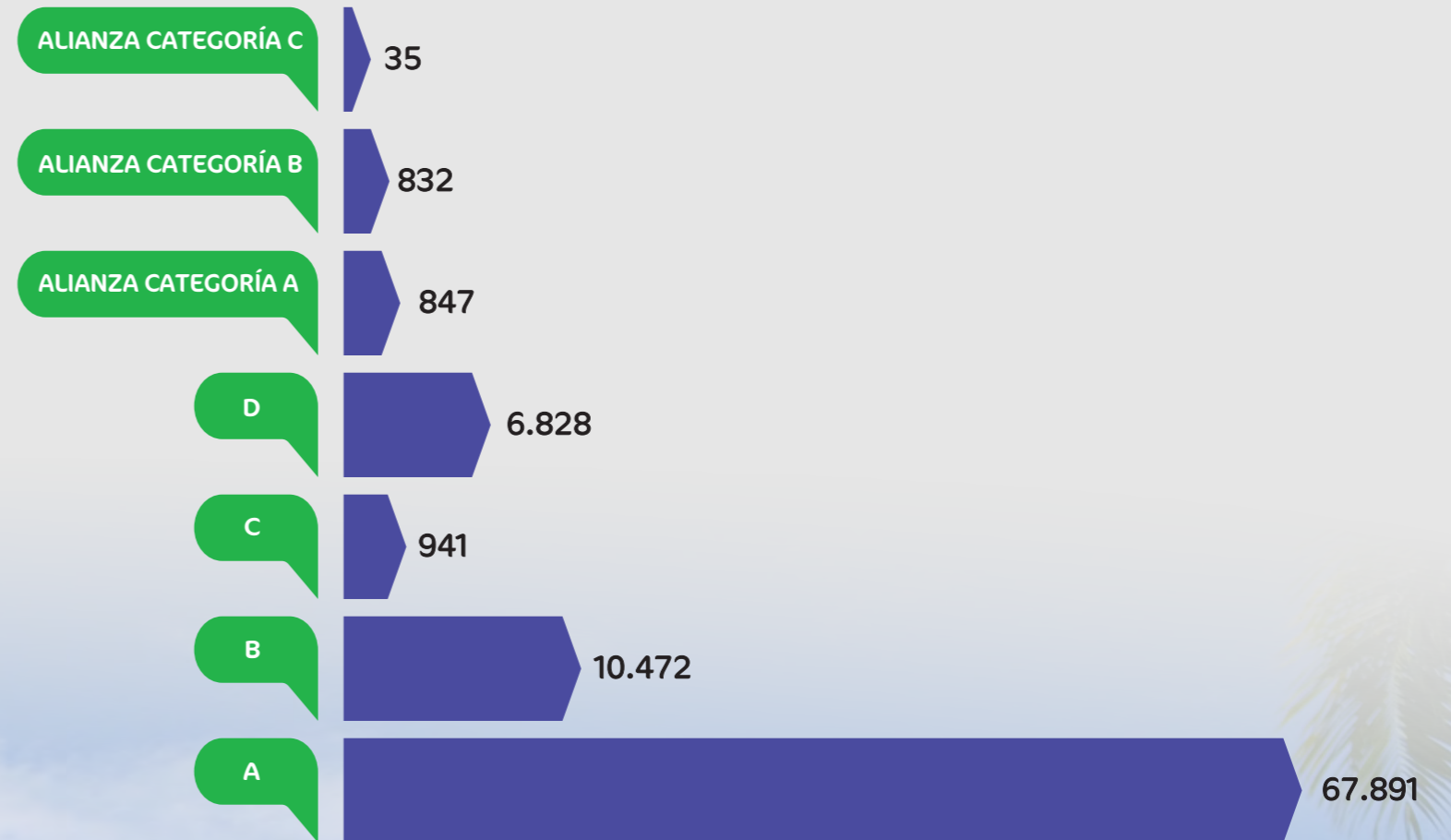
### Celebración navideña

4.180 usuarios  
Artistas: Sergio Vargas, Grupo Niche, Diego Daza y San Miguelito.

Para el 2021 Comfamiliar realizó su primer encuentro con todos sus afiliados en una Celebración Navideña que se llevó a cabo en el Centro de Convenciones y Eventos Los Lagos, con una presencia de 4.180 usuarios, donde los artistas invitados fueron de talla internacional tales como: Sergio Vargas, Grupo Niche, Diego Daza y la agrupación Boyacense San Miguelito.

**87.846**  
**Espacios de alegría**

Afiliados categoría A y B: **89%**





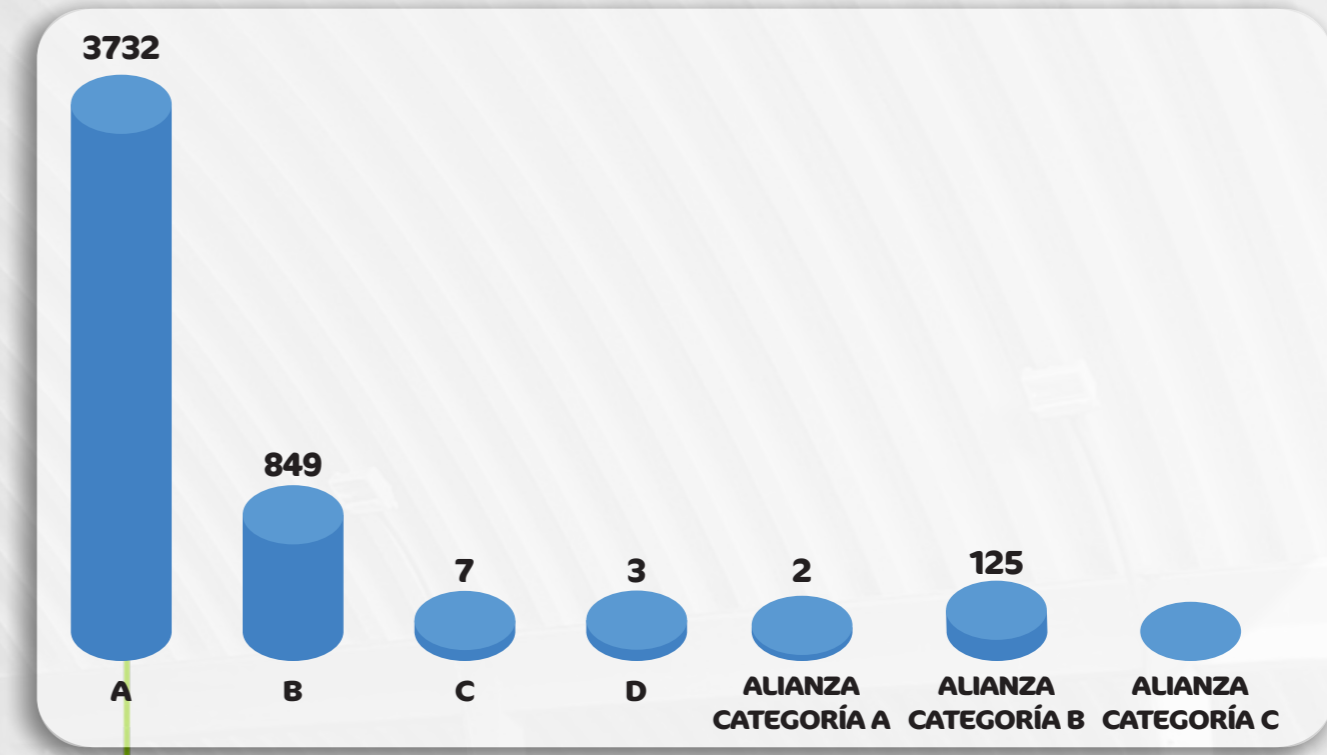
**Programas deportivos**

Comfamiliar incentiva la práctica del deporte en sus afiliados y sus familias para mejorar su calidad de vida, a través de un proceso formativo consciente que integramos a nuestros diferentes programas fortaleciendo la autoconfianza, el trabajo en equipo, la disciplina y la resiliencia, entre otros aspectos claves en el desarrollo integral del ser humano.

Concebimos la práctica deportiva como una filosofía que permite educar para la vida, una vida llena de asombros y de realidades que necesitan ser sentidas. Impulsamos el talento deportivo de nuestros campeones por medio de escuelas deportivas, natación, patinaje, fútbol y voleibol mixto.

**4.718**  
**Campeones**

Afiliados categoría A y B: **89%**







# Centro turístico Las Termales de Rivera



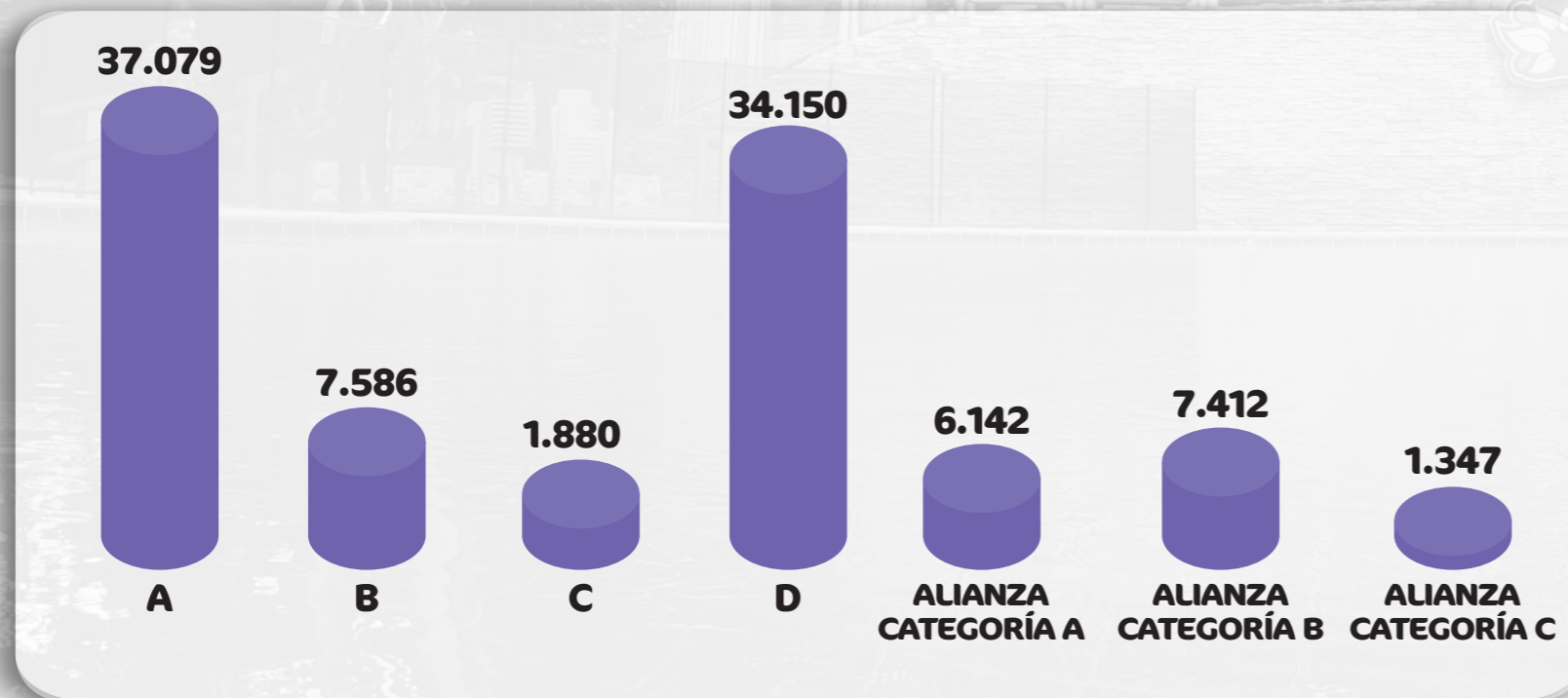


## Centro turístico Las Termales de Rivera

En el hermoso municipio de Rivera se encuentra el sitio turístico saludable de preferencia de los visitantes por los grandes beneficios de sus aguas termales y referente turístico de la región. El centro turístico las Termales de Rivera es el escenario propicio para la el descanso y la conexión con la naturaleza.

**95.596**

Visitantes se conectaron con la naturaleza  
Afiliados categoría A y B: 47%







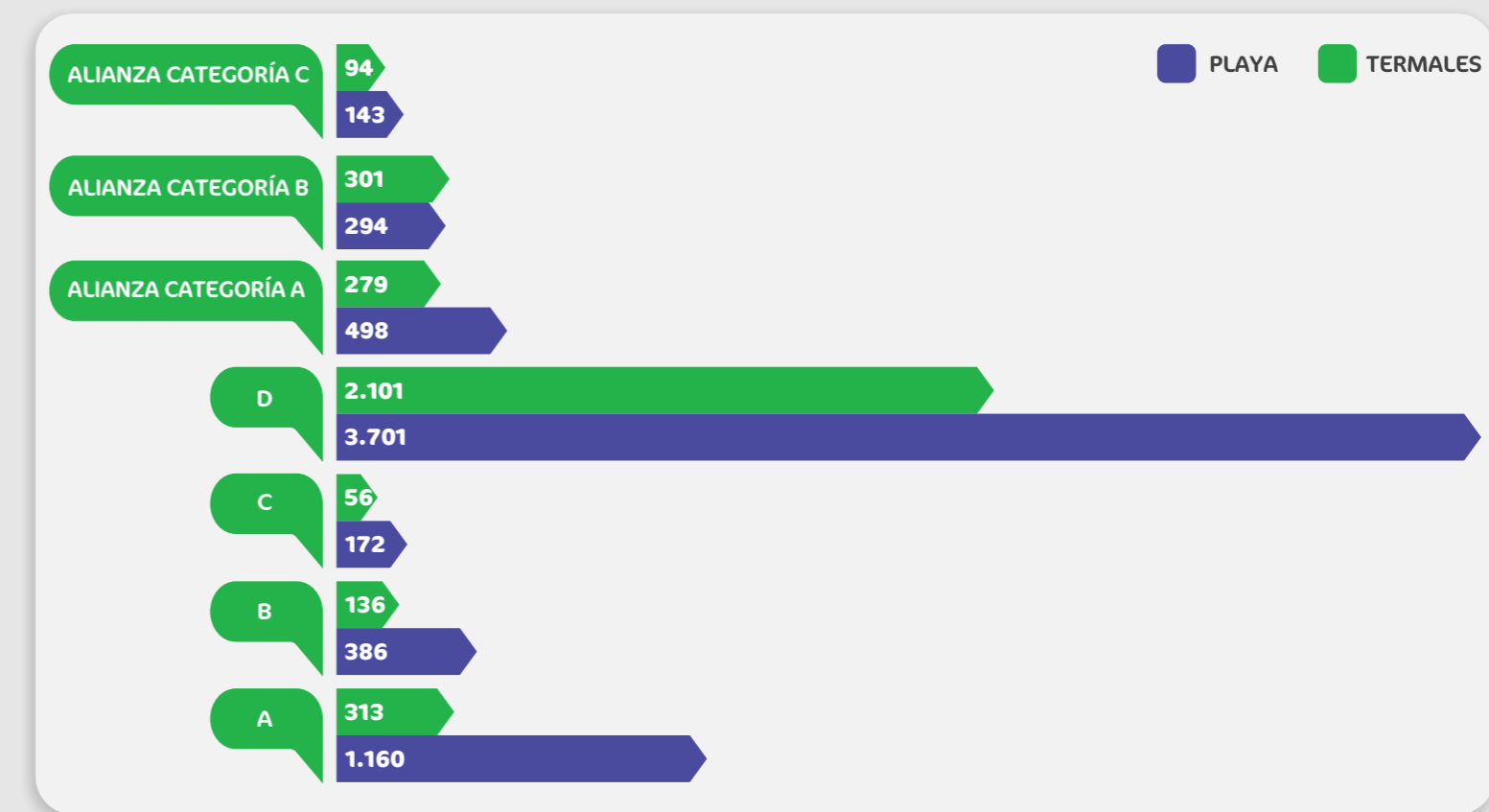
## Hospedaje y camping

(Playa Juncal - Las Termales)

Hacemos realidad el propósito de aportar al desarrollo de un turismo social asequible para todos los presupuestos y perfiles de nuestros afiliados a través de un amplio portafolio que incluye el alojamiento en el Parque Acuático Playa Juncal y Centro Turístico las Termales de Rivera, con variadas alternativas de turismo familiar y empresarial, diseñando a través del descanso y la diversión, para una mejor calidad de vida para todos.

Brindamos a todos los afiliados la posibilidad de disfrutar de nuestros hoteles con tarifas especiales, a través de nuevos productos y estrategias, entre ellas: el programa 'tarifa valle', que otorga descuentos por hospedaje de martes a jueves. De igual manera, generamos ofertas y beneficios adicionales para quienes compraron y reservaron en línea.

Categoría	Coberturas	Categoría	Coberturas
A	1.160	A	313
B	386	B	136
C	172	C	56
D	3.701	D	2.101
Alianza categoría A	498	Alianza Categoría A	279
Alianza categoría B	294	Alianza Categoría B	301
Alianza categoría C	143	Alianza Categoría C	94
<b>Total Parque Acuático Playa Juncal</b>	<b>6.354</b>	<b>Total Las Termales</b>	<b>3.280</b>







## Centro de Acondicionamiento y Preparación Física (CAPF Cámbulos Oriente - UIS norte - UIS San Jorge)

Incentivar la práctica del deporte en los afiliados y sus familias para mejorar su calidad de vida, es uno de los principales ejes de la Caja de Compensación.

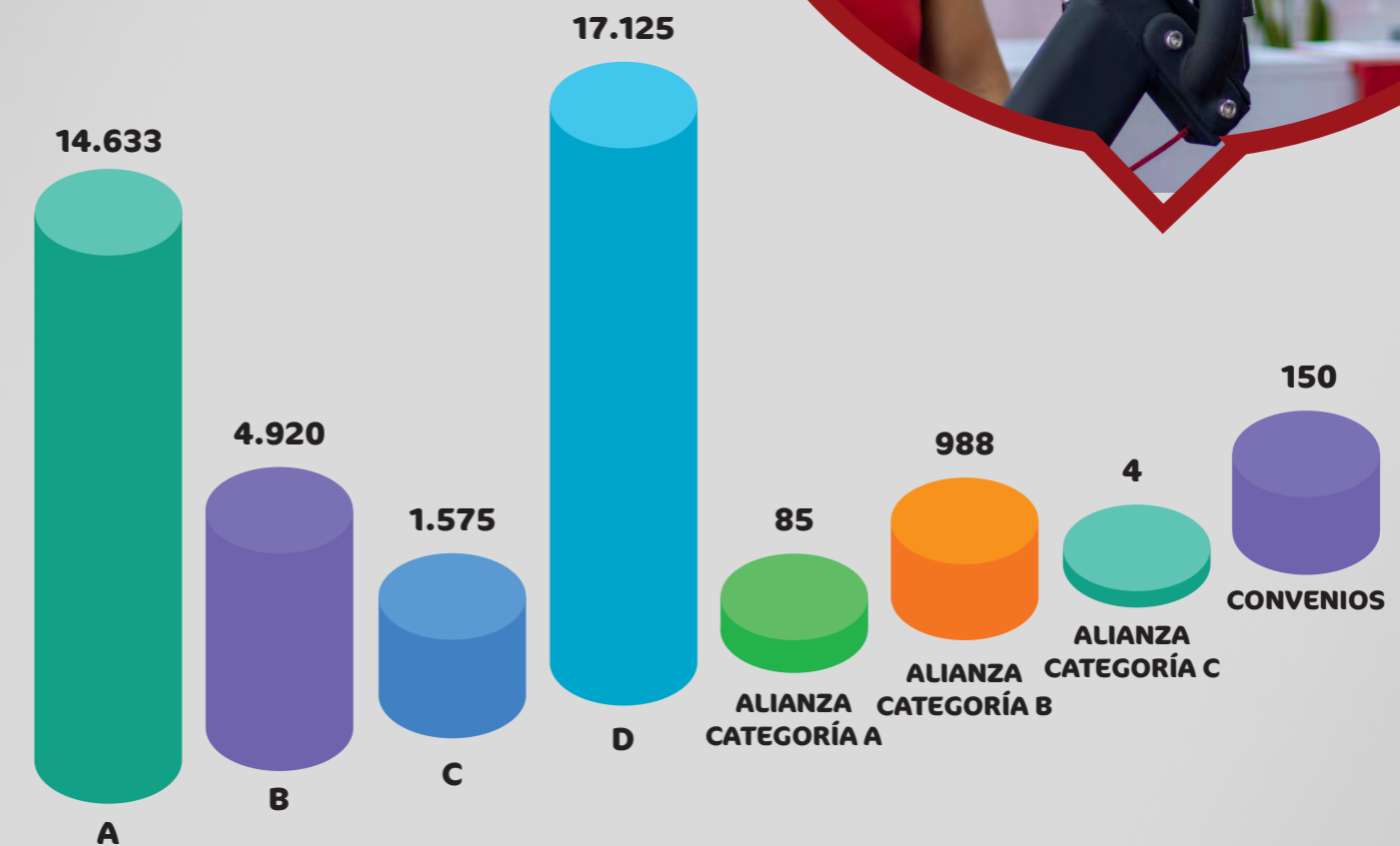
El paso a la virtualidad fue el escenario que la caja le brindo a sus usuarios, con el fin de brindarles la posibilidad de continuar desarrollando sus prácticas deportivas bajo un modelo de disciplina y la resiliencia, entre otros aspectos claves en el desarrollo integral del ser humano.



39.480

Usuarios con estilo de vida Saludable

Afiliados categoría A y B; 50%







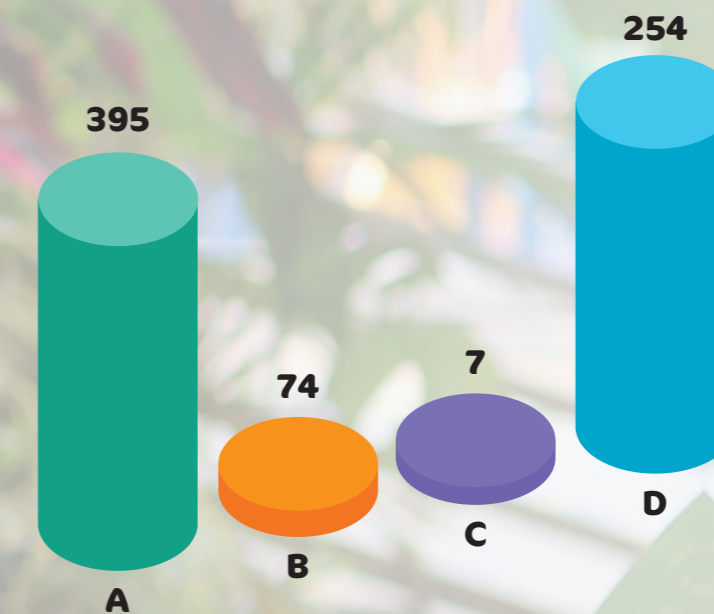
## Programa social Adulto mayor Mis Mejores Años

Comfamiliar está comprometido con sacarle el máximo provecho al tiempo libre y ofrecer opciones a sus afiliados para que disfruten de cada etapa de la vida.

Es por eso que el programa de adulto mayor busca no solo el generar un espacio de diversión y esparcimiento, sino también la enseñanza continua, visualizando el rol de nuestros abuelos como integrante activo de la familia y aportante en los procesos de transformación social.

**Cobertura programa adulto mayor: 730**

**Afiliados categoría A y B: 64%**





## Estructura del plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021

Para el año 2021 los índices de cumplimiento y cobertura para el centro turístico Las Termas de Rivera mejoraron considerablemente, al igual que para Playa Juncal y los CAPF.

Las actividades propuestas en los planes de trabajo se ejecutaron en los periodos establecidos, priorizando la realización de estas, de forma presencial y con el acompañamiento de los líderes que internamente apoyan el seguimiento al Plan de SST en cada centro de trabajo.

El cumplimiento de los protocolos de Bioseguridad por parte del personal en cada uno de los centros de trabajo fue sobresaliente, sin embargo, continúa siendo nuestro compromiso trabajar mancomunadamente en la implementación de cada una de las medidas con el objetivo de dar cumplimiento a lo exigido a través de la normatividad que permitió continuar con el sello Check In y Operaciones Bioseguras otorgados por ICONTEC.







# Servicios Educativos







**Bibliotecas Públicas**

Comfamiliar a través de las bibliotecas públicas viene impactando a la población afiliada, grupos de interés y comunidad en general; ofertando servicios bibliotecarios que permitan el acceso a diversas formas del conocimiento con finalidades informativas, culturales y recreativas de manera permanente, creando hábitos de lectura, apropiación de la ciencia y la tecnología; incluyendo grupos sociales vulnerables, cumpliendo sus expectativas en el servicio, logrando así fortalecer estos espacios integrales como son las bibliotecas.

Servicios prestados:

**Maletas viajeras**

Público atendido: instituciones educativas públicas y privadas de Neiva

62 maletas viajeras prestadas (bibliografía para apoyo al plan lector) en 24 instituciones educativas.

**Promoción de lectura**

71 instituciones educativas atendidas, Hogares Comunitarios – Centros de Desarrollo Infantil, Jardines Infantiles, con los diferentes servicios de promoción, animación y creación literaria, apoyo plan lector; en el sector oficial y privado.

**25.528** de usos.



**Bibliotecas en comunas**

Visitamos 7 comunas del municipio de Neiva y 2 corregimientos aledaños (Fortalecillas y El Caguán).

**3.625** participantes.

**VII edición del Concurso Departamental del Cuento Infantil Comfamiliar – 2021 “Mi vida en pandemia” (virtual y presencial)**

Comfamiliar del Huila a través de las bibliotecas públicas, continúa aportando a la inclusión social, al bienestar de la comunidad afiliada y población en general, mediante la realización de diversas actividades de promoción de la lectura, siendo esta nuestra razón de ser corporativa.

Es indispensable rescatar los espacios que permitan la interacción familiar mediante el fomento de creación literaria, fortaleciendo pasión por las letras y el deseo al conocimiento. Por ende, la mediación está enfocada en la creación de cuentos a través de estrategias lúdicas que permitan seducir y capturar el imaginario de los niños mediante la lectura y escritura de cuentos.

En este séptimo **Concurso Departamental de Cuento Infantil** se capacitaron 2.545 niños de 20 instituciones educativas del departamento del Huila, se inscribieron 159 cuentos infantiles en dos grupos: el primero, entre 6 y 10 años; y el segundo entre 11 a 13 años de edad.





## Bibliobús

**2.872**  
Personas  
beneficiadas.



Se llegó a 22 municipios del departamento del Huila.



Impactando a 37 instituciones educativas.

En el municipio de Neiva se visitaron 6 comunas y 2 corregimientos.



### Centro de Formación Empresarial

### Educación informal

3.350 2.350 afiliados de categorías A y B capacitados.

92% del total de la población atendida en las diferentes líneas de educación informal.

Programa	Categoría	
	A	B
Estética y belleza	164	10
Artes y Oficio	146	43
Calidad educativa	130	61
Cocina y gastronomía	68	110
Confección	53	8
Diseño artesanal	99	13
Gestión empresarial	108	20
Ofimática	141	51
Atención niños	773	27
		1
Marketing digital	67	14
		60
<b>Total</b>	1749	1





**Capacitación para trabajadores de empresas afiliadas**



Se capacitaron 2.984 empleados de diferentes empresas de Neiva, Garzón, Pitalito y la Plata.

Atendiendo a 28 empresas del departamento del Huila

Capacitaciones dirigidas al sector empresarial, beneficiando en la cualificación del talento humano a los empleados de las empresas.



**Discapacidad**

Comfamiliar Huila vela por la inclusión social, el bienestar de sus afiliados y comunidad en general, forjando el programa de Discapacidad con el propósito de aportar, de manera significativa, a la atención integral de niños y niñas con discapacidad dando prioridad a mejorar su atención en salud física, mental y psicológica generando habilidades ocupacionales, como apoyo al sistema de red familiar, encaminado en acciones de habilitación y rehabilitación integral a esta población vulnerable la cual demanda necesidades para mejorar su condición y calidad de vida con los programas terapia ocupacional y apoyo en familia.



**Terapia ocupacional**

Se proporcionó a niños oportunidades suficientes para lograr un desarrollo adecuado que le permita responder a sus propias necesidades y a las demandas del entorno, y, por ende, responder adecuadamente a sus roles ocupacionales de juego, escolaridad, tiempo libre y actividades de la vida diaria.

Cobertura		
Categoría A	Categoría B	Categoría C
141	28	2





### Apoyo en familia

Se facilitaron estrategias de afrontamiento y mejoramiento de la calidad de vida en las familias y personas en condición de discapacidad en el desarrollo de habilidades para realizar actividades de la vida diaria en niños, niñas, adolescentes y adultos, para incorporarse a una vida independiente que adquiera mayores habilidades de autodeterminación. Para con esto lograr su independencia en actividades de la vida diaria en sus diferentes contextos.



Categoría A	Categoría B
84	33

### Programas Técnicos Laborales por Competencias

Durante el año 2021 se realizaron 451 matrículas en los Programas Técnicos Laborales por Competencias en Análisis y Sistemas de Información y Gestión Contable y Financiera así:

Categoría A	Categoría B	Categoría C	Categoría D	Alianzas	Total
295	108	19	19	10	451

De los cuales se graduaron 93 estudiantes en las siguientes especialidades:

Programa	Graduados
Gestión Contable y Financiera	59
Análisis y Sistemas de Información	34

### Programa académico lengua extranjera inglés

#### Cambridge University Press

Durante el año 2021 se realizaron 190 matrículas:

Categoría A	Categoría B	Categoría C	Categoría D	TOTAL
133	53	1	1	190





**Club de inglés**

A partir del año 2021 se implementó el **Club de inglés** como complemento a las clases presenciales de los estudiantes donde podrán:



**Diplomados**

**Ofimática avanzada**

Modalidad 100% Presencial

Se capacitaron 21 afiliados en las siguientes categorías:

Categoría			
A	B	C	TOTAL
33	4	3	21

**Docencia universitaria en alianza con la Universidad Javeriana**

Se capacitaron 32 afiliados en las siguientes categorías:

Categoría				
A	B	C	D	TOTAL
15	14	1	2	32



**Estrategias didácticas para la educación inclusiva**

Se capacitaron a 79 funcionarios de los Centros de Desarrollo Infantil administrados por Comfamiliar Huila.

**Sistemas integrados de Gestión HSEQ en alianza con Icontec**

Se capacitaron afiliados en las siguientes categorías:

Categoría			
A	B	C	TOTAL
14	7	2	23





# Colegio Comfamiliar Los Lagos







**Colegio Comfamiliar “Los Lagos”**

1.229 niños y niñas se beneficiaron del modelo pedagógico holístico transformador de ellos, el 94% son afiliados categoría A y B

El Colegio Comfamiliar Los Lagos ha subsidiado sus tarifas en las categorías A y B en un 94%, de los cuales solo un 2% corresponden a los usuarios de otras cajas y particulares.

Es importante señalar que el Colegio Comfamiliar Los Lagos continúa ubicado en el nivel A+, formando parte de los mejores 21 colegios a nivel Huila.

**Población educativa beneficiada**

Categoría	Usuarios por categoría	%
A	803	65.3%
B	349	28.4%
C	6	0.5%
D	11	0.9%
Alianza Cat. A	9	0.7%
Alianza Cat. B	51	4.1%
<b>TOTAL</b>	<b>1129</b>	<b>100%</b>



**Becas otorgadas a líderes por mérito académico**

Para el año 2021 se reconocieron a 40 líderes de los grados de primero a once, beneficiando de esta manera a las familias en el alivio de pensión.

Meses	Valor Entregado	Líderes becados
10	\$ 168.494.300	40

**Logros alcanzados – colegio Comfamiliar Los Lagos**

**Prueba de estado – Saber 11**

El colegio Comfamiliar Los Lagos, ocupó el puesto **No 21** en el Ranking departamental del año 2021, entre colegios Públicos y Privados y en la **Posición 18** entre sólo colegios Privados, como lo muestra la tabla anexa.

**Ranking entre las Cajas de Compensación Familiar se debe actualizar la información al 2021**

Del puesto 13 ocupado en el año 2018, el colegio Comfamiliar Los Lagos se ubicó en la posición N°6 entre los 32 colegios de Las Cajas de Compensación Familiar. Actualmente, le anteceden colegio de Cafam, Liceo Campestre Cafam y tres sedes del Colegio Colsubsidio.

Entre tanto, por debajo del colegio Los Lagos se encuentran las instituciones de las Cajas de Compensación de Tunja, Valledupar, Tuluá, Ibagué, Los Patios y Montería.

**Logro académico y de Responsabilidad Social**

Desde el año 2020 se inició con la implementación de la Articulación de la Media Técnica laboral por competencias, en convenio con el Centro de Formación Empresarial de Comfamiliar Huila, dando como fruto la primera cohorte de 34 graduados en el Técnico laboral de Gestión Contable y Financiera y 34 graduados en el Técnico de Análisis y sistemas de información.





**Proyecto BIPRODEHU (Bienestar Promoción y Desarrollo Humano)**

**Actividades realizadas**

• **Proyecto PREFE (Prevención de Fracaso Escolar)**

Con el propósito de dar cumplimiento al Decreto 1421 de 2017, por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad, el colegio Comfamiliar Los Lagos realizó la implementación en el año 2021 de la siguiente manera:

1. Identificación de NNA con Necesidades Educativas Especiales donde se identificaron 7 NNA en el nivel de preescolar y primero, 4 en el nivel de primaria y 6 en el nivel de secundaria y media, a los cuales se les realiza verificación de diagnóstico, necesidades específicas y la inscripción al SIMAT.
2. Jornadas de sensibilización a los mediadores y tutores de grado en las reuniones de tutoría de cada nivel.
3. Selección de líderes que requerían de un Plan Individual de Ajustes Razonables (PIAR), teniendo como parámetro de selección que su diagnóstico representara una discapacidad, o que por características propias de su diagnóstico se vio la necesidad de realizarlos, se llevaron a cabo los procesos de sensibilización y capacitación docente, frente a la implementación del decreto 1421, el papel fundamental que ejercemos como institución educativa frente a garantizar el desarrollo integral de nuestros líderes, de acuerdo a esto se realizan capacitaciones, en los cuales se abordan temáticas frente al DUA, PIAR y la definición del concepto de Discapacidad.

Líderes por grado con PIAR	
Décimo	2
Noveno	2
Séptimo	2
Sexto	1
Quinto	1
Cuarto	2
Primero	3
Transición	1
Jardín	2
Prejardín	1

Líderes por tipo de discapacidad	
Intelectual	10
Múltiple	2
Sistémico	2
Cognitivo	5
Comportamental	1

**PRAE-2021**

El proyecto de responsabilidad ambiental educativo 2021, estuvo orientado en la mitigación del impacto ambiental, bajo 3 objetivos específicos:

- Sensibilizar a la comunidad Educativa del colegio Comfamiliar Los Lagos en la prevención, disminución y reutilización de los desechos inorgánicos.
- Promover mejores alternativas desde la virtualidad para continuar con las actividades propuestas en el PRAE.
- Ejecutar la recuperación de zonas verdes y embellecimiento de áreas que permitan un contacto directo con la naturaleza.







### I Jornada de Sembratón

Con la participación de toda la comunidad educativa y sus alrededores, se realizó la primera Jornada de Sembratón en el Colegio, en la que se sembraron 100 árboles de diferentes especies, los cuales fueron donados por el Batallón de la Novena brigada y el Consejo de padres de la Institución.



### Retos académicos

- Seguimiento académico a los líderes que presentan falencias en el proceso escolar.
- Dar cumplimiento a las actividades académicas programadas en el POA.
- Realizar actividades que se desarrollen en clase que les permita a los líderes fortalecer sus procesos académicos.
- Elaborar planes de mejoramiento según las áreas que lo requieran, haciendo seguimientos a estos para dar cumplimiento.

### Mejora continua en promedio de Pruebas Saber11

- Ajustar el currículo del colegio al estándar del ICFES.
- Incrementar el tiempo de atención en las áreas evaluadas en la Pruebas Saber11.
- Vincular a los mediadores de las áreas fundamentales en grado Décimo y Undécimo, para que apliquen la Prueba Saber 11, con el propósito de apropiarse de los conocimientos y tendencias en la dinámica de las pruebas, a fin de lograr un mayor acompañamiento.
- Establecer la obligatoriedad de la inscripción en los pre-icfes, con el fin de preparar y entrenar a los líderes para la presentación de la prueba real.

### Fortalecer la enseñanza de la segunda lengua

- Fortalecer el uso de plataformas digitales para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje del idioma.
- Fortalecer las actividades culturales alusivas al idioma.

### Continuidad de la enseñanza en la Media Técnica

- Realizar la motivación, información y capacitación a mediadores, líderes y padres de familia sobre la articulación de la Media Técnica.
- Fortalecer el programa 4 de Liderazgo y Emprendimiento contextualizado del Modelo Pedagógico Holístico Transformador, estructurando un convenio interinstitucional con el Centro de Formación Empresarial de la Caja de Compensación Familiar a través de la articulación de la Media Técnica en Gestión Contable y Financiera y Análisis y Sistemas de Información.

### Fortalecer del modelo pedagógico Holístico Transformador

- Actualización Misión y Visión del colegio 2021 al 2025.
- Fortalecer los cuatro programas que hacen parte del MPHT. (Décadas, Biprodehu, Prinex, Lidemco)
- Fortalecer las actividades extracurriculares del colegio como son: San Pedrito Institucional, Especial de Navidad.







# Centro de Desarrollo Infantil





### Objetivo

Prestar el servicio de educación inicial, de acuerdo con los lineamientos y en armonía con la política de estado de cero a siempre, para el desarrollo integral de la Primera Infancia.

Comfamiliar Huila opera dos Centros de Desarrollo Infantil del ICBF.

Ubicado en las comunas 6 y 8 de Neiva.

Impacta significativamente a 640 niños (as) de la primera infancia.

En junio de 2021, luego de la pandemia de Covid-19, los CDI iniciaron alternancia educativa.

#### Componente pedagógico:

proceso que se encarga de promover y potenciar el desarrollo de los niños y las niñas de manera armónica e integral a través de ambientes, interacciones y relaciones sociales de calidad, garantizando atención integral para su desarrollo.

Se desarrollaron practicas pedagógicas que respondieron a los intereses y necesidades de los niños, niñas y familias relacionadas con el cuidado, la salud, la higiene, la prevención de accidentes y la promoción de hábitos y estilos de vida saludables como medio de prevención de contagio del Covid-19. Todo ello, dirigido a potenciar habilidades en los niños y niñas dando así el verdadero sentido a la educación inicial.

- Se realizaron en promedio 1.800 llamadas a los niños y niñas del convenio operado por Comfamiliar del Huila.
- Se realizaron 1.800 entregas de Rpp a los niños que se encontraban en atención remota, brindándoles una atención más directa y para conocer su estado de salud.

#### Componente de Salud y Nutrición:

promueve el adecuado estado de salud y nutrición a través de una alimentación saludable estableciendo estrategias que permitan mejorar hábitos y estilos de vida saludable en los niños niñas y sus familias.

A partir del mes de junio que se ingresó de manera presencial reduciendo así la entrega de Rpp (Raciones para preparar en casa), en promedio se entregaban 150 raciones por unidad de servicio por mes, en el mes de diciembre se realiza entrega de 640 raciones para vacaciones.

Así mismo, se logró hacer intervención por parte de la nutricionista y el equipo interdisciplinario en un 100% de los casos de DNT (Desnutrición), por medio de video llamada, contribuyendo de esta manera a promover el adecuado estado nutricional de los beneficiarios.

#### Componente Familia Comunidad y Redes Sociales:

Componente que genera espacios de formación enfocados en las dificultades de las familias que permitan reforzar la calidad de vida y superar dificultades sociales.

A partir del mes de junio que se ingresó de manera presencial reduciendo así la entrega de Rpp (Raciones para preparar en casa), en promedio se entregaban 150 raciones por unidad de servicio por mes, en el mes de diciembre se realiza entrega de 640 raciones para vacaciones.

Así mismo, se logró hacer intervención por parte de la nutricionista y el equipo interdisciplinario en un 100% de los casos de DNT (Desnutrición), por medio de video llamada, contribuyendo de esta manera a promover el adecuado estado nutricional de los beneficiarios.







# Servicios Financieros







Servicios Financieros juega un rol fundamental en el funcionamiento de la economía, al fomentar tanto el consumo como las iniciativas de inversión, es por eso que la corporación consciente del importante papel que tiene para financiar las necesidades de la población de menores ingresos, orientó el servicio de crédito durante la vigencia 2021 a estar más cerca de los afiliados, escucharlos, conocerlos mejor y profundizar en sus expectativas como una de las prioridades dentro de la gestión de relacionamiento.

Eso les permitió ser más conocedores de esas expectativas y lograr transformarlas en realidades a corto plazo a través de la diversificación del portafolio de productos financieros los cuales se brindaron a través de los diferentes canales de atención personalizada, permitiendo que cada usuario tomara decisiones acertadas en materia de financiamiento y encontrando siempre un producto preciso para cada necesidad.

Bajo esta filosofía, Servicios Financieros se reinventó y asumió el reto contra todo pronóstico de crecer en materia de crédito con un excelente servicio. La meta se cumplió y permitió al cierre de la vigencia llegar a los siguientes resultados:

Como se observa en la imagen anterior al cierre de la vigencia 2021 hubo un crecimiento significativo con respecto al año inmediatamente anterior toda vez que tanto en número operaciones como en cantidad y valor el incremento fue de 25%, de igual manera la mora se está estabilizando a niveles habituales antes de pandemia, a pesar de haber un nivel de deuda alto la cartera es de buena calidad.

**Coberturas:**

EJECUCIÓN 2021		
Ejecución a Diciembre 2021	No.	MONTO
A	14.206	23.287.547.728
B	4.154	16.609.249.734
C	1.017	10.836.593.124
P	69	250.928.000
<b>TOTAL</b>	<b>19.446</b>	<b>50.984.318.586</b>

<b>CATEGORÍA A</b>	2.758	Afiliados <b>MÁS</b> que el año 2020
<b>CATEGORÍA B</b>	830	Afiliados <b>MÁS</b> que el año 2020
<b>CATEGORÍA C</b>	197	Afiliados <b>MÁS</b> que el año 2020
	69	CONVENIOS
<b>TOTAL</b>	<b>3854</b>	Afiliados <b>MÁS</b> que el año 2020

COBERTURAS	GARZÓN	LA PLATA	NEIVA	PITALITO	TOTAL
No. OPERACIONES	9.549.441.368	6.314.862.832	27.232.595.662	7.887.418.724	<b>50.984.318.586</b>
No. OPERACIONES	3.659	1.500	11.803	2.484	19.446

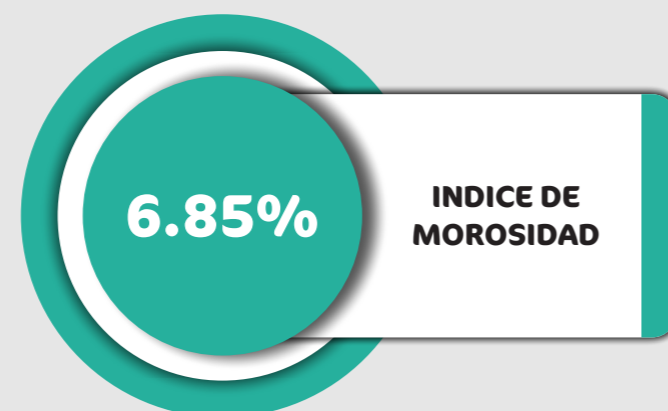
Como se observa en el cuadro anterior durante la vigencia 2021 se logró una cobertura de 19.446 créditos en cada una de las agencias permitiendo un crecimiento de 3.588 en los afiliados de categorías A y B de menores ingresos y quienes a través de los productos crediticios lograron cumplir sus sueños y financiar sus propósitos.

**Contribución en el mejoramiento de la calidad de vida**

El instrumento de crédito ha sido el principal generador de sueños y felicidad a través de la historia, es un elemento muy importante que

usado de manera responsable es el mejor aliado de las personas para la adquisición de bienes, servicios y satisfacción de sus necesidades.

Bajo esta perspectiva de humanización crediticia se trabajó todo el año 2021 y se logró la reactivación en la colocación de créditos de vivienda en la modalidad de compra y/o remodelación permitiendo que más hogares huilenses pudieran cumplir el sueño de tener casa propia y en condiciones dignas con pago mensual accesible generando 9 operaciones por 186 millones.







La misión está direccionada en la búsqueda de la felicidad y pocas actividades son tan reveladoras como el turismo y los momentos de plenitud que nos brinda las vacaciones en familia, excursiones con amigos, viajes de graduación hasta congresos y convenciones son motivo para imprimir a la cotidianidad una dosis de alegría, entusiasmo y entretenimiento, orientadas a mejorar la calidad de vida.

Es por esto, que el 2021 fue un año en el que los afiliados volvieron a generar lazos de amistad y relacionamiento después de periodos de aislamiento y distanciamiento y desde el servicio de crédito se contribuyó a financiar paquetes turísticos que les permitió disfrutar tiempo valioso con tranquilidad y responsabilidad.



Por lo anterior, se realizó convenio para financiar paquete turístico aprovechando la biodiversidad del departamento del Huila en el cual nuestros afiliados a un muy bajo costo y con tasa subsidiada de 0.5% lograron conocer los miradores más emblemáticos y reconocidos por su atractivo y belleza.

**Crédito social más cerca de quien lo necesita**

En el 2021 se fortaleció e incrementó la gestión comercial en campo para llegar a entidades y eventos donde no se había hecho presencia y de esta manera dar a conocer masivamente los servicios financieros a la población afiliada y permitir ampliar las coberturas.

**Cupo rotativo – tarjeta Cupo Crédito**

En el año 2021 se trabajó constantemente en brindar el mejor servicio para los afiliados, es por esto que Comfamiliar continúa creciendo en la cobertura de cupo rotativo a través de la tarjeta marca propia Comfamiliar “Cupo crédito” la cual tiene muchos beneficios que van desde tasas subsidiadas en compras, descuentos en comercios aliados, así como avances con cobertura nacional.

El cupo rotativo es un crédito personal reutilizable en el que se asigna un valor inicial y este se va renovando constantemente a medida que los afiliados realizan abonos a la deuda, una vez abierto el cupo, se puede disponer del valor parcial o total y las cuotas se definirán según el dinero que fue usado.





# Mercadeo de Bienes







## Mercadeo de Bienes

Durante el año 2021, la Caja de Compensación Familiar del Huila cumplió con el propósito de ofrecer a la población afiliada y a sus beneficiarios (as) de las categorías A, B y C; así como particulares, productos de la canasta básica a precios competitivos y de buena calidad, ofrecidos con excelente atención y cumpliendo con los más altos estándares de servicio al cliente, todo ello, a pesar de la difícil situación derivada por la pandemia originada por el Covid-19.

Los eventos promocionales programados para ejecutar durante el año se realizaron en su totalidad, teniendo en cuenta las medidas preventivas impartidas por las entidades gubernamentales y las propias de la Caja, permitiendo continuar con el objetivo de alivianar la difícil situación económica que continuó afectando a las familias más vulnerables de la región.

En el 2021 se realizaron 11 eventos comerciales

denominados “Quincenazo” con descuentos del 30% y uno de fin de año, llamado “Liquidatón” en el que se otorgó un 50% de descuento. Para este último, sin límite de cantidades de los productos a adquirir a todos los afiliados de las categorías A y B. En el 2021 Mercadeo de Bienes afianzando la cobertura a personas de menores recursos y cumpliendo la filosofía de buenos precios y excelente calidad en los productos ofrecidos, atendió en sus tres supermercados a 207.689 clientes.

El siguiente cuadro detalla mes a mes los eventos promocionales ejecutados durante 2021.

Se realizaron 13 eventos, 12 Quincenazos y 1 Liquidatón con descuentos del 30% por un valor de 3.847.883.670.

Beneficiando a 41.171 afiliados.

### Otros Eventos Comerciales

PRIMER Y TERCER VIERNES DEL MES 2021	Neiva (Centro)	GARZÓN	Neiva (norte)	Total
	\$ 610.774.832	\$ 333.572.783	\$ 197.340.172	\$ 1.141.687.787

Para mayor acogida y pretendiendo lograr mayor cobertura de clientes y beneficiarios, adicional al evento comercial líder denominado “Quincenazo” se llevaron a cabo, otros eventos similares como “Viernes del Afiliado” que consiste en otorgar el 10% de descuento en productos de la canasta familiar, el primer viernes y un 20% el tercer viernes de cada mes; obteniendo en el año 2021, los siguientes resultados:

### Cierre del negocio

Pese a que este proceso generó grandes beneficios para la Caja de Compensación del Huila, en el año 2021 sufrió una transformación con el objetivo de velar por sus afiliados, su bienestar y sus beneficios; Comfamiliar Huila decidió realizar el cierre definitivo del negocio. (Tabla de remanentes de informe de presentación de Director).

## Remanentes supermercados



Pérdidas acumuladas al 2020 de \$12.000 millones





# Seguridad Social en Salud (EPS /IPS)







## Seguridad Social en Salud (EPS /IPS)

El proceso de Seguridad Social en Salud EPS tiene como objetivo garantizar el aseguramiento de la población afiliada a la EPS Comfamiliar Huila, mediante la prestación y acceso de los servicios de salud.

Disponemos de una amplia red de servicios de salud y calidad humana, permitiéndonos hacer presencia institucional en (107) municipios, con una población de 548.564 usuarios; en (37) municipios del Departamento del Huila con una presencia institucional del 52% y (70) municipios del Departamento de Boyacá con un 17%, según fuente de información oficial tomada de los archivos ADRES a 31 de diciembre de 2021.

Propendiendo por la garantía en el acceso oportuno, en condiciones de calidad, accesibilidad, seguridad, pertinencia, y continuidad en la prestación de los servicios de salud a la población afiliada, así como, la representación del afiliado ante el prestador y los demás actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), bajo la adopción de medidas del gobierno organizacional, la implementación de un sistema de gestión del riesgo que contemple la administración del riesgo financiero y la gestión del riesgo en salud.

### Satisfacción de los usuarios EPS comfamiliar huila 2021

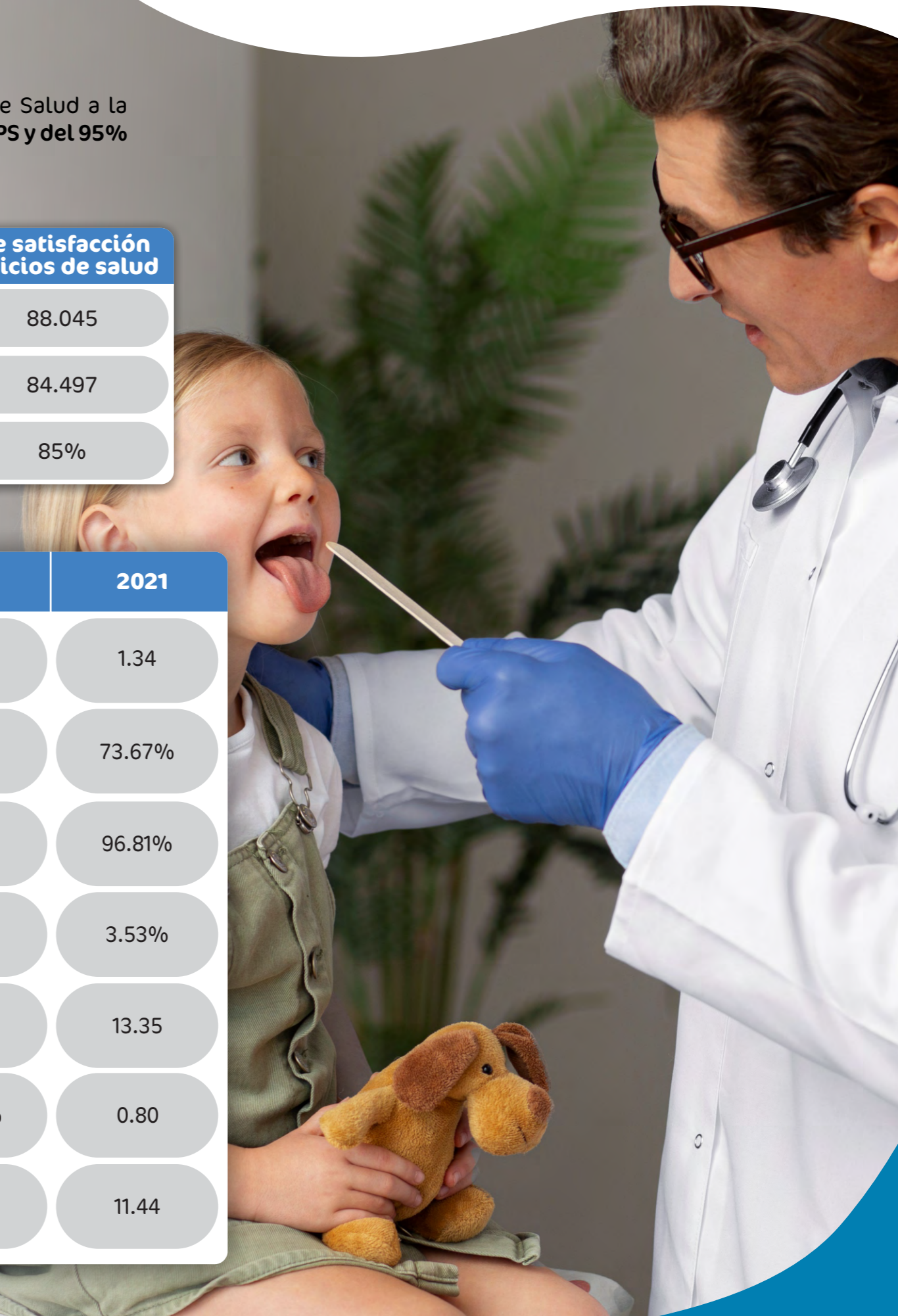
Durante el 2021 la EPS garantizó el acceso efectivo de los Servicios de Salud a la población afiliada, **logrando un índice de satisfacción del 96% para la EPS y del 95% para la Red Prestadora de Servicios de Salud.**

Resultado de encuesta de satisfacción de eps	
Encuestados	69.163
Satisfechos	66.619
<b>Total en porcentaje</b>	<b>96%</b>

Resultado encuesta de satisfacción Red Prestadora de Servicios de salud	
Total encuestas aplicadas	88.045
Total usuarios satisfechos	84.497
<b>Total en porcentaje</b>	<b>85%</b>

### Componente materno perinatal

Indicador	Meta	2020	2021
Tasa de incidencia de Sífilis Congénita	< 0.5 casos, incluidos los mortinatos x 1.000 nacidos vivos	0.69	1.34
Porcentaje de gestantes con capacitación temprana al control prenatal	80%	80%	73.67%
Porcentaje de tamización para virus de inmunodeficiencia humana (VIH) en gestantes	80%	80%	96.81%
Porcentaje de nacidos con bajo peso al nacer	10%	10%	3.53%
Razón mortalidad infantil	<51	<51	13.35
Tasa de mortalidad infantil	14.50%	14.50%	0.80
Tasa de mortalidad perinatal	13.16%	13.16%	11.44







Para la EPS Comfamiliar Huila, en compromiso y garantía de atención a sus afiliados y teniendo en cuenta que el binomio madre-hijo es una prioridad, llevo a cabo un trabajo de forma articulada con la Red Prestadora de Servicios de Salud en el programa del cuidado prenatal y su direccionamiento, acorde a lo establecido en la Ruta Integral de Atención (RIA) Materno Perinatal, para la identificación oportuna de los riesgos durante el periodo gestacional y poder intervenir oportunamente los factores, lográndose de esta forma una reducción del riesgo y las probabilidades de morbimortalidad en la población materno infantil de la EPS, así como el fortalecimiento de acciones de información, educación y comunicación (IEC), para la preparación e ingreso a cuidado preconcepcional, prenatal, signos de alarma y recomendaciones.

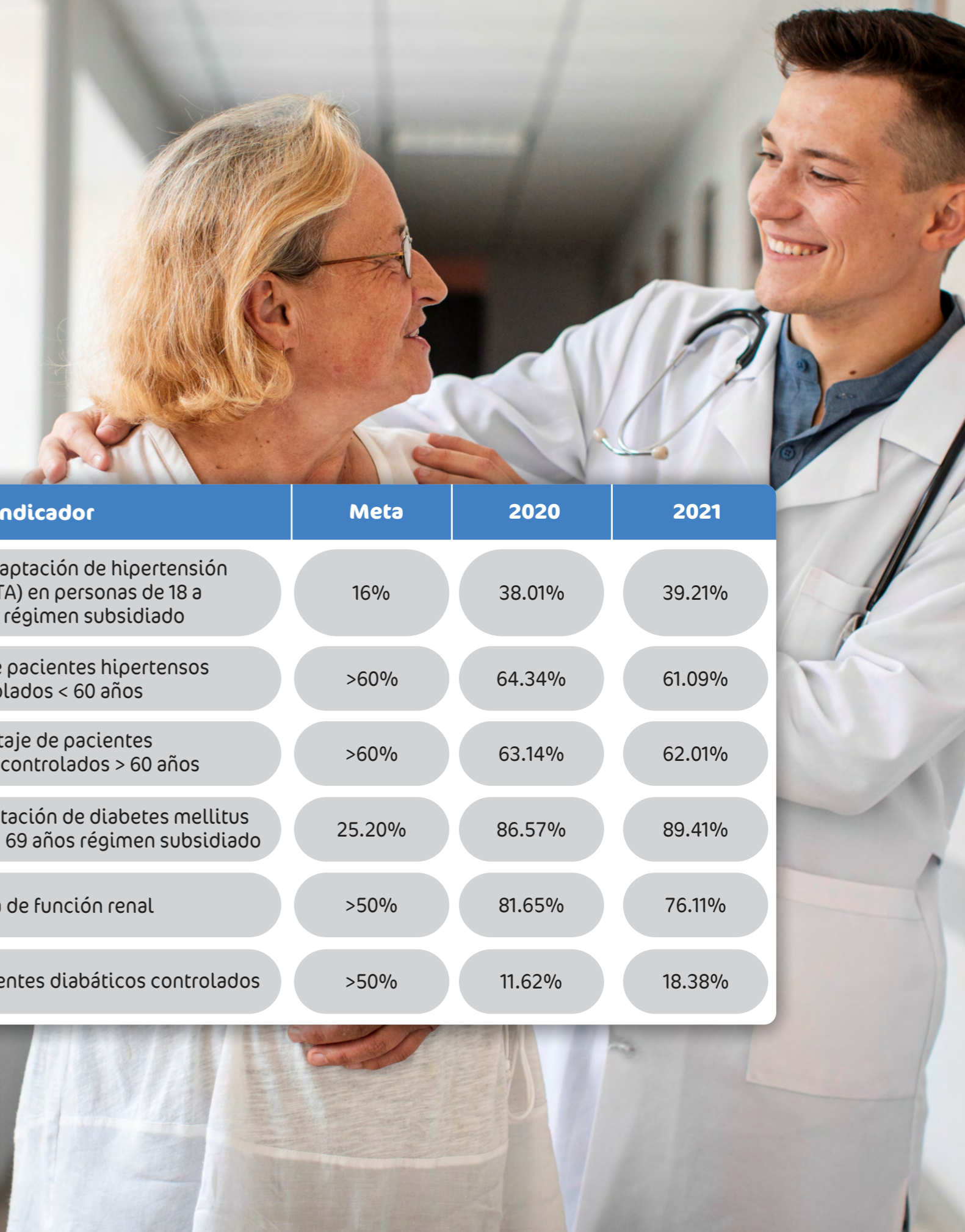
En este sentido, la EPS se destacó por su gestión en la atención del programa materno-perinatal con sentido social, destacándose en el cumplimiento de indicadores (porcentaje de tamización para virus de inmunodeficiencia humana-VIH en gestantes, porcentaje de nacidos vivos con bajo peso al nacer, razón de mortalidad materna, tasa de mortalidad infantil y tasa de mortalidad perinatal), así como el mejoramiento continuo en la vigencia 2021 tendiente al incremento en la captación temprana y el cumplimiento del indicador (ver tabla anterior), alcanzando una captación temprana del 73,67% de gestantes con corte al mes de diciembre 2021.

**Gestión del riesgo para las enfermedades de alto impacto**

El modelo de atención de la EPS Comfamiliar Huila en compromiso con sus afiliados se destacó por su gestión en la atención integral de los programas con sentido social, siendo así su trabajo destacado a nivel nacional por el cumplimiento de dos indicadores de seguimiento por el organismo de la Cuenta de Alto Costo (tamizaje de gestantes y personas con VIH en tratamiento con carga viral indetectable), lo cual generó un incentivo por gestión del riesgo en VIH en la medición de enero 2021, donde la Entidad recibirá recursos económicos.

Componente riesgo cardiovascular y metabólico

Indicador	Meta	2020	2021
Porcentaje de captación de hipertensión artesanal (HTA) en personas de 18 a 69 años en régimen subsidiado	16%	38.01%	39.21%
Porcentaje de pacientes hipertensos controlados < 60 años	>60%	64.34%	61.09%
Porcentaje de pacientes hipertensos controlados > 60 años	>60%	63.14%	62.01%
Porcentaje de captación de diabetes mellitus en personas de 18 a 69 años régimen subsidiado	25.20%	86.57%	89.41%
Pérdida de función renal	>50%	81.65%	76.11%
Porcentaje de pacientes diabéticos controlados	>50%	11.62%	18.38%







Las enfermedades como la Hipertensión Arterial (HTA) y la Diabetes Mellitus (DM), son las enfermedades precursoras de la Enfermedad Renal Crónica (ERC); cada más frecuentes a nivel mundial, son conocidas como Enfermedades No transmisibles (ENT), lo cual implica un incremento de los costos de las personas, así como el gasto público de la salud; ya que son la principal causa de las enfermedades cardiovasculares y la principal causa de muertes asociadas a la HTA-DM.

Teniendo en cuenta que la HTA y la DM, son enfermedades de alto impacto, la EPS Comfamiliar Huila realiza **seguimiento a indicadores relacionados en la tabla anterior, dando cumplimiento a los indicadores de captación de la HTA y de la DM** al igual que el control de los afiliados que padecen dichas patologías. **La EPS Comfamiliar Huila, adoptó la ruta de promoción y mantenimiento de la salud del Ministerio de Salud y Protección Social**, mediante la resolución 3280 de 2020, donde se garantiza todas las atenciones de detección temprana de la HTA y DM, según cursos de vida. Al diagnosticarse una de estas patologías, los usuarios son remitidos a la ruta de atención en salud de Riesgo Cardiovascular y metabólico, donde se brindan todas las atenciones necesarias para el tratamiento de la enfermedad. adicionalmente la **EPS cuenta con un programa denominado “AMA TU CORAZÓN”**.

#### Ama tu corazón

Dentro de la **estrategia AMA TU CORAZÓN**, la EPS garantiza que el usuario con HTA y DM, se encuentre inscrito al programa de seguimiento y control de la enfermedad y que se presten los servicios requeridos para el tratamiento del usuario, evitando que llegue a padecer daño renal (ERC); también se realiza seguimiento a los usuarios con ERC y trasplantados renales.

Se realiza auditorías a la red prestadora de servicios, con el fin de verificar el cumplimiento de la ruta de promoción y mantenimiento de la salud al igual que el cumplimiento de la ruta integral de riesgo cardiovascular y metabólico, realizando planes de mejoramiento, para fortalecer la atención a nuestros afiliados.



#### Logros del programa:

**Control de cifras** tensionales de los usuarios con HTA.

**Canalización de usuarios con DM** con laboratorios clínicos desactualizados (Hemoglobina glicosilada).

**21 brigadas** para toma de laboratorios.

**100% de seguimiento a población hospitalizada**, correspondiendo a 3.338 usuarios de los cuales 1.430 corresponden a hospitalizados por causa de su patología base es decir el 42% de la población hospitalizada.

**Articulación con la Secretaría de Salud Departamental del Huila** para la realización de talleres de actualización de las Guías Clínicas de HTA-DM-ERC para profesionales en medicina y enfermería, donde se inscribieron 113 médicos, 92 profesionales de enfermería y 8 administrativos de las regionales de Boyacá y Huila.

**Se realizó el primer taller de actualización dirigido a auxiliares de enfermería de la red prestadora y promotoras**, orientadoras de la EPS Comfamiliar, se dio cumplimiento a través de cinco (5) sesiones de un hora semanal; se inscribieron 177 personas.

**La población inscrita en el programa a 31 de diciembre 2021 es la siguiente:**

- 38.605 usuarios HTA - DM.
- 310 usuarios TRR.
- 129 reuniones y/o auditorías de seguimiento a la Red Prestadora de la Regional Huila.

#### Acciones y logros cohorte salud mental

La EPS Comfamiliar Huila en el año 2021 realizó la creación de un Micrositio Web de tu Salud, es una sección importante donde hay un apartado sobre Salud Mental, en el cual se puede encontrar información relacionada sobre las diferentes rutas, el consumo de sustancias psicoactivas, las emociones, la vida, la familia y la violencia; todo en pro de prevenir y dar a conocer sobre Salud Mental.

#### Acciones y logros cohorte cáncer

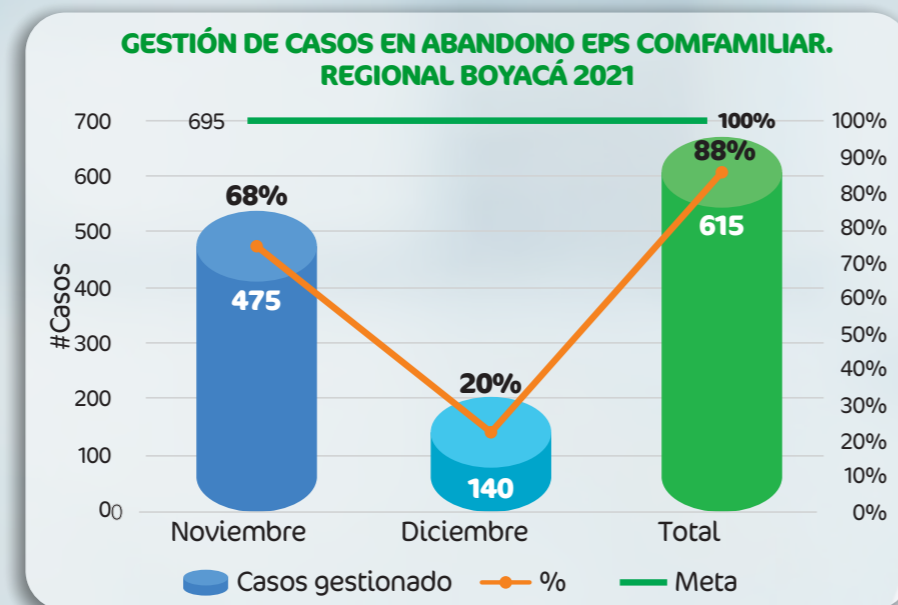
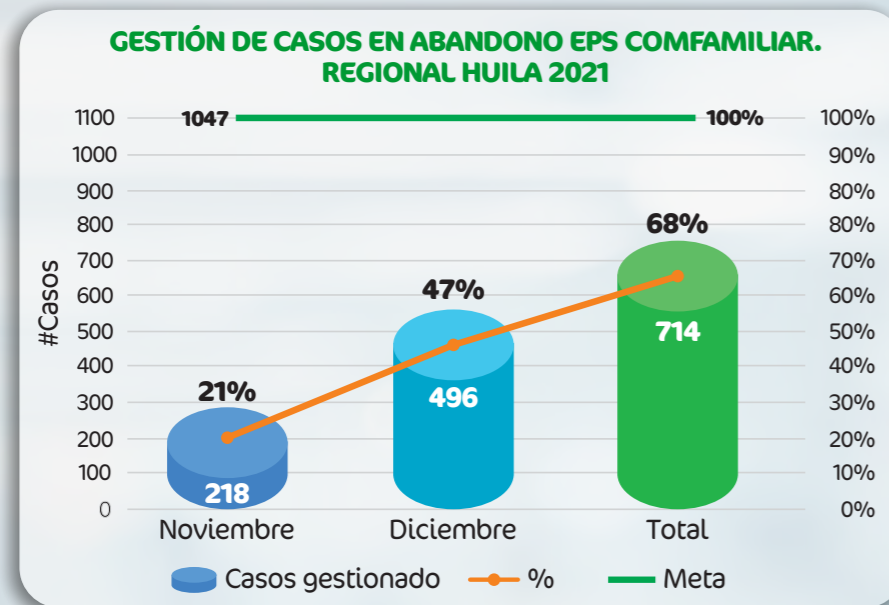
La EPS Comfamiliar Huila como actor del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) **establece dentro de sus prioridades la atención integral a pacientes con cáncer o riesgo de padecerlo**, en cumplimiento a la normatividad vigente en materia. Por lo tanto, en septiembre de 2021, se crea el Programa de Seguimiento y Gestión del Riesgo en Cáncer “ÁNCORA”, con el objetivo de identificar e intervenir dicha población y garantizar acciones para la detección temprana y el tratamiento oportuno de esta patología, mediante estrategias y actividades que fortalezcan la gestión, el acceso, la oportunidad de atención y seguimiento, según las necesidades de los usuarios.

Durante el año 2021 desde la creación del Programa ÁNCORA se intensificaron acciones para el seguimiento y gestión de usuarios en abandono desde cada uno de los equipos de las regionales Huila y Boyacá; también se realiza gestión individual de casos nuevos y antiguos, evitando, barreras de acceso (citas, laboratorios, imágenes diagnósticas, autorizaciones, etc.), brindar orientación y direccionar adecuadamente en cuanto a la ruta de promoción y mantenimiento de la salud.





Dentro de las gestiones realizadas en el programa ANCORA, se ha logrado captar población con diagnóstico de cáncer que se encontraba en abandono de tratamiento como se observa a continuación:



La EPS Comfamiliar Huila, cuenta con Rutas Integrales de Atención en Salud (RIAS) para cáncer de mama, cáncer de cérvix, cáncer de colon y recto y cáncer infantil, garantizando las atenciones requeridas según las necesidades de los usuarios.

**Contratación de la red prestadora de servicios de salud**

**Total, Contratos por modalidad:**

A continuación, se detalla el número de contratos de prestación de servicios de salud suscritos en la vigencia 2021 en las modalidades de Evento, Capitación y Presupuesto Global Prospectivo en cada una de las regionales en donde hace presencia la EPS Comfamiliar Huila.

Contratación de la Red Prestadora Vigencia 2021			
Evento	Regional Huila	328	476
	Regional Boyacá	148	
Capitación	Regional Huila	77	229
	Regional Boyacá	152	
Presupuesto global prospectivo	Regional Huila	26	28
	Regional Boyacá	2	
Total contratos	Regional Huila	302	733
	Regional Boyacá	431	



**Pagos realizados a la Red de Prestadores de Servicios y Tecnologías de Salud**

Relación de pagos realizados a la Red vigencia 2021		
	Valor Pagado	Porcentaje
FOME	1.661.785.678	0.27%
No. POS enero y febrero 2020	472.700.238	0.08%
NPBS saneamiento 2019	460.000	0.00%
Presupuestos máximos	33.334.406.802	5.5%
UPC	573.647.972.919	94%

**IPS Comfamiliar Huila**

Población objetivo: 252.260

**Incremento en accesibilidad por fortalecimiento de la capacidad instalada**

PACIENTES ATENDIDOS POR SEDE

	2020	2021
Neiva	<b>113.599</b>	<b>161.647</b>
Garzón	<b>14.794</b>	<b>33.651</b>
Pitalito	<b>35.284</b>	<b>56.962</b>

**Alto nivel de satisfacción de los usuarios atendidos en la IPS Comfamiliar Huila**

3.600 encuestas realizadas año 2021. Nivel de Satisfacción del 95%

¿Qué se mide?

- Tiempo de espera
- Entrega de medicamentos
- Información recibida
- Exámenes de laboratorio
- Instalaciones físicas
- Información recibida

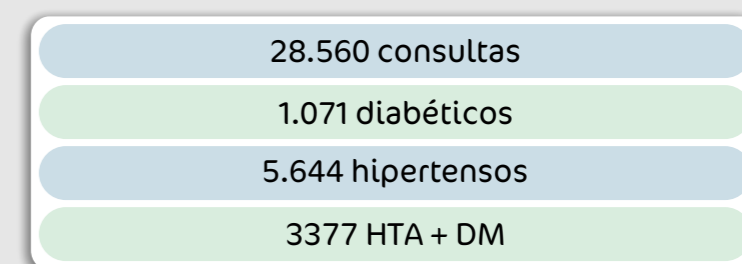
**Programa atención domiciliaria con énfasis articulación personalizada en ambiente familiar con apoyo terapéutico de alta calidad**

- 31.025 atenciones domiciliarias diarias (enfermería – cuidadores)
- 55.858 terapias domiciliarias a 3.799 pacientes
- 900 visitas domiciliarias por Médico General
- 24.989 terapias físicas
- 13.217 terapia de lenguaje

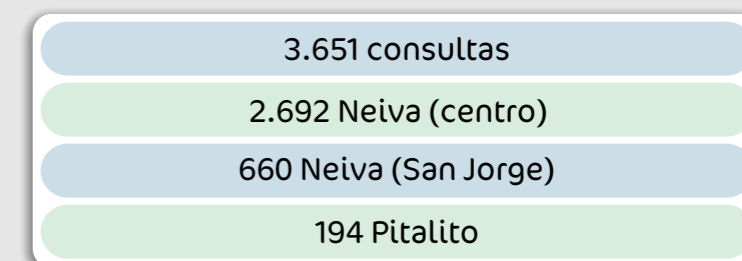
Articulación con el programa de riesgo cardiovascular (hipertensión y diabetes) EPS - IPS Comfamiliar Huila

En el año 2021, 10.092 usuarios provenientes del norte, sur y centro del Huila, tuvieron acceso a los siguientes servicios:

- Medicina general
- Nutricionista
- Enfermería
- Internista
- Psicología
- Nefrología
- Cardiología
- Laboratorio clínico
- Electrocardiograma

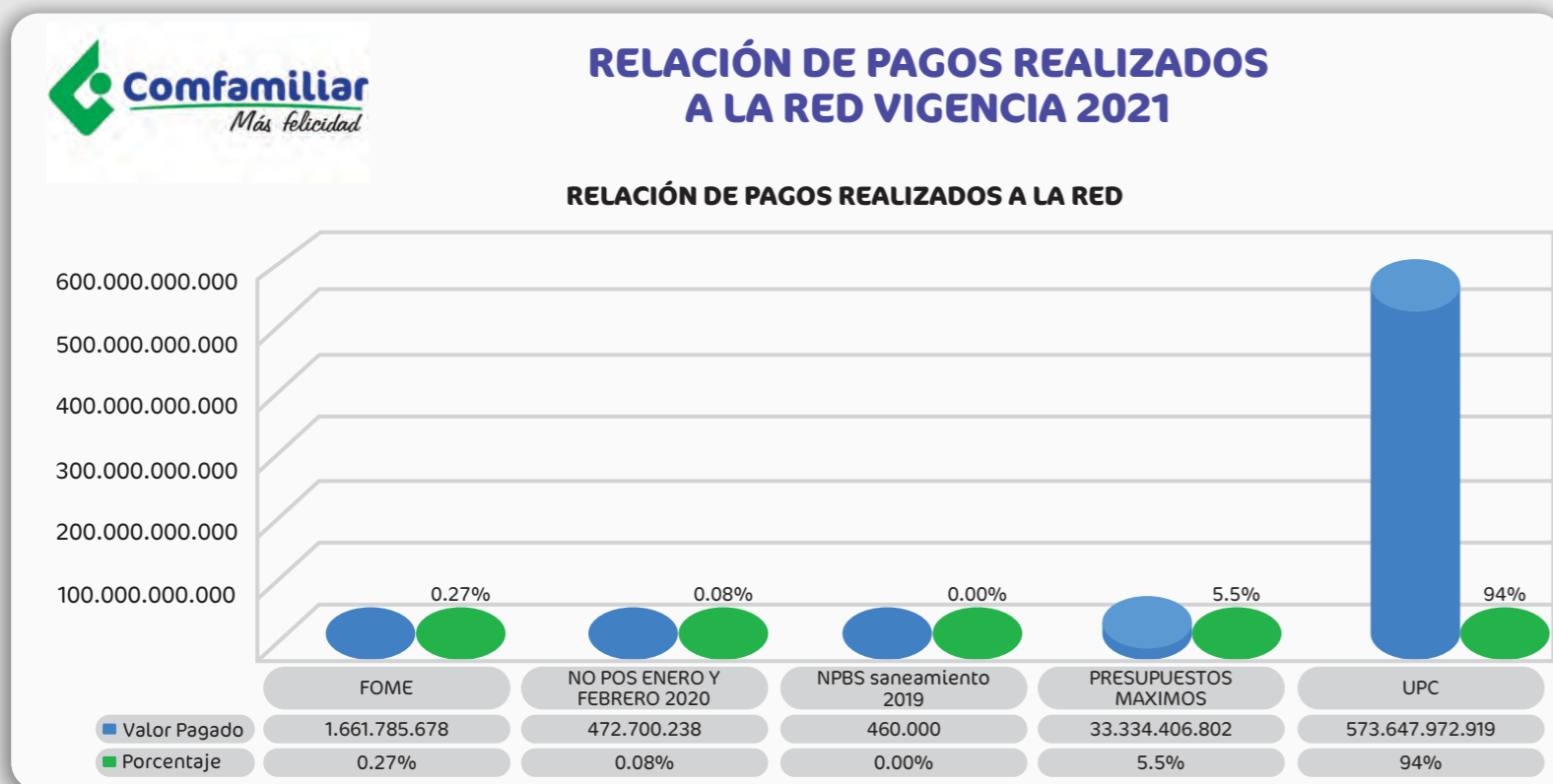


**Seguimiento a pacientes Covid-19**



**Dispensación**

El punto de dispensación de medicamentos ubicado en el centro de Neiva se trasladó al primer piso del edificio administrativo, con nueva infraestructura y mayor comodidad para los usuarios y empleados, continuando como en los demás puntos de dispensación, con la entrega ética y profesional de las medicinas formuladas a los usuarios de la EPS.







# Buen Gobierno

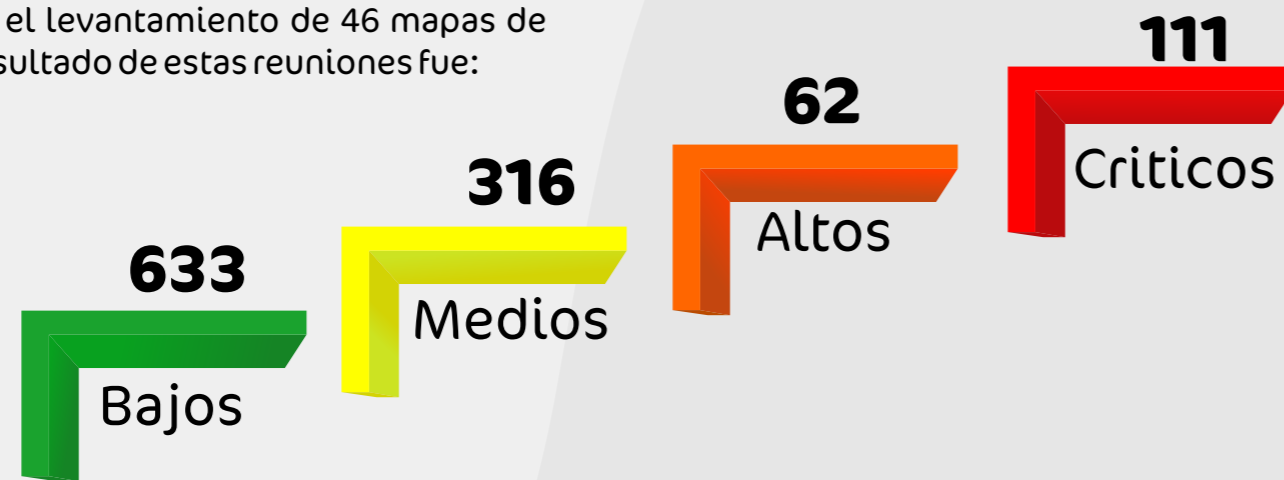




## Riesgo

### Gestión del riesgo

Como parte de la gestión de riesgos, Comfamiliar cuenta con una metodología que permite la identificación de sus riesgos operacionales que se realiza mediante reuniones con los procesos lo cual permitió en 2021 realizar el levantamiento de 46 mapas de riesgos. El resultado de estas reuniones fue:



Los principales riesgos están relacionados con:

- Datos personales
- Errores en procesos
- Ambientales
- Errores en registro de información
- Interrupción del servicio

Los riesgos que se encuentran dentro del nivel ALTO o CRITICO cuentan con planes de acción para su mitigación.

Como parte de la implementación de controles relacionados con la prevención de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo en 2021 se realizaron 20.496 consultas para identificar antecedentes en proveedores, empleados o clientes de crédito que pudieran representar algún riesgo para la Caja.

### ÉTICA Y TRANSPARENCIA

#### GRI 102 - 18 Estructura de gobierno

##### Gobierno Corporativo, Ética y Transparencia

Todos los colaboradores, en todos los niveles de la organización, son responsables de cumplir con el marco de gobernanza en sus decisiones y acciones diarias, lo cual permite medir la capacidad de generar valor para los Grupos de Interés de forma responsable, dentro de un marco de gobierno corporativo que permita la toma de decisiones ágiles y oportunas, construyendo relaciones de largo plazo, asegurando rentabilidad, calidad y eficiencia, promoviendo actuaciones éticas y transparentes.

#### GRI 102-25 Conflicto de interés

Para garantizar una correcta aplicación de los recursos del sistema, la Caja de Compensación Familiar del Huila da estricto cumplimiento a sus estatutos y a la normatividad vigente asociada con disposiciones que regulen el manejo de conflicto de intereses, principalmente el artículo 23 de la Ley 789 de 2002; así mismo, se encuentra implementado el Comité de Ética y Buen Gobierno, de conocimiento público para el talento humano de la Organización y comunidad en general.

#### GRI 102-19 La delegación de autoridad

Por disposición legal y estatutaria los órganos de dirección y representación, así como las funciones y facultades de las Cajas de Compensación Familiar para la vigencia 2021, continúan en cabeza de la Asamblea General de Afiliados, el Consejo Directivo y Director Administrativo. En lo que respecta a algunas de las funciones asociadas con la representación legal que ejerce el Director Administrativo han sido objeto de delegación mediante Poder General debidamente otorgado por Escritura Pública, determinando el alcance y periodo de las mismas.

#### GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procesos contra la corrupción

##### Lucha contra la corrupción

Comfamiliar ha establecido como mecanismo interno de denuncias frente a conductas contrarias a la ética o a la legalidad que afecten a la integridad de la Organización, el Comité de Convivencia Laboral, el cual tiene por objeto contribuir a la prevención y solución de las situaciones generadas por conductas de acoso laboral al interior de la entidad.

El Comité se halla conformado por colaboradores de Comfamiliar, atendiendo los procedimientos y formas, tal como lo determina el Ministerio del Trabajo.





Adicionalmente se ha dispuesto a través del Botón de Transparencia en la página web [www.comfamiliarhuila.com](http://www.comfamiliarhuila.com) el Manual Antifraude y Corrupción, instructivo de orientación ciudadana para interponer denuncias, así como el procedimiento de atención de presuntos actos de fraude o corrupción.

Así mismo se tiene el Código de ética y buen Gobierno el cual compila las mejores prácticas de gobierno corporativo que generan confianza a los grupos de interés y al mercado en general. Está enmarcado en los principios de transparencia, cumplimiento, confidencialidad, respeto y lealtad, y tiene como destinatarios a los consejeros, directivos, colaboradores y demás grupos de interés.

### G4-56 Descripción de los valores, principios, estándares y normas de comportamiento tales como códigos de conducta y códigos éticos.

El proceso de Tecnología Informática desarrolla, planea e implementa productos y servicios de Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC), contribuyendo a la eficiencia y evolución de los procesos de administración de Comfamiliar, apoyados en el marco de las mejores prácticas de negocios y estándares internacionales.

En cumplimiento a las Normas de Propiedad Intelectual y Derechos de Autor, la Coordinación de Tecnología Informática de Comfamiliar certifica que para el año 2021 el software instalado en los equipos de cómputo de la

empresa fue legalmente adquirido, de igual manera, que la política del buen uso de los equipos de cómputo incluye la responsabilidad del usuario sobre el software instalado, que la administración tiene medidas preventivas y correctivas para el control de instalaciones de software no autorizadas y que se mantiene el inventario actualizado de las licencias adquiridas y se verifica de manera automatizada su cumplimiento.

Por lo anterior, la corporación cumple con lo ordenado en la Ley 603 de 2000 en materia de propiedad intelectual y derechos de autor, relativos al software instalado en los equipos de cómputo.

## Proyectos TIC 2021

### • Oficina virtual

Solución en la nube que permite a empresas y trabajadores afiliados dar acceso virtual a servicios ofrecidos por Comfamiliar, tales como:

- Afiliaciones
- Administración grupo familiar
- Certificados de Afiliación y Aportes
- Pagos en línea de créditos
- Certificados Financieros

### • Software Protección de Datos Personales (PDP)

Garantizar el derecho a la privacidad de la información de los afiliados, que consumen servicios de la organización, a fin de que estos tengan el control de su información y decidan con quien desean o no compartirla, lo anterior se logró a través de una aplicación web que administra las autorizaciones recibidas de parte de los afiliados.

### • Recaudo Tarjeta Cupo Crédito (TCC)

Solución informática que permite dinamizar la gestión de los pagos que realizan los afiliados con respecto a las diferentes líneas de consumos de créditos, a fin de que estos se ejecuten de manera, ágil, rápida y oportuna.

### • Por servicios:

Servicios Educativos	98,98%
Servicios Recreativos	93,00%
Gestión 4%	91,70%
Servicios Financieros	95,45%
Mercadeo de Bienes	96,93%
Salud	99,00%

### • ATENCIÓN AL CLIENTE

#### Nivel de Satisfacción al Usuario 2021:

#### Por grupos de interés

Empresarios y Afiliados	82,4%
Colaboradores	90%
Comunidad	99%
Clientes	94,88%
Proveedores	93%







### Trámite de las Peticiones, Quejas y Reclamos (PQR) radicadas por los Usuarios:



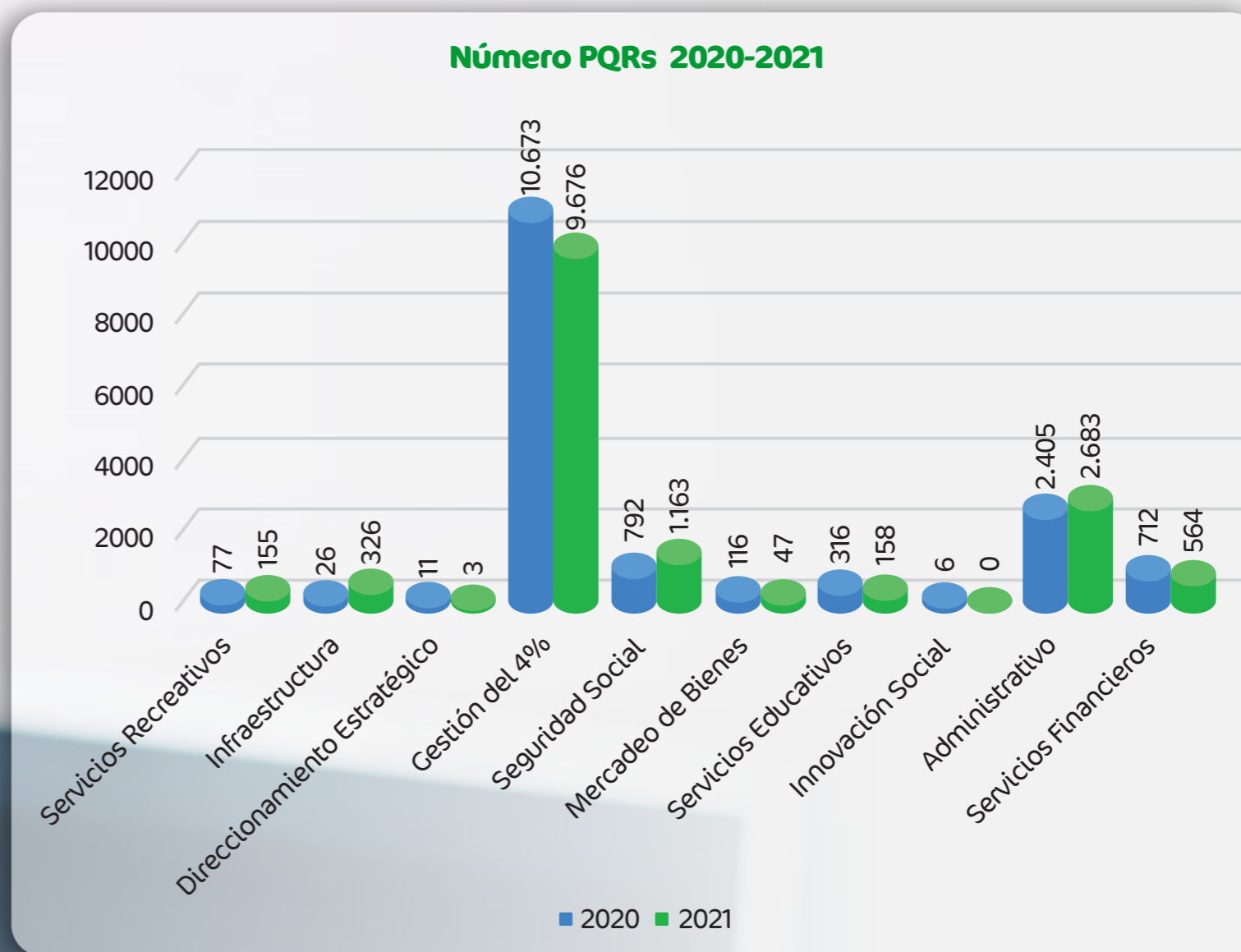
Oportunidad en la respuesta a las PQR:  
8 días hábiles en promedio

Satisfacción en la respuesta a las PQR:  
97,64%



### Radicación PQR por dependencia:

Número PQRs 2020-2021







### Número PQRs 2020 - 2021

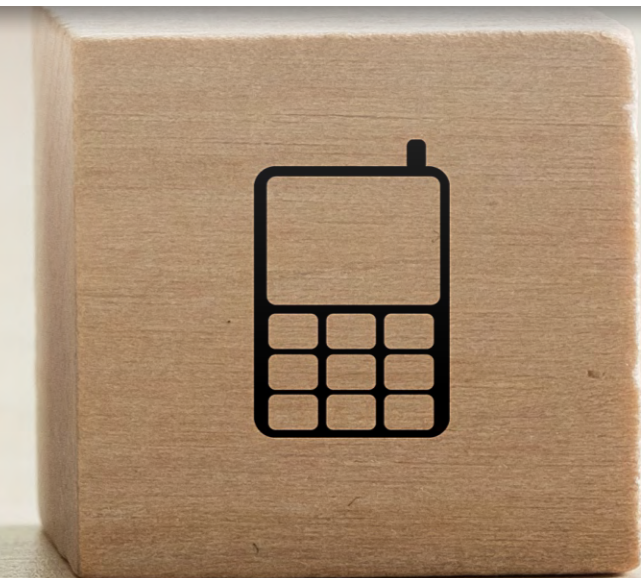
GARZÓN	2020	2021
Servicios Recreativos	77	155
Infraestructura	26	326
Direccionamiento Estratégico	11	3
Gestión del 4%	10.673	9.676
Seguridad Social	792	1.163
Mercadeo de Bienes	116	47
Servicios Educativos	316	158
Innovación Social	6	0
Administrativo	2.405	2.683
Servicios Financieros	712	564
<b>Total</b>	<b>15.134</b>	<b>14.775</b>

### Radicación de PQR por canales de atención

Canal de Atención	Año 2020	Año 2021	Crecimiento %
Personal/Verbal	179	4	-97.70%
Telefónico	37	45	21.60%
Virtual	11.634	10.862	-6.60%
Escrito	3.284	3.864	17.60%
<b>Total</b>	<b>15.134</b>	<b>14.775</b>	<b>-2.30%</b>

### Radicación de PQR por tipo de Requerimiento

Tipo de Requerimiento	Año 2020	Año 2021	Crecimiento %
Agradecimiento o Felicitaciones	58	82	29.26%
Consulta	9	8	-11.11%
Denuncias	0	1	100%
Peticiones y/o Solicitudes	13.404	13.658	1,85%
Queja	73	68	-6,8%
Reclamo	1.558	926	-40,56%
Solicitud	11	0	-100%
Sugerencias	21	32	34,37%







# Comunidad







## COLABORADORES

### GRI 102 – 7 Dimensiones de la organización

Número total de empleados a corte de 31 de diciembre de 2021

#### Personal Directo

Cuenta de Código Proceso	
División-nombre	Total
EPS	336
FOSFEC	27
FOVIS	7
Gestión del 4%	75
Infraestructura	10
IPS	79
Mercadeo de Bienes	38
Servicios Educativos	95
Servicios Financieros	79
Servicios Recreativos	154
USC	192
<b>Total general</b>	<b>1092</b>

Personal directo a corte del 31 de diciembre de 2021: 1092

#### Personal En Misión

Proceso	Diciembre
EPS	153
FOSFEC	3
40000 empleos	
FOVIS	1
Gestión del 4%	4
Infraestructura	4
IPS	22
Mercadeo de Bienes	49
Servicios Educativos	2
Servicios Financieros	19
Servicios Recreativos	119
USC	13
<b>Total</b>	<b>389</b>

### La Voz del colaborador



**Jesús María Escobar**  
Jefe de División Gestión 4%

EL programa de mayor impacto que tuvo la Caja de Compensación para los afiliados, fue haber implementado Oficina Virtual, una herramienta que le permite tanto a los empresarios, como a sus trabajadores afiliados de manera directa a su núcleo familiar.

Las empresas pueden consultar sus pagos de aportes, pueden saber qué trabajadores están afiliados a su empresa, si están al día en el pago de los aportes y estar pendientes del pago de los diferentes subsidios de los cuales se benefician.

Es una herramienta que le ha permitido a la Caja que el 100% de sus empresarios y el 100% de los trabajadores que reciben su cuota monetaria utilicen este canal como forma de comunicación directa con su Caja de Compensación.



**Sandra Milena Córdoba**  
Jefe de Departamento de Proyectos

Comfamiliar a través del tiempo se ha venido fortaleciendo mediante su direccionamiento estratégico para fortalecer los servicios misionales, especialmente en los servicios de recreación y educación buscando que la Caja sea fuerte en la atención a los afiliados, principalmente de categorías A y B, hemos visto cómo se han realizado mejoramientos en las infraestructuras de los Servicios Centros Recreativos, al igual que significativas inversiones en temas tecnológicos.

Estamos trabajando en proyectos nuevos como el del Centro de Ciencia Mixto Guaitipán en el municipio de Pitalito, y otros de crecimiento en los centros recreacionales; así como una inversión importante en temas de tecnología para que nuestros afiliados tengan los servicios de una manera más rápida y eficiente.

Esto significa que estaremos más del lado de la familia, llegaremos con nuevos subsidios y servicios, vamos a fortalecer el programa de adulto mayor, al tiempo que estamos haciendo presencia en lugares donde la Caja antes no hacía una presencia tan fuerte.





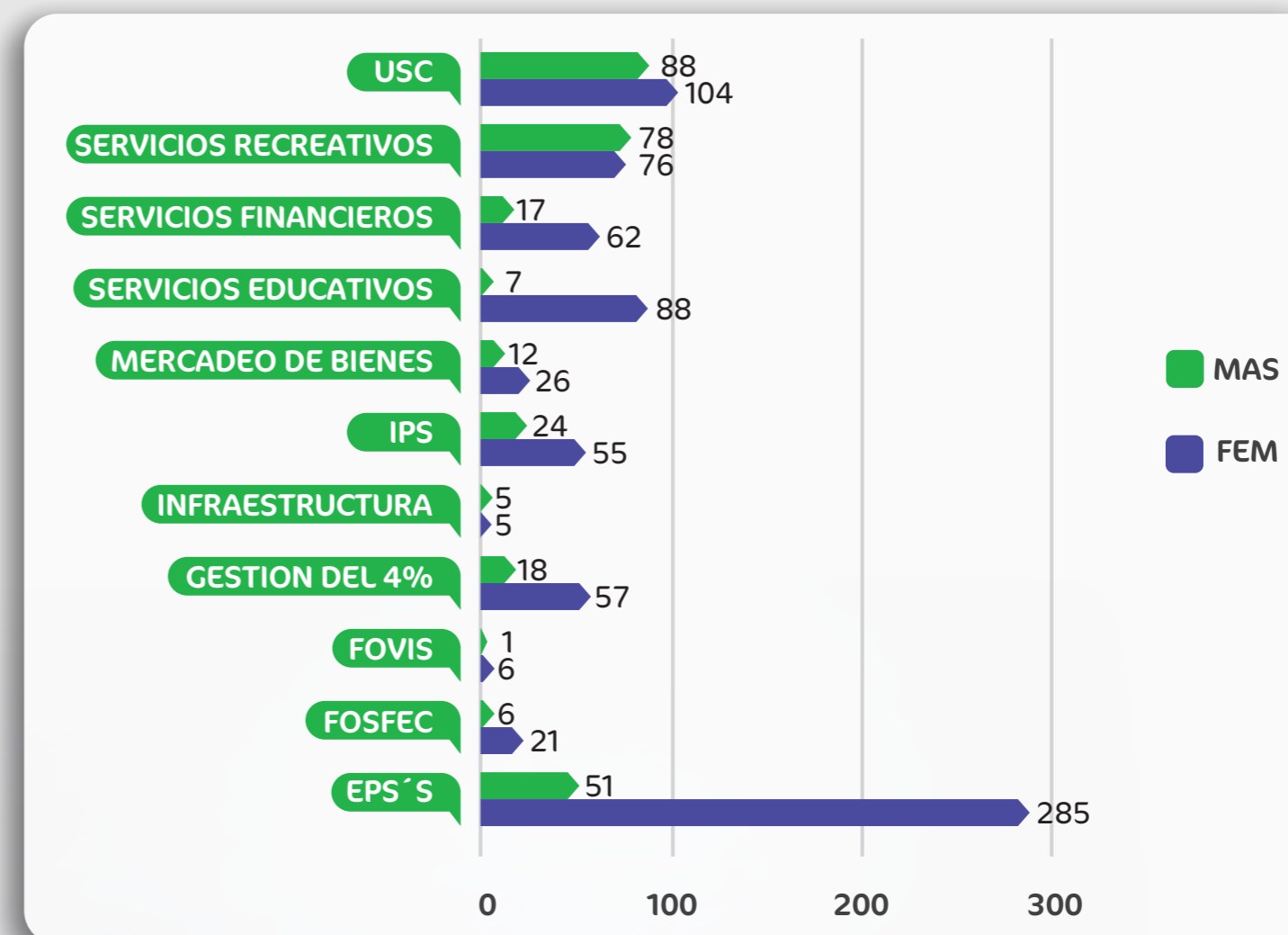
**Personal directo a corte del 31 de diciembre de 2021: 1092**

## GRI 102 – 8 La información sobre los empleados y otros trabajadores

Número total de empleados por contrato de trabajo permanentes por sexo.

### Personal directo

Cuenta de Código Proceso División-nombre	Sexo		Total general
	FEM	MAS	
EPS	285	51	336
FOSFEC	21	6	27
FOVIS	6	1	7
Gestión del 4%	57	18	75
Infraestructura	5	5	10
IPS	55	24	79
Mercadeo de Bienes	26	12	38
Servicios Educativos	88	7	95
Servicios Financieros	62	17	79
Servicios Recreativos	76	78	79
USC	104	88	192
<b>Total general</b>	<b>785</b>	<b>307</b>	<b>1092</b>







Personal en misión

No. Empleados por sexo	Total
FEM	253
MAS	136
<b>Total general</b>	<b>389</b>

### GRI 102 – 35 Las políticas de remuneración

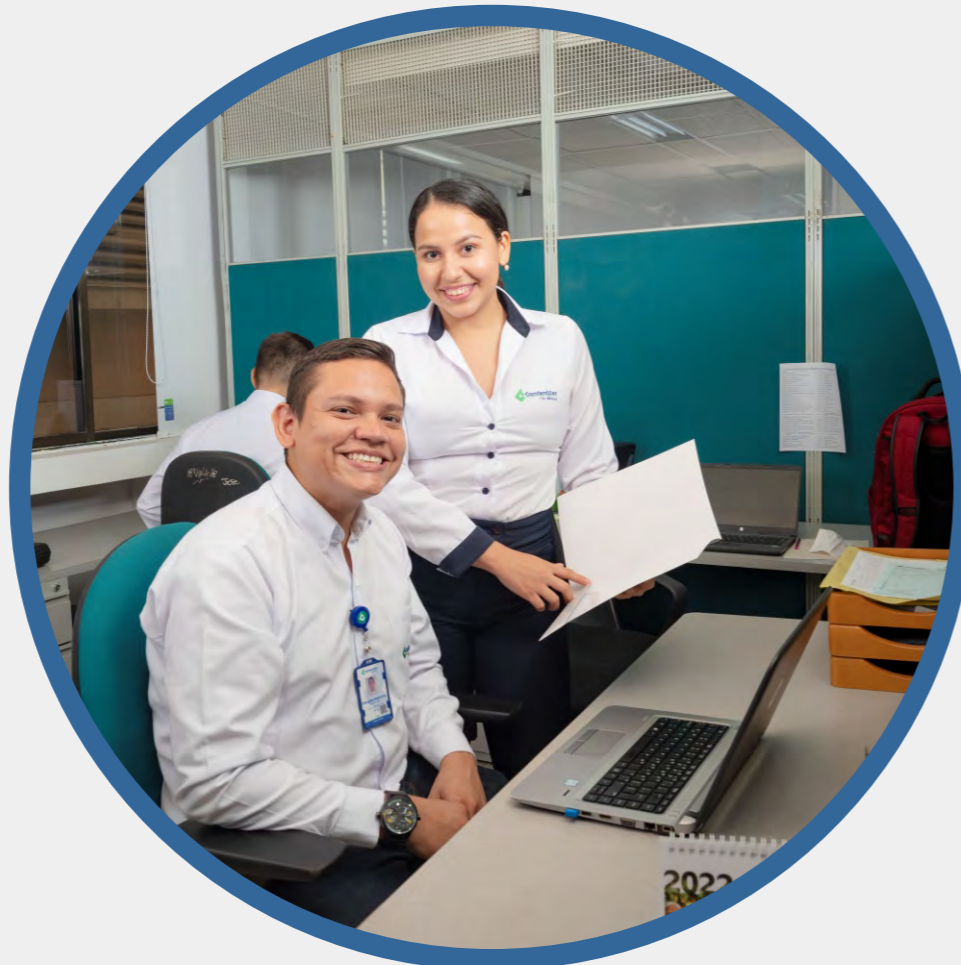
La estructura salarial en Comfamiliar Huila se basa en categorías a las cuales son asociados cada uno de los cargos existentes en la organización. Estas categorías salariales son decididas por el Órgano máximo de la Corporación, previo estudio y análisis que suministra el Comité de Dirección Estratégico tomando en cuenta el nivel de responsabilidad asignado a cada cargo, lo cual se describe en el Manual de Funciones.

Las categorías de pago corresponden a un grupo de puestos de iguales o similares requerimientos según lo determinado en el proceso de valoración. Los niveles más altos estarán compuestos por los directivos. Los niveles intermedios están divididos en varias categorías en donde se encuentran los niveles de jefaturas, jefes de sección, asesores y analistas, y en los niveles inferiores se encuentran los cargos de nivel asistencial y/o operativo.

### GRI 102 - 36 Procedimiento de determinación de la remuneración

En la asignación de salarios por cargos, se aplican los principios legales, el de igual trabajo igual remuneración en condiciones fácticas y de eficiencia iguales, equidad de género y no discriminación, contenidos en la Política de Igualdad de Género adoptada por la empresa, en desarrollo de la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) certificado por el Ministerio del Trabajo, con el apoyo técnico del PNUD.

La administración de la remuneración de los colaboradores(as) beneficiarios(as) de los acuerdos colectivos de trabajo vigentes, se realiza según lo estipulado en los mismos, garantizando su cumplimiento.



### Equidad

Se considera que los(las) empleados(as) son tratados con equidad cuando la remuneración asignada para un cargo, bajo las mismas condiciones fácticas y legales de negociación, son iguales tanto para hombres como mujeres, ocupando el mismo cargo.

#### Análisis de equidad

Es la relación que existe entre la importancia relativa de un cargo para la organización, determinado en el proceso de valoración, y la compensación que recibe el(la) ocupante de dicho cargo.

El análisis de equidad busca generar un pago de acuerdo con el perfil técnico o profesional requerido por el cargo, las responsabilidades, incidencia y condiciones del negocio, entonces a iguales escenarios, responsabilidades y condiciones, igual remuneración, sin distinción de género.

#### Análisis de competitividad

Es un proceso que parte del análisis de los niveles de remuneración que está otorgando el mercado de referencia para una empresa, este análisis se realiza a través de un proceso de homologación de cargos, estructura organizacional a fin de identificar criterios de igualdad o equivalencia de las posiciones analizadas.

### GRI 102 – 3 Participación de grupos de interés en la remuneración

Bajo esta política se consideran los siguientes tipos posibles de remuneración:

**Remuneración fija:** Es el sueldo fijo que percibe un(a) trabajador(a) basado en el análisis del cargo, responsabilidades, incidencia y condiciones del negocio.

**Remuneración variable:** Es un sistema de pago salarial, basado en el cumplimiento de resultados individuales, grupales o corporativos. La periodicidad y los montos de pago varían según los criterios y necesidades de cada organización, sin distinción de género. **(No aplica para Comfamiliar Huila)**

**Beneficios:** Pagos en dinero o en especie adicionales al salario, que buscan satisfacer necesidades individuales de los trabajadores o trabajadoras y las de su núcleo familiar brindando bienestar y seguridad al empleado; igualmente, beneficios o auxilios adicionales no para sus beneficios personales o familiares ni para enriquecer sus patrimonios, sino para desempeñar a cabalidad las funciones. Este tipo de beneficios se aplican sin distinción de género.





### GRI 202-2 Proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local

Cuenta de Código Proceso División-nombre	Ciudad Dirección		
	Neiva	Tunja	Total general
EPS	5	1	6
Gestión del 4%	2		2
Infraestructura	2		2
IPS	1		1
Mercadeo de Bienes	1		1
Servicios Educativos	1		1
Servicios Financieros	1		1
Servicios Recreativos	1		1
USC	8		8
<b>Total general</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>23</b>

### GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

Para Comfamiliar Huila la retención del Talento Humano es un factor clave en la Corporación y esto no solo se traduce en la percepción de estabilidad laboral que representa, sino que además demuestra que el activo más valioso de la organización es tenido en cuenta, valorado y que se sitúa en un excelente lugar para trabajar.

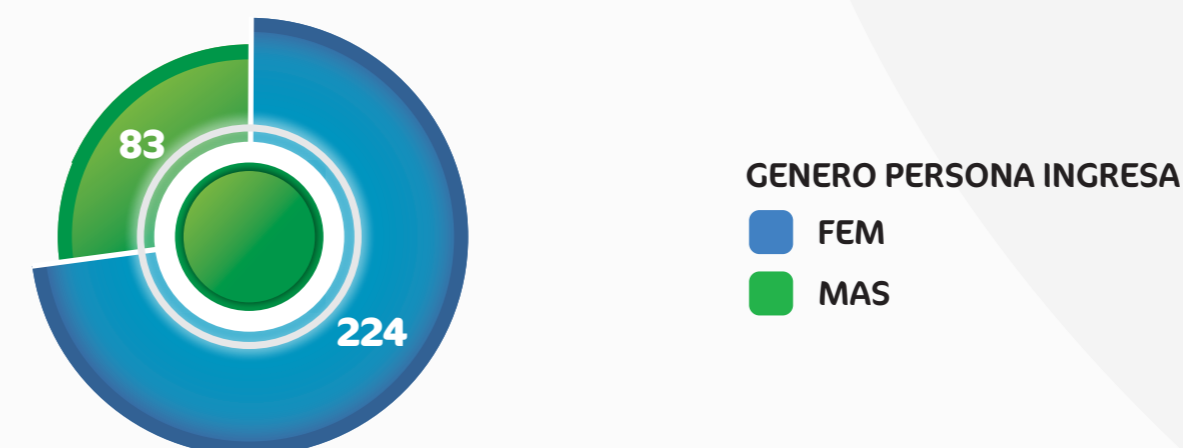
### Empleados por sexo

Tipo de genero	Cuenta de número de personas
FEM	224
MAS	83
<b>Total general</b>	<b>307</b>

### TIPO DE CONTRATACIÓN (DIRECTA-TEMPORAL)

Cuenta de NO DE PERSONAS INGRESADAS

### Total ingresos por sexo







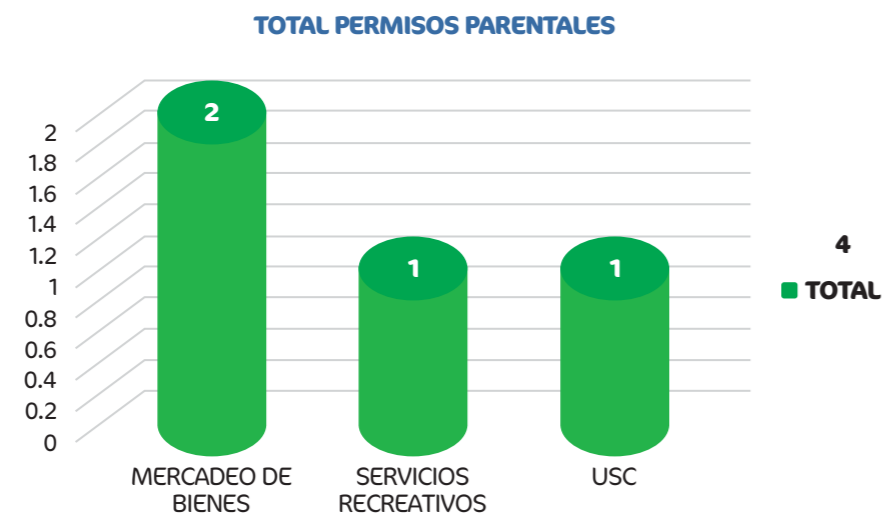
Para el año 2021, se registró vinculación directa de personal de 307 personas, de los cuales 72% corresponde a mujeres y 27% hombres.

**Indicador de Rotación de personal:**

El indicador da cuenta del cumplimiento en la tasa de retención del personal. Con un indicador de 99.45%.

Etiquetas de Proceso	Cuenta de cédula empleado
Mercadeo de Bienes	2
Servicios Recreativos	1
USC	1
<b>Total general</b>	<b>4</b>

GRI 401—3 Permiso parental

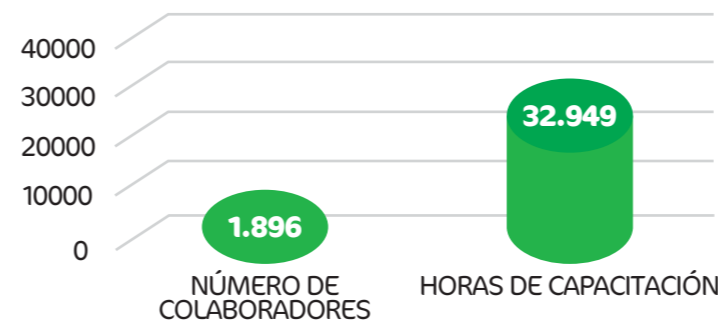


GRI 404-2 Promedio de horas de formación al año por empleado

Número de colaboradores	Horas de capacitación
1896	32.949

Para el año 2021 en su gran mayoría se hacen a través del Aula Virtual, que es un espacio donde los colaboradores de Comfamiliar pueden acceder a cursos de inducción, reinducción, conocimientos propios del área o transversales se tuvo el siguiente registro de horas de capacitación. También es importante resaltar que existen otras fuentes de capacitación como el Área de Servicio al Cliente, SST, Tecnología Informática, entre otras.

**Número de colaboradores (as) capacitados / total horas de capacitación**



Promedio de Horas de capacitación por funcionario(a): 17.3

GRI 404-2 Programa para mejorar aptitudes de los Empleados y programas de ayuda a la transición

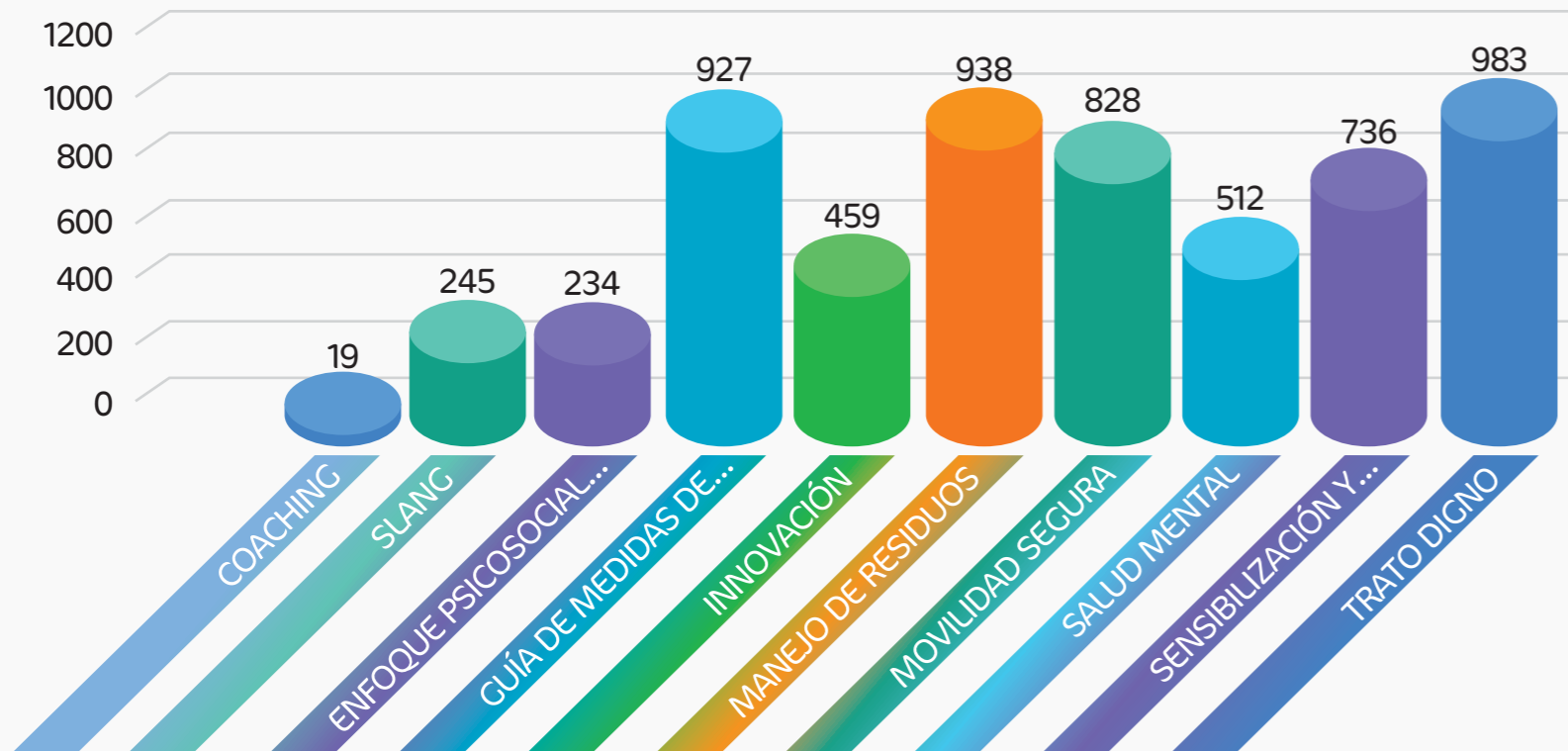
El programa de capacitación para mejorar las aptitudes del personal se destaca las siguientes:

Temas innovadores	Colaboradores(as)
Coaching	19
Slang	245
Enfoque psicosocial para las víctimas del conflicto armado	234
Guía de medidas de accesibilidad e inclusión	927
Innovación - emprendimiento	459
Manejo de residuos	938
Movilidad segura	828
Salud mental	512
Sensibilización y concientización ambiental	736
Trato digno	983





**COLABORADORES(AS)**



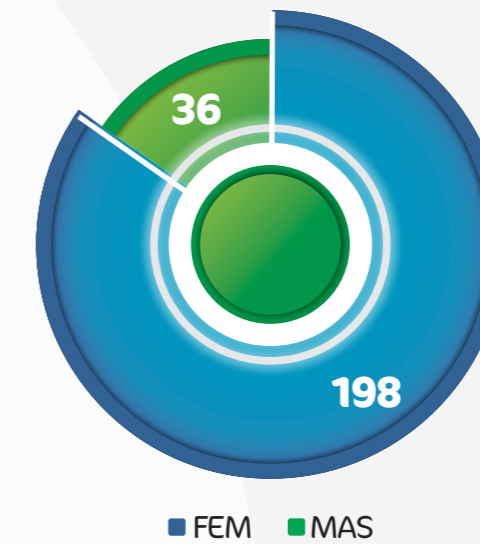
GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

Para el año 2021 la Caja de Compensación no desarrollo Evaluación de Competencias del personal.

GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.

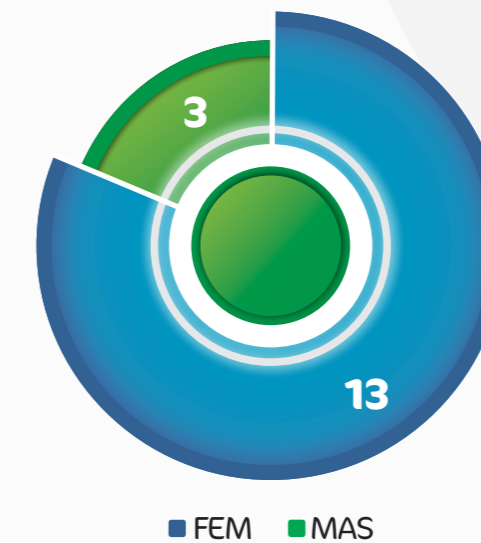
Temas innovadores	Colaboradores(as)
Enfoque psicosocial para las víctimas del conflicto armado	234
Derechos humanos	16

**Enfoque psicosocial para las víctimas del conflicto armado**



Módulo	Femenino	Masculino
Derechos humanos	13	3

**DERECHOS HUMANOS**





# Proveedores







## Proveedores

El proceso para realizar la adquisición de bienes y/o servicios de las unidades de negocio de la Corporación se realiza a través de Compras y Contratación, y se basa en un modelo centralizado que busca de una manera eficaz, eficiente y oportuna adquirir los bienes y/o servicios que cumplan con los estándares de calidad y de esta manera lograr la satisfacción de las necesidades.



La Caja de Compensación Familiar del Huila en el proceso de inscripción y registro de proveedores tiene en cuenta criterios de evaluación legales, financieros, experiencia, resultados de la consulta en SARLAFT/FPADM (Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación de Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva), valor agregado como certificación en calidad y seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Inscrito en el registro de proveedores, se socializa el Reglamento Interno de Proveedores que contiene la normatividad que regula las relaciones entre estos y la Caja de Compensación Familiar del Huila, y cuya finalidad es la unificación de los criterios que permitan el control de los riesgos inherentes en

### Número de contratos y orden de compra generadas 2021



desarrollo de la actividad contractual, así como las responsabilidades, la comprensión y seguridad en los diferentes actos jurídicos y la transparencia frente a los grupos de interés.

La unidad de Servicios Recreativos, cuenta con un proceso de compra de productos perecederos y no perecederos para la venta de bebidas y alimentos en los centros recreacionales, tales como Termales, Playa Juncal y el Club Los Lagos.

Es importante indicar que la Caja de Compensación Familiar del Huila cumple con los reportes de Órdenes de Compra y/o Servicios, y de contratos (SIRECI y SIREVAC) ante los entes de control, la Contraloría General de la República y Superintendencia de Subsidio Familiar respectivamente.

### Proveedores inscritos en la base de datos







En cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 el proceso de Compras y Contratación registra la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales de todos los contratistas con vínculo contractual por prestación de servicio, dado que es parte de la seguridad social obligatoria para los trabajadores independientes, así mismo para proteger, conservar y preservar la salud y seguridad de la persona.

De los contratos realizados durante el año 2021, el 84% se realizó con personas naturales.

### GRI 204-1 Proporción de gasto correspondiente a proveedores locales

Teniendo en cuenta el consolidado en la base de datos del proceso de Compras y Contratación, se puede evidenciar que el proceso cuenta con un total de 636 proveedores registrados y actualizados desde el 1 de enero a corte de 31 de diciembre de 2021.

### Proveedores según su ubicación

Proveedores según su ubicación Enero - Diciembre 2021		
Tipo	N° de Proveedores	Porcentaje
Local	411	75%
Departamental	55	10%
Nacional	82	15%
<b>Total</b>	<b>548</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Los proveedores departamentales son aquellos que son del departamento del Huila exceptuando los de municipio de Neiva que se ubican como Locales.

### GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de la selección de acuerdo con los criterios ambientales

Para el año 2021 se inscribieron 43 nuevas empresas como proveedores, cumpliendo los requisitos exigidos por la Corporación.





## Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo





### Seguridad y Salud en el Trabajo

La Salud Ocupacional hoy Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), es aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, previniendo accidentes y enfermedades de origen laboral. Este se fundamenta en la mejora continua. Como también en:

- Generar entornos seguros y saludables de trabajo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.
- Promover la salud y la seguridad en todos los trabajadores.

Desarrollar culturas y sistemas organizacionales que favorezcan la salud y la seguridad en el trabajo, promoviendo un clima organizacional positivo, una eficiencia mayor y la optimización de la productividad de la empresa.

### GRI 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad web

Comfamiliar, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se cuenta con los siguientes mecanismos para la realimentación y participación de los trabajadores:

- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST
- Comité de Convivencia Laboral – CCL
- Comité de Seguridad Vial (PESV)
- Comité Covid19

Adoptando medidas eficaces que garantizan la participación de todos los colaboradores en las actividades enmarcadas desde el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, otorgando el tiempo y recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones y responsabilidades.

**El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST**, tiene (6) representantes por parte de los colaboradores y (6) representantes por parte de la Dirección administrativa, con sus respectivos suplentes, para un total de (24), con representación y participación de las agencias de Pitalito, Garzón, La Plata, y Tunja, cuenta con representantes en las siguientes sedes:

**El Comité de Convivencia Laboral - CCL**, tiene (1) representante por parte de los colaboradores y (1) representante por parte de la Dirección administrativa, con sus respectivos suplentes, para un total de (4).







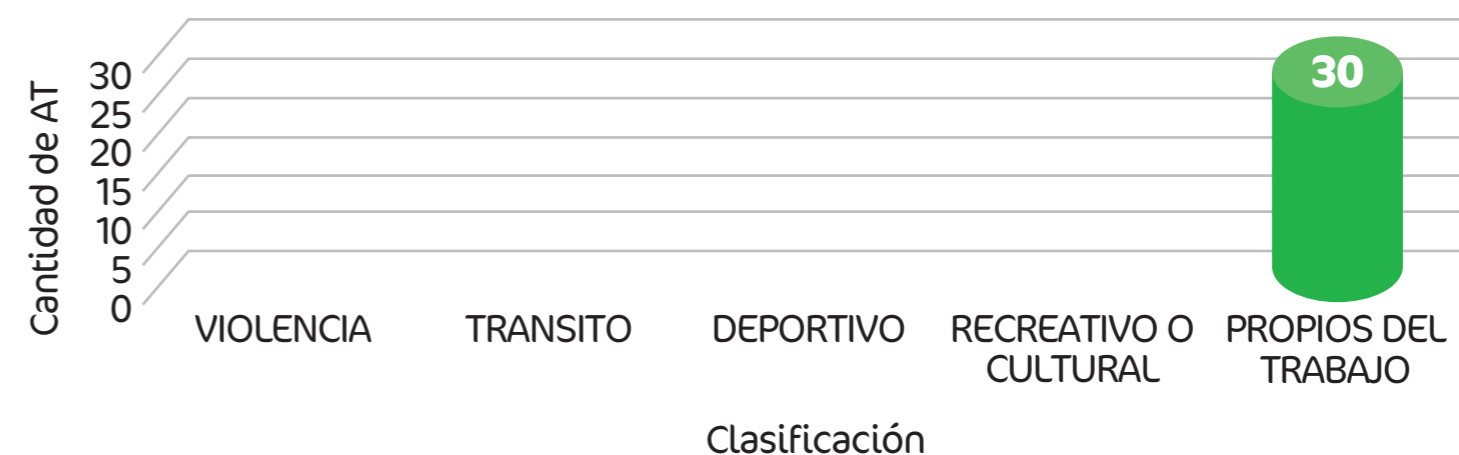
El Comité de Seguridad Vial (PESV), está conformado por un equipo interdisciplinario entre procesos que tiene ingerencias en los pilares de estructuración del PESV, tiene (2) representantes de Seguridad y Salud en el trabajo, (3) representantes de logística y (2) representante por parte de la Dirección Administrativa, para un total de (7).

El Comité Covid19, tiene representantes de (1) Seguridad y Salud en el trabajo, (1) médico ocupacional, (1) bienestar social y (3) por parte de la Dirección Administrativa, para un total de (6).

### GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.

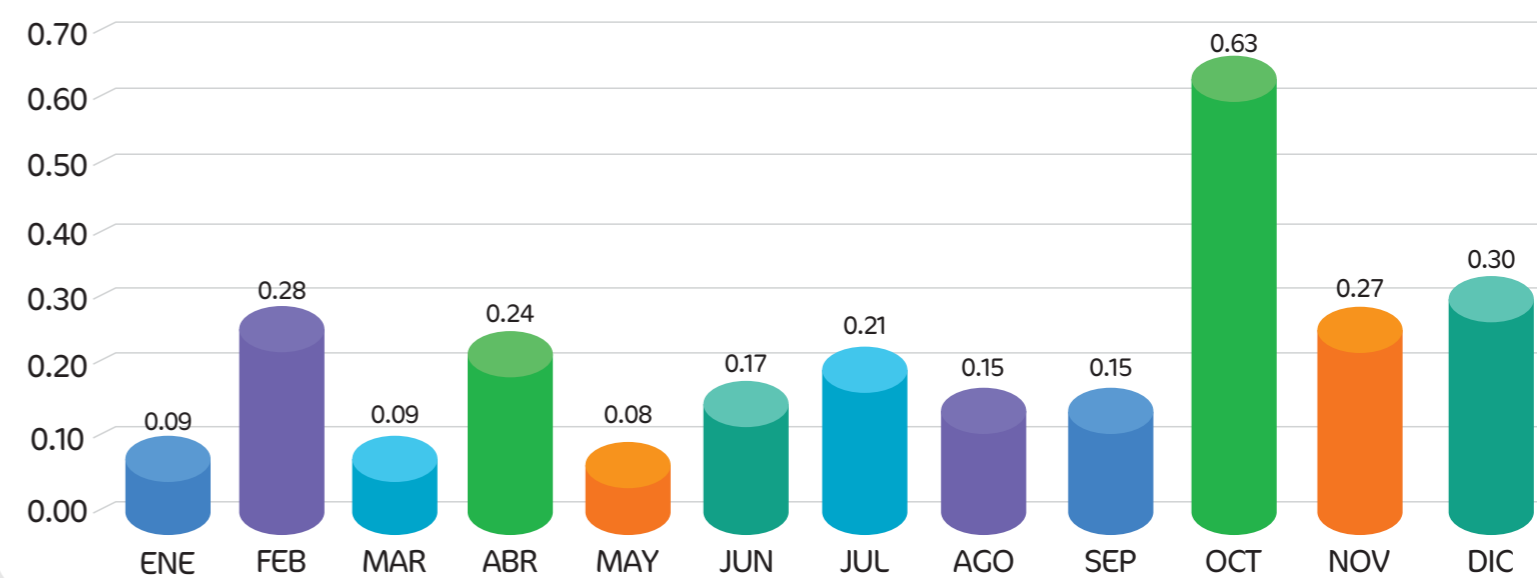
Tipo de accidente	Nro. AT	%
Violencia	0	0%
Tránsito	0	0%
Deportivo	0	0%
Recreativo Cultural	0	0%
Propios del Trabajo	27	100%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

### Tipo de accidente de trabajo



### Tasa frecuencia de accidentes personal directo

#### INDICE DE FRECUENCIA



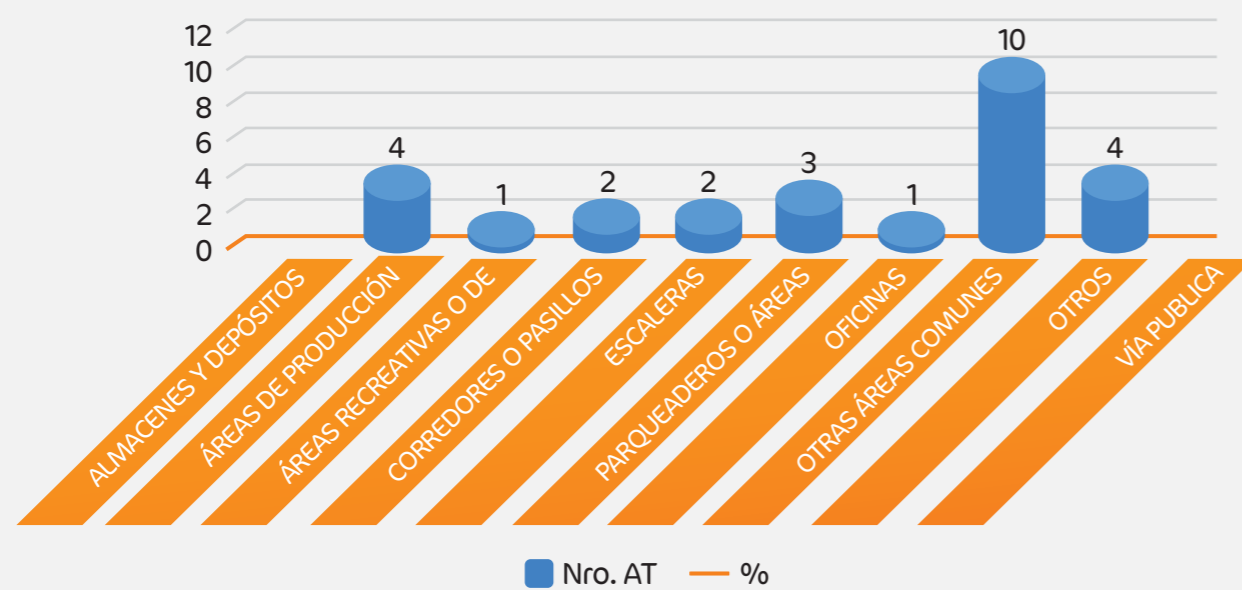




### Sitio de ocurrencia personal directo

Sitio de Ocurrencia	Nro. AT	%
Almacenes y depósitos	0	0%
Áreas de producción	4	0%
Áreas recreativas o deportivas	1	0%
Corredores o pasillos	2	0%
Escaleras	2	100%
Parqueaderos o áreas de circulación vehicular	3	100%
Oficinas	1	100%
Otras áreas comunes	10	100%
Otros	4	100%
Vía pública	0	100%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Sitio de Ocurrencia



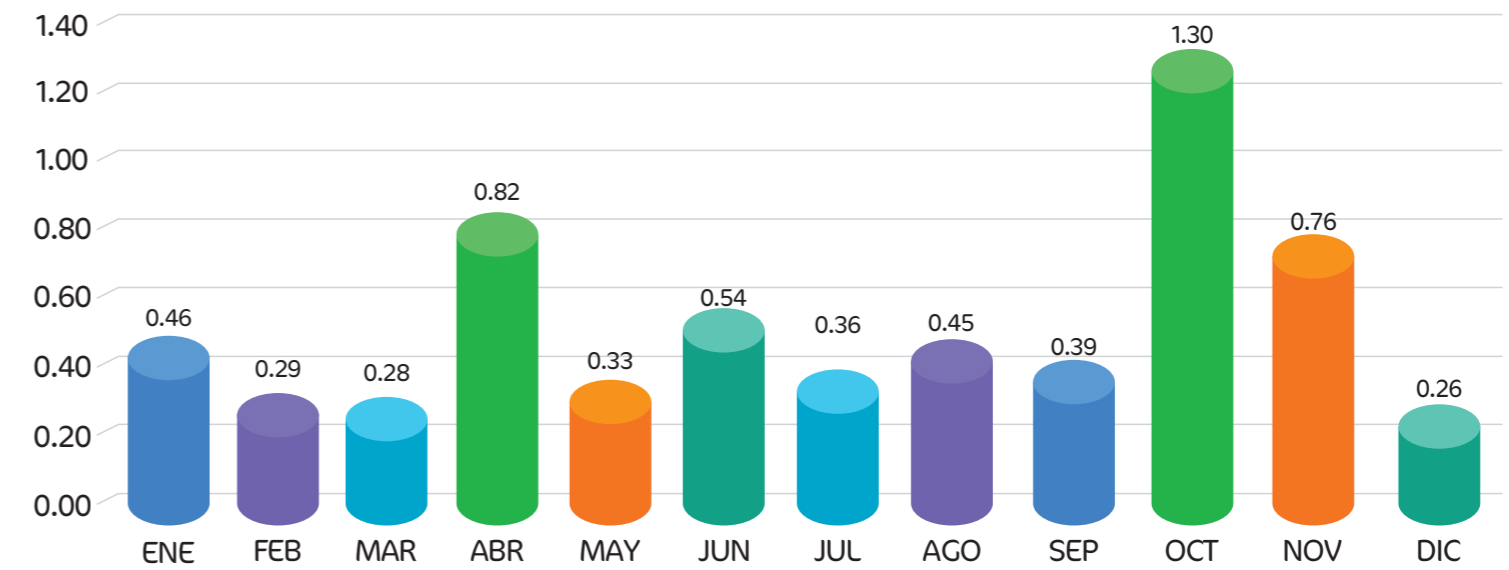




### Ausentismo

Mes	Nro. Incapacidades	Número de días perdidos hábiles para la empresa	Nro. incapacidades <= 2 días	Nro. días perdidos <= 2 días
Enero	35	154	3	7 0
Febrero	20	89	4	37
Marzo	22	95	9	43
Abril	47	314	13	22
Mayo	25	132	4	7
Junio	28	191	4	7
Julio	25	157	8	16
Agosto	10	184	3	4
Septiembre	20	157	3	6
Octubre	39	445	10	20
Noviembre	19	255	4	6
Diciembre	18	80	9	14
<b>Total</b>	<b>308</b>	<b>2253</b>	<b>7 1</b>	<b>252</b>

### INDICE DE AUSENTISMO



GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad web.





Durante el año 2021 se realizan 1.133 valoraciones médicas ocupacionales distribuidas como se muestran a continuación:

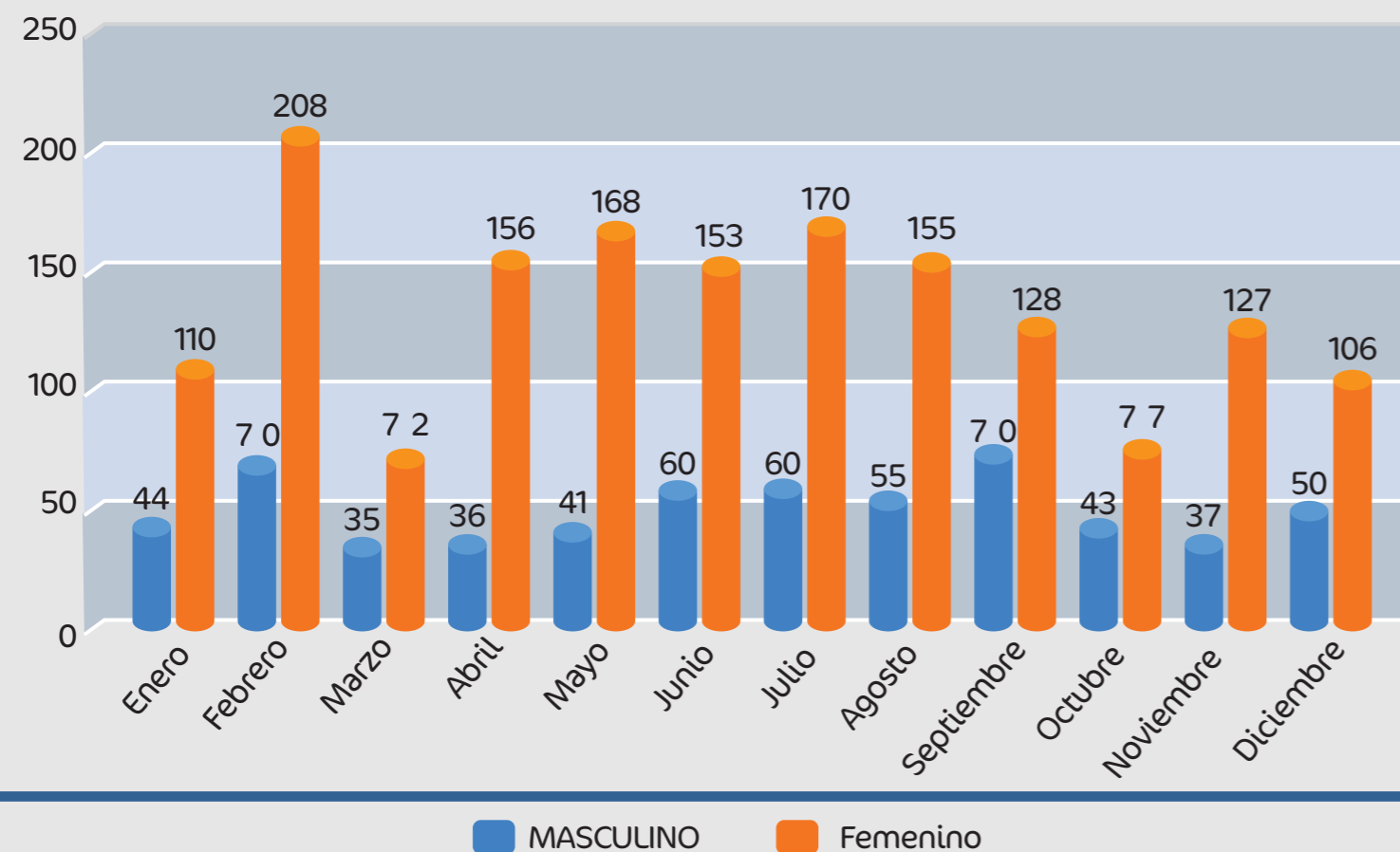


Gráfico 1: Distribución Mensual según Género de las Valoraciones Médico Laborales Realizadas.

En el mes de febrero se evidencia el mayor número de atenciones realizadas y corresponde al ingreso de las colaboradoras que desempeñan funciones como Agentes y Auxiliares Educativos en los CDI. En general, las atenciones médico-laborales se orientaron a la atención virtual de colaboradores (as) con síntomas sospechosos de infección por Covid19 con el propósito de definir la necesidad de aislamiento preventivo y precisar las fechas para su reincorporación segura. Así, la gráfica muestra cómo afectó esta novedad el desarrollo general de las actividades laborales y en especial el llamado

tercer pico de la pandemia entre los meses de abril a septiembre.

En total se realizaron 2.231 atenciones distribuidas entre 1.630 para colaboradoras y 601 para colaboradores. Se incrementó en un 54% el número de atenciones realizadas en el año 2020.

Las 2.231 valoraciones Médico-laborales realizadas se distribuyen en seis (6) grupos, según Género y Tipo de Valoración, como se muestra en el cuadro siguiente:

Mes	Tipo de valoración médico laboral	N° de valoraciones		
		Femenino	Masculino	Total
1	Aptitud para trabajo en alturas	0	13	13
2	Asesoría en accidentes laborales	2	2	4
3	Egreso (retiro)	26	13	39
4	Ingreso	231	87	318
5	Periódicos	1.369	486	1.855
6	Reingreso	2	0	2
	<b>Totales</b>	<b>1.630</b>	<b>601</b>	<b>2.231</b>

CUADRO 1: Distribución según Género y Tipo de las Valoraciones Médico-laborales realizadas

El mayor número de valoraciones médico-laborales realizadas corresponde a valoraciones periódicas alcanzando un 83% del total y entre éstas, en un 73% correspondió a colaboradoras. En este grupo se incluyen las valoraciones para análisis de riesgo de infección por Covid19. La relación entre colaboradoras y colaboradores usuarios del servicio médico laborales de 2.8 a 1 respectivamente.

En un segundo lugar de demanda se ubican las valoraciones médico-laborales para ingreso, con un 14% del total de valoraciones realizadas, se disminuye la relación conocida de 3 a 1 entre colaboradoras y colaboradores a 2.6 a 1 respectivamente.

GRI 403-4 Temas de salud y seguridad

tratados en acuerdos formales con sindicatos.

Los temas programados y dirigidos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2021, se convocó todo el personal, independientemente de su forma de contratación, incluido el personal que pertenece a los sindicatos de la organización. No a través de acuerdos formales.







GRI 403-5 Formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional

Comfamiliar define los requisitos de conocimiento teorico-práctico en seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a los riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores; orientando la formación en temas específicos y corporativos de manera presencial, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, la empresa ha diseñado y desarrollado un programa de capacitación a través de la plataforma "Aula Virtual", que proporcione como mínimo conocimientos en la identificación de los peligros y control de riesgos relacionados con el trabajo, dando cobertura a todos los niveles de la organización independientemente de su forma de contratación.

Temas Corporativos:



- Inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo
- Plan de emergencias
- Caídas a nivel
- Orden y aseo
- Seguridad vial
- Riesgo Psicosocial
- Matriz de peligros y riesgos

Temas Específicos:



- Riesgo químico
- Riesgo mecánico
- Riesgo Biológico
- Riesgo público

En su defecto a continuación, se muestran algunas de las capacitaciones desarrolladas y los programas implementados durante el periodo 2021 y las sedes donde se aplicaron:

Programa de capacitación a nivel corporativo 2021						
Tema	Dirigido a:	Modalidad	Programación			
			Programada	Horas	Fecha	Personal invitado
Actualización en requisitos Legales	Coordinadores, Jefes Inmediatos, Supervisores y personal de SST, Contratación, Jurídica Dos listados	Virtual	1	2	Febrero	40
Re inducción al SG SST	Todos	Virtual	1	4	Marzo	1310
Manual de Obligaciones para Contratistas, frente al SCSST	Coordinadores, Contratistas Supervisores, Interventores	Virtual	1	2	Marzo	80
Investigación de accidentes de trabajo y Enfermedad Laboral	Coordinadores COPASST Med. Laboral Equipo SST	Virtual	1	2	Abril	105
Orden y Aseo Caídas a nivel	Todos	Virtual	1	4	Abril	1310
Riesgo Eléctrico	Personal operativo expuesto al riesgo	Virtual	1	4	Abril	1310
Conservación visual y Auditiva	Todos	Virtual	1	4	Mayo	1357
Movilidad Segura	Todos	Virtual	1	4	Junio	1357
Taller Educativo "Actores Viales"	Todos	Virtual	1	1:30	Junio	940
Conservación de la Voz	Docentes, personal atención al público; virtual	Virtual	1	4	Julio	1360





Programa de capacitación a nivel corporativo 2021						
Tema	Dirigido a:	Modalidad	Programación			
			Programada	Horas	Fecha	Personal invitado
Riesgo mecánico (manejo de herramientas manuales - cuidado de manos)	Todos	Virtual	1	2	Julio	1363
Riesgo químico	Coordinadores y Operativos Presencial y Virtual	Virtual	1	4	Agosto	60
Higiene postural y Pausas Activas	Todos; Virtual	Virtual	1	2	Agosto	1300
Protocolo de bioseguridad	Todos; Virtual	Virtual	1		Agosto	1446
Prevención del Riesgo Público	Todos; Virtual	Virtual	1	4	Septiembre	1391
Riesgo Psicosocial y prevención de consumo de sustancias psicoactivas	Todos; Virtual, próxima	Virtual	1	4	Octubre	1420
Manipulación y manejo de cargas	Operativos	Virtual	1	4	Noviembre	80
Prevención Riesgo Biológico	Personal expuesto	Virtual	1	4	Diciembre	120
Entrenamiento en Alturas	Personal expuesto		1	80		80

Programa de capacitación a nivel corporativo 2021						
Tema	Dirigido a:	Modalidad	Programación			
			Programada	Horas	Fecha	Personal invitado
Re entrenamiento en Alturas	Personal expuesto		1	20		80
Brigadistas Integrales de Emergencias y Simulacro de evacuación	Ag. Pitalito	Presencial	1	10	Marzo	12
	Ag. Garzón	Presencial	1	10	Marzo	12
	Ag. La Plata	Presencial	1	10	Marzo	12
	Ag. Tunja	Presencial	1	10	Junio	12
	Mercadeo Bienes	Presencial	1	10	Abril	12
	Administrativo Serv. Financieros	Presencial	1	8	Julio	15
	Serv. Recreativos Centros recreacionales Gimnasios	Presencial	1	8	Agosto	35
	Educación (3) CDI BLS (3) CDI Panorama (3) Gestión del 4% (4) Ag. Empleo (3) Infraestructura (3)	Presencial	1	8	Septiembre	19
	Salud (EPS-IPS)	Presencial	1	10	Octubre	14
	<b>Total actividades ejecutadas</b>			<b>29</b>	<b>242</b>	





Los programas implementados durante el año 2021, se diseñaron en el plan anual de trabajo, a continuación, se presentan el consolidado anual de los resultados, midiendo cumplimiento y cobertura de los macroprocesos y sus centros de trabajo:



INFORME IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE TRABAJO 2021																	
ITEM	MACROPROCESO	PROCESO	ENERO A MARZO		ABRIL A JUNIO		JULIO A SEPTIEMBRE		OCTUBRE A DICIEMBRE		CUMPLIMIENTO TOTAL	COBERTURA TOTAL	NIVELES				
			CUM	COB	CUM	COB	CUM	COB	CUM	COB			CUMPLIMIENTO TOTAL	COBERTURA TOTAL			
1.	SEDE ADMINISTRATIVA	1.1	EDIFICIO ADMINISTRATIVO	98%	70%	85%	82%	93%	100%	88%	79%	91%	83%	ACEPTABLE	MODERADO		
2.	SERVICIOS RECREATIVOS	2.1	CAPF ORIENTE	98%	100%	84%	100%	100%	100%	100%	100%	96%	100%	ACEPTABLE	ACEPTABLE		
		2.2	CAPF CAMBULOS	98%	100%	84%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	96%	100%	ACEPTABLE	ACEPTABLE	
		2.3	CAPF SAN JORGE	98%	100%	84%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	96%	100%	ACEPTABLE	ACEPTABLE	
		2.4	CAPG NORTE	98%	100%	84%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	96%	100%	ACEPTABLE	ACEPTABLE	
		2.5	TERMALES DE RIVERA	83%	82%	81%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	91%	93%	ACEPTABLE	ACEPTABLE	
		2.6	CLUB LOS LAGOS	87%	100%	94%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	95%	97%	ACEPTABLE	ACEPTABLE	
		2.7	PLAYA JUNCAL	77%	73%	81%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	90%	91%	ACEPTABLE	ACEPTABLE	
3.	SERVICIOS EDUCATIVOS	3.1	CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL PANORAMA	NA	NA	0%	0%	62%	66%	96%	98%	53%	54%	CRITICO	CRITICO		
		3.2	EDUCACIÓN	39%	37%	0%	0%	75%	75%	84%	84%	50%	49%	CRITICO	CRITICO		
4.	SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD EPS	4.1	EPS	87%	93%	81%	93%	97%	90%	94%	94%	90%	93%	ACEPTABLE	ACEPTABLE		
5.	SALUD IPS	5.1	IPS	100%	100%	98%	67%	88%	88%	100%	100%	96%	96%	ACEPTABLE	ACEPTABLE		
6.	AGENCIAS	6.1	AGENCIA GARZÓN	54%	52%	77%	62%	89%	71%	93%	80%	78%	66%	MODERADO	MODERADO		
		6.2	AGENCIA LA PLATA	56%	59%	90%	99%	94%	100%	96%	100%	96%	100%	84%	90%	MODERADO	ACEPTABLE
		6.3	AGENCIA PITALITO	69%	73%	78%	97%	83%	98%	100%	98%	98%	98%	91%	MODERADO	ACEPTABLE	
		6.4	AGENCIA BOYACÁ	30%	33%	68%	74%	0%	0%	50%	50%	50%	50%	37%	39%	CRITICO	CRITICO
7.	GESTIÓN DEL 4%	7.1	AGENCIA EMPLEABILIDAD	96%	95%	0%	0%	100%	100%	98%	98%	74%	73%	MODERADO	MODERADO		
			APORTES Y SUBSIDIOS														
8.	MERCADERO DE BIENES	8.1	DROGUERÍA HUILA	100%	98%	96%	100%	75%	75%	100%	100%	93%	93%	ACEPTABLE	ACEPTABLE		
		8.2	SUPERMERCADO CENTRO	NA	NA	0%	0%	0%	0%	NA	NA	0%	0%	CRITICO	CRITICO		
		8.3	SUPERMERCADO NORTE	27%	29%	88%	100%	0%	0%	NA	NA	38%	43%	CRITICO	CRITICO		
		8.4	SUPERMERCADO GARZÓN	69%	64%	72%	86%	72%	72%	NA	NA	71%	74%	MODERADO	MODERADO		
<b>CONSOLIDADO PLAN DE TRABAJO SST 2021</b>											<b>76%</b>	<b>77%</b>	<b>MODERADO</b>	<b>MODERADO</b>			





**GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores**

Durante todo el año 2021 se mantuvieron los criterios definidos en el año anterior para recomendar el Aislamiento Domiciliario Preventivo y a su vez, la posibilidad de desarrollar actividades laborales en la modalidad de trabajo virtual remoto desde sus respectivas residencias a quienes presentaban un Alto Grado de Vulnerabilidad frente a la infección por la Covid19 y a quienes presentaban Síntomas Clínicos Sospechosos de Infección o con Infección Activa a fin de evitar la propagación del virus al interior de la empresa.

Para la caracterización de los casos de Alto Riesgo se continuó utilizando como documentos de soporte las Encuestas de Antecedentes Clínico-Patológicos (Riesgo Individual) y la Encuesta Diaria de Síntomas Respiratorios realizada a través de la Plataforma Virtual de ARL SURA.

Mediante el análisis de los datos suministrados en la Encuesta Diaria de Síntomas Respiratorios y la información canalizada a través del correo electrónico institucional del SG-SST se identificaban los empleados con sospecha de estar cursando con infección activa por la Covid19 y en consecuencia se les recomendaba permanecer en Aislamiento Domiciliario Preventivo Temporal de entre 10 a 14 días para evitar de esta manera la propagación incontrolada del virus al interior de las sedes de Comfamiliar donde labora cada uno de los empleados sintomáticos.

La evolución consolidada de los datos estadísticos, sobre el impacto de la pandemia por Covid19 en la población de colaboradores (as) de la empresa se presenta en el año 2021 en la Tabla siguiente:

No.	Detalle	Acumulados - año 2021
1	Casos Reportados en Encuesta de Síntomas Individuales	101.614
2	Casos Sintomáticos Nuevos	766
3	Casos Nuevos Valorados	255
4	Pruebas para Diagnóstico de Covid19, reportadas.	812
5	Casos Confirmados de Infección por Covid19	255
6	Casos Recuperados de Infección por Covid19	255
7	Casos Activos de Infección por Covid19	3
8	Clasificación de Moderado - Alto Grado de Vulnerabilidad	164
9	Recomendación de Aislamiento Domiciliario Permanente	8
10	Recomendación de Aislamiento Domiciliario Temporal	1.376
11	Remisión a EPS	2
12	Víctimas Fatales	1

Se ha registrado un incremento de casos positivos mayor al total de casos positivos registrados en el año 2020. Así mismo, se evidencia un considerable incremento de casos con recomendación de aislamiento permanente y aislamiento temporal.

A partir del mes de junio de 2021 se inició proceso de valoración clínica de colaboradores clasificados con Alto Riesgo y Moderada y Alta Vulnerabilidad frente a una eventual infección por Covid19 con el propósito de definir la pertinencia de su reincorporación al desarrollo de actividades presenciales en consideración a que ya habían adquirido inmunidad activa contra Covid19 mediante cumplimiento del esquema de vacunación o por presentar cuadro clínico positivo para infección por Covid19 demostrado con prueba de laboratorio. Se logró atender a 39 colaboradores (as) y entre éstos el concepto de reincorporación la recomendó a 25 personas; en los catorce (14) restantes se recomendó continuar en

aislamiento, teniendo en cuenta que estos colaboradores (as) podían desempeñar sin contratiempo sus funciones laborales mediante la modalidad de trabajo virtual desde casa.

Aunque en el Protocolo Institucional sobre Bioseguridad contra Covid19 se establecen las normas básicas para evitar la propagación del virus al interior de la empresa se identificaron trece (13) brotes de propagación en diferentes grupos de trabajo logrando afectar a ciento treinta (130) colaboradores (as), a quienes le les indicó permanecer en aislamiento preventivo temporal y afortunadamente evolucionaron sin presentar efectos secundarios.

El consolidado de casos positivos por Infección Covid19 a 30 de diciembre de 2021, distribuidos según Género y Sedes Administrativas - con sus municipios de influencia, se presenta en el siguiente cuadro:





N°	Sede Administrativa	N° de casos		
		Mujeres	Hombres	Total
1	Boyacá	28	3	31
2	Garzón	11	2	13
3	Neiva	125	67	192
4	La Plata	5	1	6
5	Pitalito	8	5	13
<b>Totales</b>		<b>177</b>	<b>78</b>	<b>255</b>

El proceso de Seguridad y Salud en el trabajo en conjunto con Apoyo Administrativo se logró realizar 9 jornadas de vacunación con aplicación de los Biológicos específicos para cada jornada y la participación de 714 funcionarios de las sedes de Neiva, familiares y niños entre 3 a 11 años y de 12 a 18 años así:

Jornada "Me vacuno por ti"	Fecha	Lugar	Biológico aplicado	Dosis aplicadas			Total dosis aplicadas
				1RA	2DA	3RA	
1ra	24 de junio de 2021	Auditorio "Fidel Ángel Ramírez"	PFIZER	68			68
2ra	15 de junio de 2021	Auditorio "Fidel Ángel Ramírez"	PFIZER	96	62		158
3ra	05 de agosto de 2021	Parque de la Música "Jorge Villamil Conrdovez"	MODERNA	85			93
			PFIZER (COMORBILIDAD)		8		
4ta	05 de agosto de 2021	Auditorio "Fidel Ángel Ramírez"	PFIZER	1	82		163
			MODERNA	80			
5ta	28 de septiembre de 2021	Parque de la Música "Jorge Villamil Cordovez"	MODERNA	55			58
			ASTRAZENECA	1	1		
			PFIZER	1			
6ta	28 de octubre de 2021	Parque de la Música "Jorge Villamil Cordovez"	MODERNA	7	22		36
			PFIZER (COMORBILIDAD)		7		
			ASTRAZENECA		5		
7 ta	08 de noviembre de 2021	Auditorio "Fidel Ángel Ramírez"	MODERNA	34	50	3	101
			PFIZER		5		
			ASTRAZENECA		9		
			FAMILIARES	25	15	4	
8a	19 de noviembre de 2021	Auditorio "Fidel Ángel Ramírez"	MODERNA	10	12		127
			PFIZER		1		
			ASTRAZENECA	1	7		
			NIÑOS 3 A 11 AÑOS (SINOVAC)	80			
			NIÑOS 12 A 18 AÑOS (PFIZER)		10		
			NIÑOS 12 A 18 AÑOS (MODERNA)		37		
			FAMILIARES	10	13	5	
9a	17 de diciembre de 2021	Auditorio "Fidel Ángel Ramírez"	MODERNA		3		45
			ASTRAZENECA			3	
			NIÑOS 3 A 11 AÑOS (SINOVAC)	38			
			NIÑOS 12 A 18 AÑOS (MODERNA)		7		
			FAMILIARES		1	3	4
			<b>Total dosis aplicadas funcionarios</b>				<b>714</b>
			<b>Total dosis aplicadas niños</b>				<b>172</b>
			<b>Total dosis aplicadas familiares</b>				<b>76</b>







**GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos sobre la salud y seguridad en el trabajo directamente vinculados por relaciones de negocios**

A través del diseño e implementación de campaña de salud orientada a la promoción y prevención de enfermedades de mayor riesgo para el personal que labora en la empresa, COMFAMILIAR busca propiciar una cultura de autocuidado en todos los trabajadores, para llegar a tal fin, se ofrecen técnicas y apoyo asistencial por parte de las entidades de salud vinculadas en la empresa. En ese mismo sentido, a nivel interno se desarrollan programas, donde se generan impactos favorables en términos de promoción y prevención de la salud, y se les brinda a los colaboradores (as) actividades, tales como: Tamizaje Cardiovascular, Estrategia 4 x 4 (Prevención al consumo de Alcohol y Tabaquismo, Prevención de Cáncer de Seno, Cérvix y Próstata y Actividades Físicas y Alimentación Saludable) Valoraciones Médicas Ocupacionales, Tomas de Prueba Covid19, Vacunación contra Covid19 realizadas en 9 jornadas en el 2021 y Charlas de PyP.

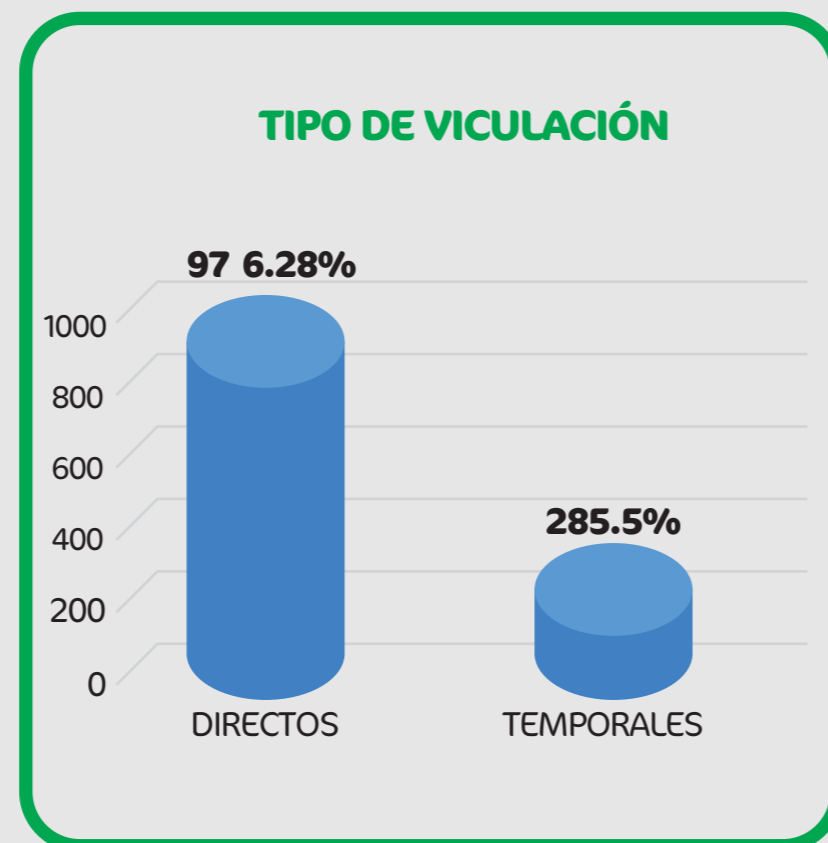
**GRI 403-8 Los trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional**

Comfamiliar ha definido una política de Seguridad y Salud en el Trabajo –SST, la cual es parte de las políticas de gestión de la organización, está diseñada con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus colaboradores (as), independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

Esta política esta comunicada al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como se encuentra debidamente publicada en los centros de trabajo. Nuestra política cuenta con todos los requisitos definidos en el Decreto 1072 de 2015.

Los contratistas y subcontratistas vinculados a nuestra empresa participan de manera activa en la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Comfamiliar, estos realizan periódicamente la entrega de reportes de sus respectivas gestiones en el marco de la implementación del SGSST, garantizando de esta manera el cumplimiento de nuestras políticas y normatividades legales.

A continuación, se relaciona el número de colaboradores (as) cubiertos (as) con el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y tipo de vinculación:



**GRI 403-9 Accidentes de Trabajo**

Según lo dispuesto en la ley 1562/12, se define accidente de trabajo como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Nuestra empresa, independiente de su forma de

contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, realiza una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluye entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Estos temas también están incluidos dentro de la re-inducción de Seguridad y Salud en el Trabajo que se aplica de forma anual.

Las estrategias se implementaron desde el proceso de SST, ya se mantuvo informada a la alta dirección de los resultados y el cumplimiento de las actividades propuestas, esta se involucra en dicho seguimiento y esto se ve reflejado en la disminución de la tasa de accidentalidad tal como se muestra a continuación:

**Tasa 2021:**

0,16% - en este periodo el personal regresa paulatinamente a la oficina.



Para el año 2021 se presentaron 27 accidentes de personal directo y 4 accidentes de independientes.







Las investigaciones son realizadas en su totalidad por los miembros del COPASST, jefe inmediato y responsable del SGSST, desde la coordinación del SGSST se asegura el envío de la citación para cumplir con los tiempos de la investigación.

De acuerdo con las investigaciones los tipos de lesión que se presentan son:

TIPO DE LESIÓN	Nro.	%
FRACTURA	1	4%
TORCEDURA O ESGUINCE, DESGARRO MUSCULAR, HERNIA O LACERACIÓN DE TENDÓN SIN HERIDA	2	7%
CONMOCIÓN O TRAUMA INTERNO	1	4%
HERIDA	4	15%
TRAUMA SUPERFIACIAL	1	4%
GOLPE CONTUSIÓN O APLASTAMIENTO	16	59%
QUEMADURA	1	4%
OTRO	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

En el cuadro anterior podemos observar que el tipo de lesión más común entre el personal directo de Comfamiliar son los golpes, esto se ha venido trabajando en el programa de orden y aseo.







Los agentes de lesión más recurrentes de accidentes dentro de Comfamiliar son:

El agente de lesión más repetitivo está relacionado con el ambiente de trabajo, algunas sedes carecen de espacios amplios y algunas locaciones son longevas, lo cual puede estar incidiendo en la accidentalidad.

El mecanismo de lesión más recurrente es:

AGENTE DEL ACCIDENTE (lo que lesionó al trabajador)	Nro.	%
MAQUINAS Y/O EQUIPOS	1	4%
MEDIOS DE TRANSPORTE	2	7%
APARATOS	1	4%
HERRAMIENTAS IMPLEMENTOS O UTENSILIOS	6	22%
MATERIALES O SUSTANCIAS	1	4%
AMBIENTE DE TRABAJO (Incluye superficies de tránsito, muebles, tejados, en el exterior, interior o subterráneos)	13	48%
OTROS AGENTES NO CLASIFICADOS	2	7%
AGENTES NO CLASIFICADOS POR FALTA DE DATOS	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

MECANISMOS O FORMA DEL ACCIDENTE	Nro.	%
CAIDA DE PERSONAS	11	41%
CAIDA DE OBJETOS	1	4%
PISADAS, CHOQUES O GOLPES	6	22%
ATRAPAMIENTOS	1	4%
SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXCESIVO O FALSO MOVIMIENTO	1	4%
EXPOSICIÓN O CONTACTO CON TEMPERATURA EXTREMA	1	4%
EXPOSICIÓN O CONTACTO CON LA ELECTRICIDAD	0	0%
EXPOSICIÓN O CONTACTO CON SUSTANCIAS NOCIVAS, RADIACIONES O SALPICADURAS	2	7%
GOLPES POR O CONTRA OBJETOS	3	11%
OTRO (contacto con herramientas u objetos cortopunzantes)	0	0%
OTROS (causados por seres vivos macroorganismos)	27	100%





La caída de personas es el mecanismo más recurrente de accidentes dentro de Comfamiliar, por lo cual es importante revisar con detalle y establecer acciones de mejora.

Para el personal independiente se presentan los siguientes resultados:

TIPO DE ACCIDENTE	Nro. AT	%
VIOLENCIA	0	0%
TRANSITO	3	75%
DEPORTIVO	0	0%
RECREATIVO O CULTURAL	0	0%
PROPIOS DEL TRABAJO	1	25%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

AGENTE DEL ACCIDENTE (Lo que lesionó al trabajador)	Nro.	%
MEDIOS DE TRANSPORTE	2	50%
HERRAMIENTAS IMPLEMENTOS O UTENSILIOS	1	25%
AMBIENTE DE TRABAJO (Incluye superficies de tránsito, muebles, tejados, en el exterior, interior o subterráneos)	1	25%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

El tipo de accidente más recurrente está asociado a tránsito y el medio de transporte, por lo cual es importante analizar su participación y cobertura en el plan estratégico de seguridad vial.

Todos los accidentes son investigados dentro de los tiempos establecidos por la ley, existe una debilidad en el seguimiento de los planes de acción propuestos en aquellas sedes donde no se cuenta con una persona responsable del SGSST.

GRI 403-10 Los problemas de salud relacionados con el trabajo

Comfamiliar a través del médico laboral, como resultado de las evaluaciones medicas ocupacionales, clasifica las enfermedades más comunes en la población trabajadora.

La causa de ausentismo más relevante corresponde a enfermedad general, por lo cual a continuación se presentan las enfermedades que han generado ausentismo en Comfamiliar:

Diagnostico enfermedad general	Días perdidos
Causas externas de morbilidad y mortalidad	1
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	26
Embarazo, parto y puerperio	9
Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo	8
Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides	11
Enfermedades del sistema circulatorio	9
Enfermedades del sistema digestivo	14
Enfermedades del sistema genitourinario	26
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo	55
Enfermedades del sistema respiratorio	68
Enfermedades del sistema nervioso	30
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	1
Enfermedades laborales	11
Factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios de salud	2
Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas	1
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte	42
Trastornos mentales y del comportamiento	16
Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causas externas	30
Tumores (neoplasias)	8
<b>Total</b>	<b>368</b>





Las enfermedades más comunes en el personal y esto es resultado de la pandemia son las relacionadas con: Enfermedades del sistema respiratorio, seguidas de las relacionadas con el sistema osteomuscular y visual, por lo cual se debe revisar desde PYP la gestión de prevención de dichas patologías.

### Programa de Reincorporación Socio Laboral:

En el año 2021 se elaboraron Actas de Reincorporación Socio laboral a dos (2) colaboradores por presentar periodo de incapacidad continua por tiempo mayor de treinta (30) días; uno de los casos a un Auxiliar de Servicios Generales por afectación clínica relacionada con el antecedente de un Accidente Laboral y el segundo caso a una Auxiliar administrativa por haber presentado Enfermedad Común. También se elaboró Acta de Seguimiento de Reincorporación laboral a una Auxiliar de Cocina en reubicación laboral por haber presentado Enfermedad laboral.

Con la asesoría de ARL SURA se realizaron las actualizaciones a los formatos preestablecidos para las Actas de Reincorporación Socio laboral con ocasión de la información requerida por posible afectación por la Covid-19.

### Enfermedad Laboral:

Como principal causa de Enfermedad Laboral se reconoce el trauma Biomecánico acumulativo por movimiento repetitivo de miembros superiores y con mayor frecuencia se han afectado Auxiliares Administrativas, Agentes Educativos y Auxiliares de Servicios generales. Se tiene registro de veintiún (21) casos de colaboradores (as) por presentar manifestaciones clínicas de presunta Enfermedad Laboral, los cuales están en proceso de calificación de origen.

En el 2021, se tienen cuatro (4) Enfermedades Laborales calificadas y reconocidas por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), dos (2) por trauma Biomecánico acumulativo (TUNEL CARPIANO) y dos (2) por infección Covid-19, su distribución según cargo y género se presentan en el siguiente cuadro:

N°	Tipo de cargo	N° de valoraciones	
		Masculino	Femenino
1	Agente educativo	0	3
2	Auxiliar administrativo	3	9
3	Auxiliar de servicios generales	0	2
4	Manipulador de alimentos	2	4
5	Operador de mercadeo	1	1
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>19</b>

Cuadro 4: Relación de Colaboradores según Género y Cargo en estudio por posible Enfermedad Laboral.

Según diagnóstico clínico de posible Enfermedad Laboral corresponde en dieciséis (16) de los casos a Síndrome de Túnel del Carpo, dos (2) caso de Epicondilitis y un (1) caso de Dedo engatillado, dos (2) casos de Discopatía vertebral. Los casos de Enfermedad laboral calificadas relacionada con Infección Respiratoria por Covid19, son dos (2).

Datos generales sobre la población de colaboradores valorados

Distribución de los Colaboradores Valorados según Género:  
Distribución según Género

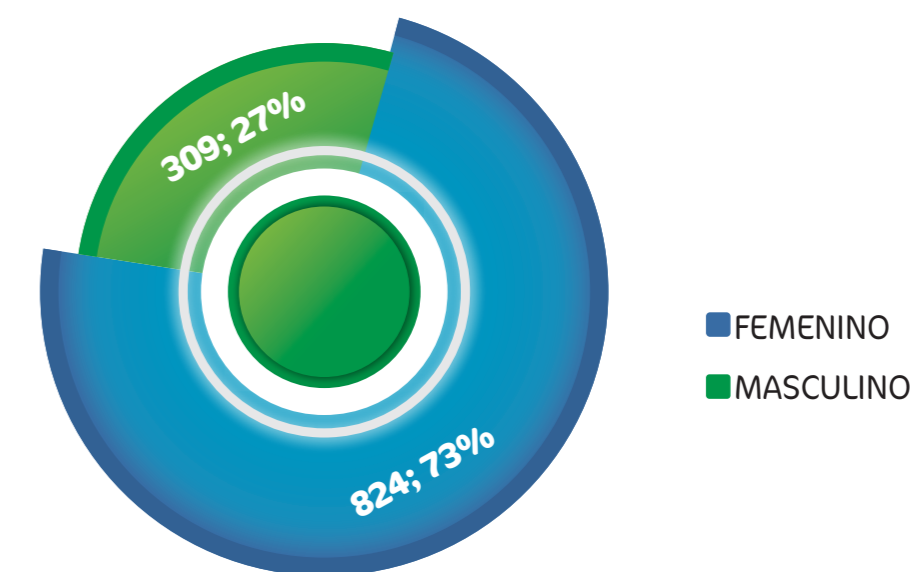


Gráfico 3: Distribución de los Colaboradores Valorados según Género

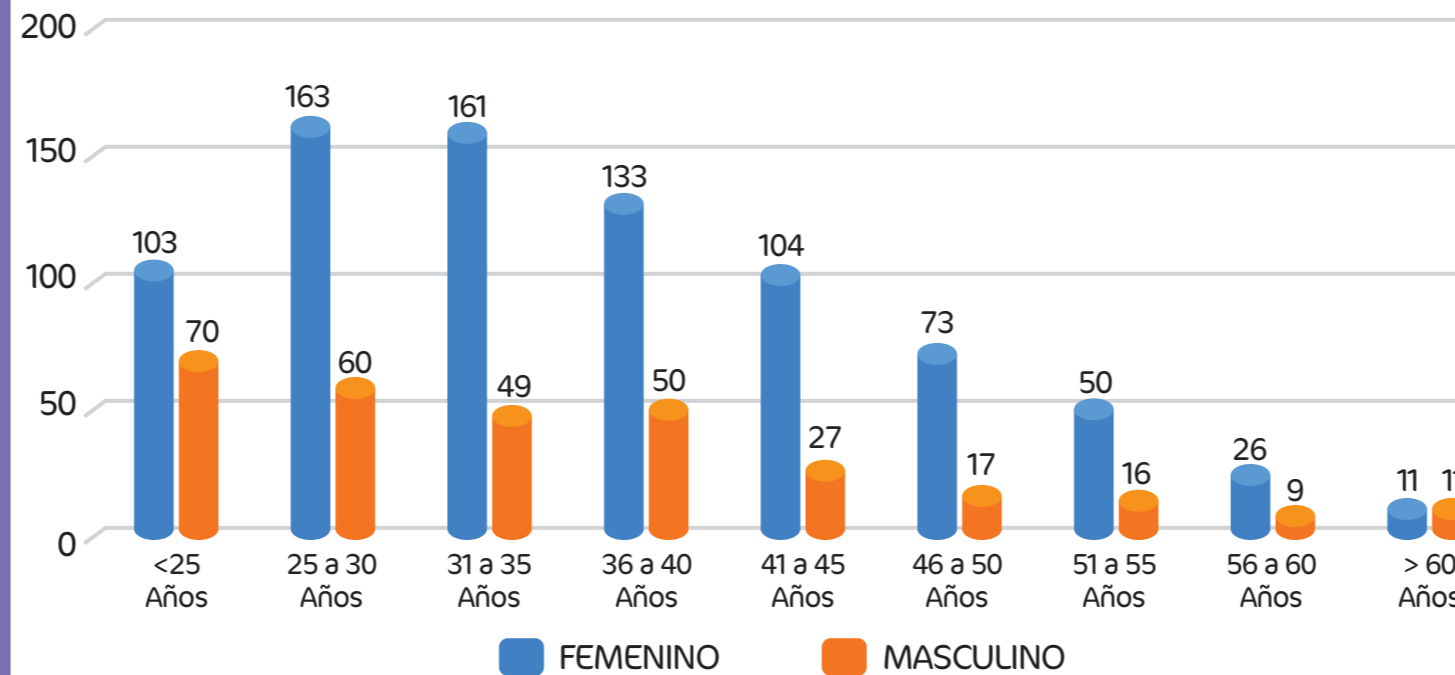




En la población de colaboradores evaluada se presenta una relación aproximada de 2.6 a 1 entre mujeres y hombres respectivamente, habiéndose alcanzado a atender en cifras absolutas a 824 mujeres y 309 hombres.

Distribución de colaboradores atendidos según género y grupos de edad:

DISTRIBUCIÓN DE VALORACIONES SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD



En conjunto la población de colaboradores y colaboradoras menor de 40 años, con 7 89 personas, es el 7 0% de la población general y está representada por el 68% de las colaboradoras y el 7 4% de los colaboradores. A su vez, en mayores de 50 años las colaboradoras son el 10.5% y los colaboradores el 11.6% en cada uno de sus grupos y para la población general representan en conjunto el 10.8% del total.







# Cuidado del Medio ambiente





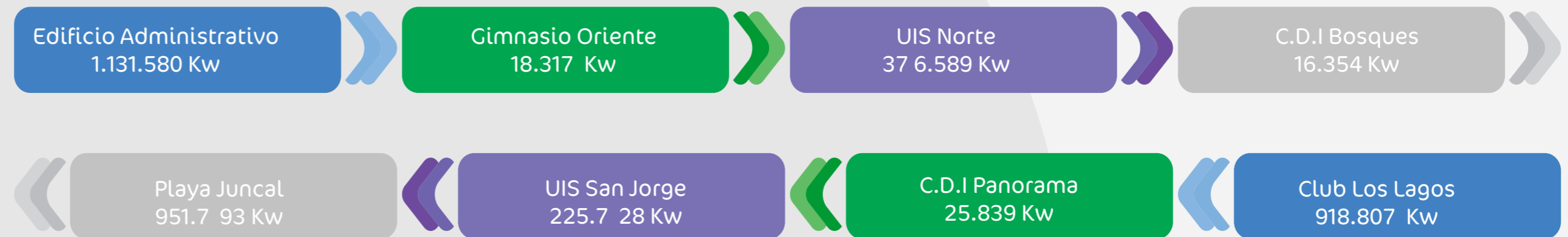


### Consumo de energía eléctrica – 2021

La Caja de Compensación Familiar del Huila comprometida con la protección del ambiente en el año 2021 inició la implementación del sistema de Gestión Ambiental, con el objetivo de controlar la afectación a los recursos naturales en los centros y área de trabajo.

Centralizados en el compromiso de responsabilidad ambiental se desarrollaron actividades para generar bienestar y felicidad hacia sus afiliados articulando componentes educativos, operativos y participativos con toda la comunidad Comfamiliar.

En la Caja de Compensación Familiar del Huila el consumo de recursos naturales y el manejo de residuos sólidos es uno de los factores más importantes y fuertes, teniendo en cuenta la responsabilidad que se tiene para la ejecución de actividades y prestación de servicios.



### Consumo de agua







Material aprovechable

CONSOLIDADO DE MATERIAL APROVECHABLE (Kg) 2021

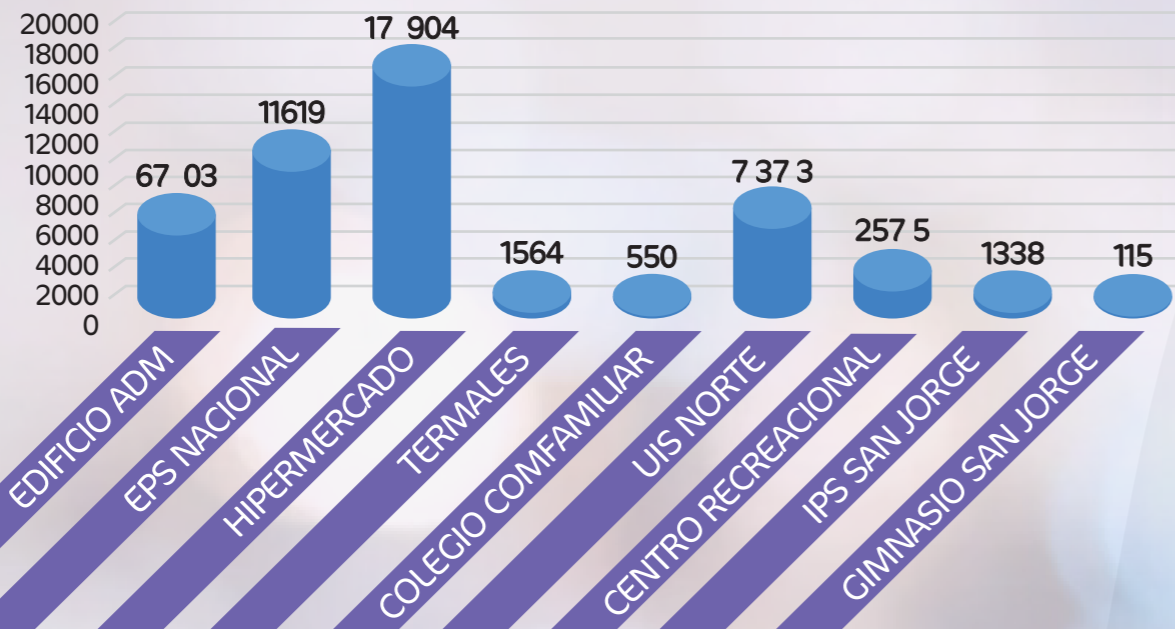


Ilustración 1. Consolidado de material aprovechable (kg).  
Fuente: Autor 2021

ÁREA	TOTAL (Kg)
EDIFICIO ADMINISTRATIVO	67 03
EPS NACIONAL	11619
HIPERMERCADO	17 904
TERMALES	1564
COLEGIO COMFAMILIAR LOS LAGOS	550
UIS NORTE	7 37 3
CENTRO RECREACIONAL LOS LAGOS	257 5
IPS SAN JORGE Y CENTRO	1338
GIMNASIO SAN JORGE	115
<b>TOTAL</b>	<b>49.741</b>

CONSOLIDADO DE MATERIAL APROVECHABLE (\$) 2021

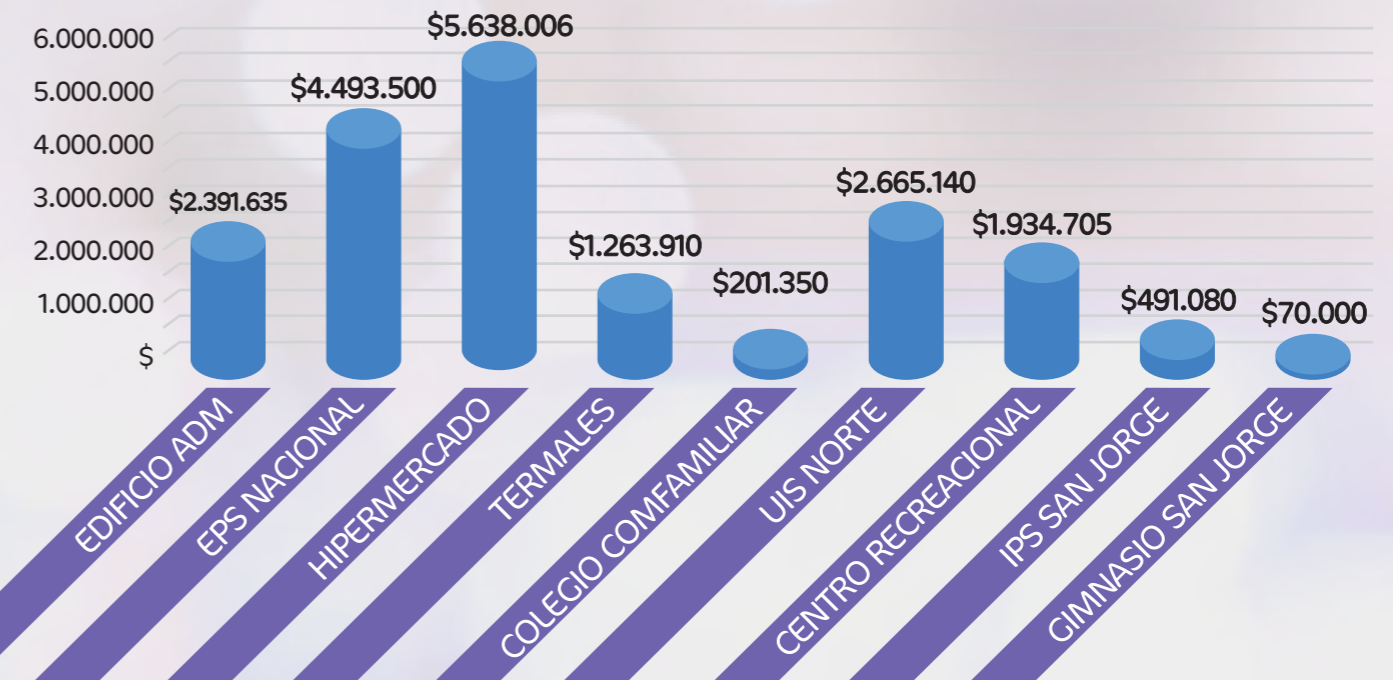


Ilustración 2. Consolidado de material aprovechable (\$).  
Fuente: Autor 2021

ÁREA	TOTAL (\$)
EDIFICIO ADMINISTRATIVO	\$2.391.635
EPS NACIONAL	\$4.493.500
HIPERMERCADO	\$5.638.006
TERMALES	\$1.263.910
COLEGIO COMFAMILIAR LOS LAGOS	\$201.350
UIS NORTE	\$2.665.140
CENTRO RECREACIONAL LOS LAGOS	\$1.934.705
IPS SAN JORGE Y CENTRO	\$491.080
GIMNASIO SAN JORGE	\$70.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$19.149.326</b>





Residuos peligrosos (2021)

Área	Residuos	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total (kg)
Spa Los Lagos	Biosanitario	0	13,5	15,5	22	11	22,8	18	16	21	14,8	15	17,5	187,1
Gimnasio Cámbulos	Biosanitario	43	43	35	21	10,7	11,9	17,5	13	10	9	4,5	5	223,6
Gimnasio norte	Biosanitario	8	4,5	0	2	0	0	0	7	10,9	16,9	15,9	5	70,2
Gimnasio San Jorge	Biosanitario	18	18,3	23,4	22	19	22,5	29	7	29	30,5	30	25	273,7
Ips San Jorge	Biosanitario	84,3	117	103,5	78	77,4	84,7	77	73	95	95	92,5	84,5	1061,9
	Cortopunza	0	0	0	0	1	0	0,5	0	3,5	1	1	0	7
	Medicamento	0	0	0	0	0	0	0	0	0,5	0	0	0	0,5
Laboratorio UIS San Jorge	Biosanitario	89,1	123,6	110	79	78	121	110	144	122	108,5	116	131	1332,2
	Anatomop	64,5	84,5	75,5	87	61,5	79,5	101	79	87	95	94,5	76	985
	Cortopunza	20,4	19	18,5	6,5	12	9	21,5	21	17,5	9	13	9,5	176,9
	Medicamento	16,5	12	13,5	13	7	7,5	7,5	3	9,5	9	12,5	14	125
IPS centro	Biosanitario	64,2	0	61	83,6	74	92	108	114	130	129	14,6	142	1012,4
	Cortopunza	0	0	0	1	0	2	3	0	4	3	1	2	16
IPS - Garzón	Biosanitario	42	53	52,5	69	57,5	77	67	67,5	72,5	82,5	73	59,5	773
	Anatomop	12	10,5	17,5	13	7,5	16,5	17	21	21	26	21,5	22	205,5
	Cortopunza	2	1	2	5,5	0	3,5	4	3,5	4	4,5	5	4,5	39,5
	Metal pesado	0	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0,5
IPS Pitalito	Biosanitario	78	99	121,5	125	113	107	146	177,5	189,5	140	147	171	1614,5
	Anatomop	10	30	17,5	31	44	38	28	59	27	28,5	51	41	405
	Cortopunza	6	6,5	4,5	6	7	4	7	9,5	6	8	8,5	6	79
	Medicamento	0	0	0	0	0	0	0	0	1,5	4	3	9	17,5
<b>TOTAL (MENSUAL)</b>		<b>558</b>	<b>635,4</b>	<b>671,4</b>	<b>665,1</b>	<b>580,6</b>	<b>699</b>	<b>762</b>	<b>815</b>	<b>861,4</b>	<b>814,2</b>	<b>719,5</b>	<b>824,5</b>	<b>8606</b>

En el año 2021 se generaron 49.741 Kg de residuos aprovechables los cuales el 100% se envió a reciclaje y se obtuvo un recurso económico de \$19.149.326, el cual se destinó para bienestar social de los trabajadores.



Tabla 1. Consolidado de residuos peligrosos.

Fuente: Autor 2021





**CONSOLIDADOS DE RESIDUOS PELIGROSOS (Kg) 2021**

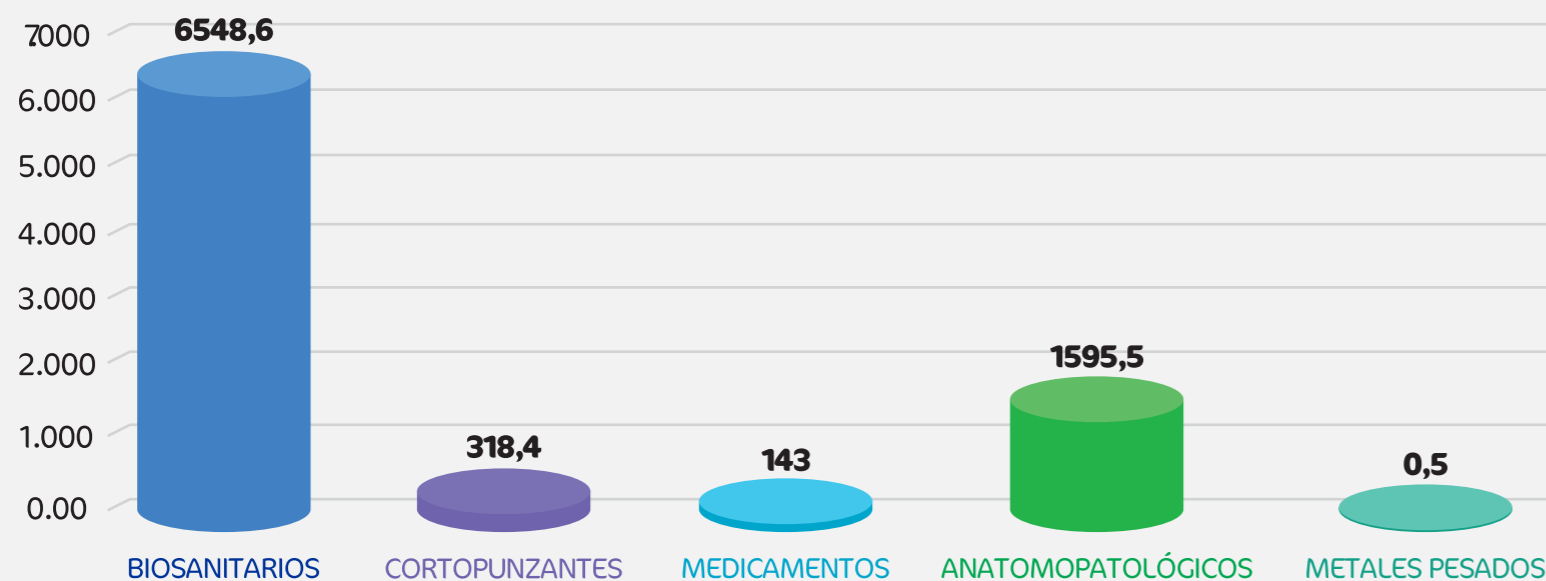


Ilustración 3. Consolidado de residuos peligrosos (Kg).

En el año 2021 en la prestación de servicio de las IPS, Gimnasios y SPA se generó 8.606 Kg de residuos peligrosos, los cuales fueron dispuestos en su totalidad con empresas autorizadas para el tratamiento y disposición final.

**Campañas realizadas**

**El planeta primero, que nadie te pare:** la hora del planeta se llevó a cabo el sábado 27 de marzo del 2021 en el horario de 12:00 pm a 3:30 pm hora local donde consistió en un apagón eléctrico voluntario en las sedes de la Caja de Compensación con el objetivo de concientizar al personal sobre las medidas que se implementaron, para disminuir el impacto ambiental que se está presentando en el planeta.

Es por ello que el área de Gestión Ambiental y el proceso de Desarrollo Institucional encabezaron esta actividad con el fin de implantar acciones como el apagón de luces, aires acondicionados, ventiladores (aparatos eléctricos) no indispensables durante la actividad, generando un impacto ambiental positivo y concientización al promover los actos expuestos.

**Campaña de Recolección de Residuos Posconsumo y Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE)**

Los días 25 y 28 de mayo y 27 de octubre 2021 la Caja de Compensación Familiar del Huila se unió a la jornada de Recolección de Residuos Eléctricos y Electrónicos denominada Opatatón I y Opatatón II, campaña con la que la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena- CAM - buscó generar conciencia sobre la importancia del buen manejo de este tipo de residuos.

Comfamiliar participó en algunas sedes, entre ellas el edificio administrativo, club Los Lagos, Playa Juncal, centro turístico Las Termas de Rivera, colegio Comfamiliar Lagos, C.D.I Amorosa, cantadora, sencilla y C.D.I bosques de San Luis; donde se logró realizar la recolección de 290 Kg en la primera campaña y 130 Kg en la segunda campaña.

Comfamiliar Más felicidad		Consolidado de RAEEs Opatatón I		
Área	Dirección	Tipo de residuo	Cantidad	Peso (Kg)
CDI panorama	Carrera 33 y 34 con calle 1 a bis	Tubos fluorescentes	50	8,16
CDI Bosques de San Luis	CL 211G 185 LC 6 Los Samanes	Pilas	46	0,6
Centro Recreacional Playa Juncal	Km 20, Vereda el Juncal costado occidental, zona rural	Pilas	95	1,26
		Tubos fluorescentes	170	43,1
Centro recreacional Los Lagos	Km 1 vía Neiva Palermo	Tubos fluorescentes	21	7,9
		Luminarias LED	83	5,6
		Luminarias HID	35	7,15
		Pilas	19	4,4
		Insecticidas	11	0,8
		Herbicidas	2	0,25
Colegio Comfamiliar Lagos	Km 1 vía Neiva Palermo	Tubos fluorescentes	36	12
Centro recreacional Termas de Rivera	Vereda el salado	Pilas	27	0,383
		Luminarias LED	27	4
		Tubos fluorescentes	11	3
Edificio Administrativo	CLL 11 5 - 51	Tubos fluorescentes	493	192,4
<b>TOTAL</b>			<b>1.126</b>	<b>290,982</b>

Tabla 2. Consolidado de residuos RAEE Opatatón I.  
Fuente: Autor (2021)





Consolidado de RAEEs  
Opitatón II

Sede Neiva	Dirección	Tipo de residuo	Cantidad	Peso (Kg)	TOTAL
Edificio Administrativo	CLL 11 5 - 51	Tubos fluorescentes	230	94,7	94,7
		Pilas	113	2,59	2,59
Centro recreacional Los Lagos	Km 1 vía Neiva Palermo	Tubos fluorescentes	16	7,2	10,85
		Bombillas ahorradoras	10	3,65	
Playa Juncal	Km 20, vereda el juncal costado occidental, zona rural	Tubos Fluorescentes	33	8,9	14,85
		Bombillas ahorradoras	56	5,95	
		Pilas	20	0,30	
C.D.I Bosques de San Luis	Cl 21 1g 185 lc 6 los samanes	Pilas	13	0,29	0,29
		Tubos Fluorescentes	15	2,73	2,73
C.D.I Amorosa, Cantadora Sencilla	CR 33 y 34 con CL 1 a bis y 1c	Tubos Fluorescentes	26	4,15	4,15
<b>TOTAL</b>			<b>532</b>	<b>130,46</b>	<b>130,46</b>

Tabla 3. Consolidado de residuos RAEE Opitatón II.  
Fuente: Autor (2021)

I Sembratón Comfalagos

El 17 de septiembre del 2021 el equipo directivo, administrativo y estudiantes del colegio Comfamiliar Los Lagos en conjunto con el área de Gestión Ambiental, la Novena Brigada del Batallón Tenerife, la CAM, la Secretaría de Ambiente de Palermo – Huila, realizaron la primera Sembratón en las instalaciones de la institución y del centro recreacional Los Lagos; donde se hizo la siembra de 80 árboles de sombra (Matarratón, Samán, Igua), y 20 árboles frutales (guayaba, mango, guanábana), para un total de 100 árboles.

Ilustración 10. Afiche publicitario.  
Fuente: Colegio comfamiliar los lagos (2021).

Norma Técnica Sectorial Colombiana NTS - TS 002

Comfamiliar Huila se encuentra en el proceso de certificación de la Norma Técnica Sectorial Colombiana NTS - TS 002. Con esta certificación se busca mejorar el confort de los centros recreacionales que ofrecen el servicio hotelero, creando conciencia ambiental en los huéspedes para así contribuir a la disminución de la huella de carbono.

1.¿Qué se ha realizado hasta el momento?

Durante el proceso de asesoría para la certificación de la NTS - TS 002 se han realizado diferentes actividades, las cuales se podrán evidenciar a continuación.





Ilustración 12. Señalización forestal, Ahorro de agua y energía.  
Fuente: Autor 2021



Ilustración 13. Capacitaciones sobre la NTS - TS 002  
Fuente: Autor 2021

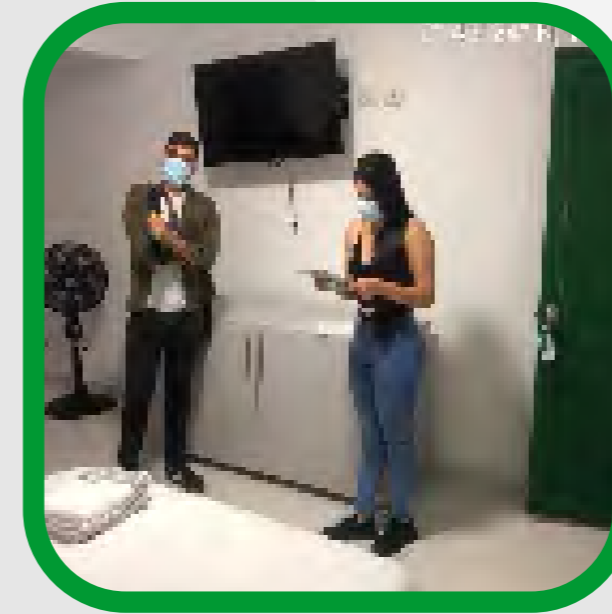
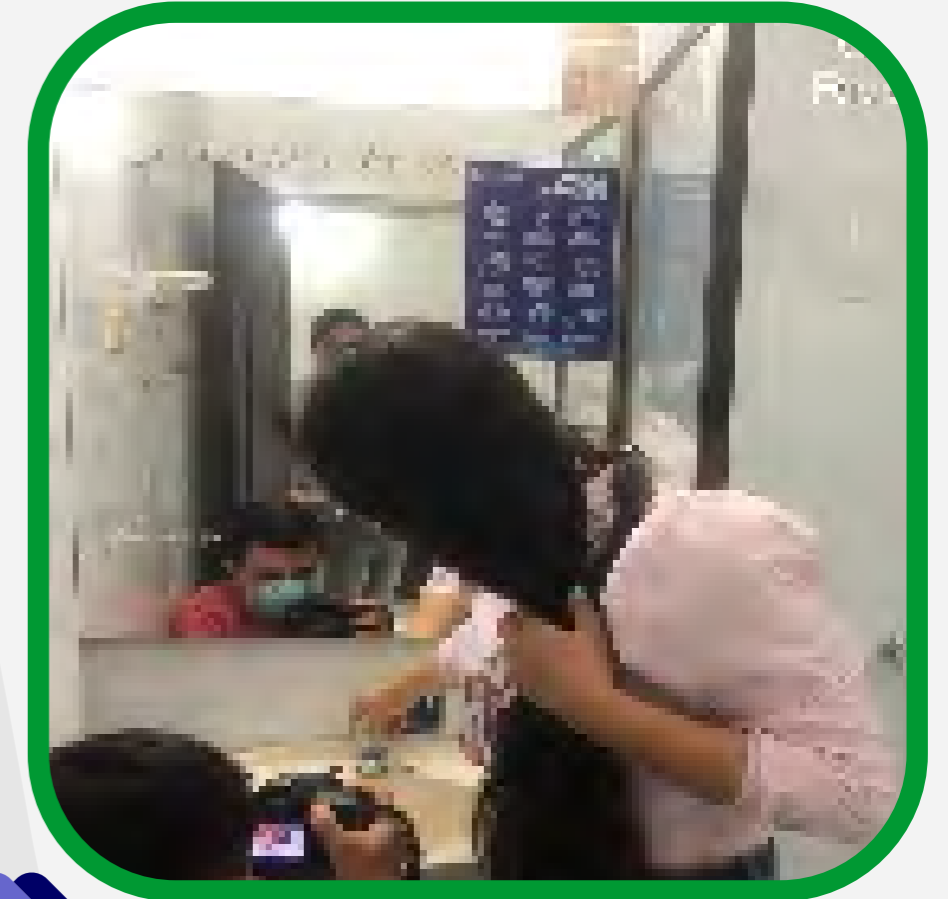


Ilustración 14. Acompañamiento sobre video de la NTS - 002 termales y playa juncal.  
Fuente: Autor (2021).



### ¿Qué áreas aplica la Norma Técnica Sectorial Colombiana NTS - TS 002?

Esta norma especifica los requisitos de sostenibilidad ambiental, sociocultural y económica para los establecimientos de alojamiento y hospedaje (EAH). En este caso; el centro recreacional Playa Juncal y centro turístico Las Termales de Rivera.



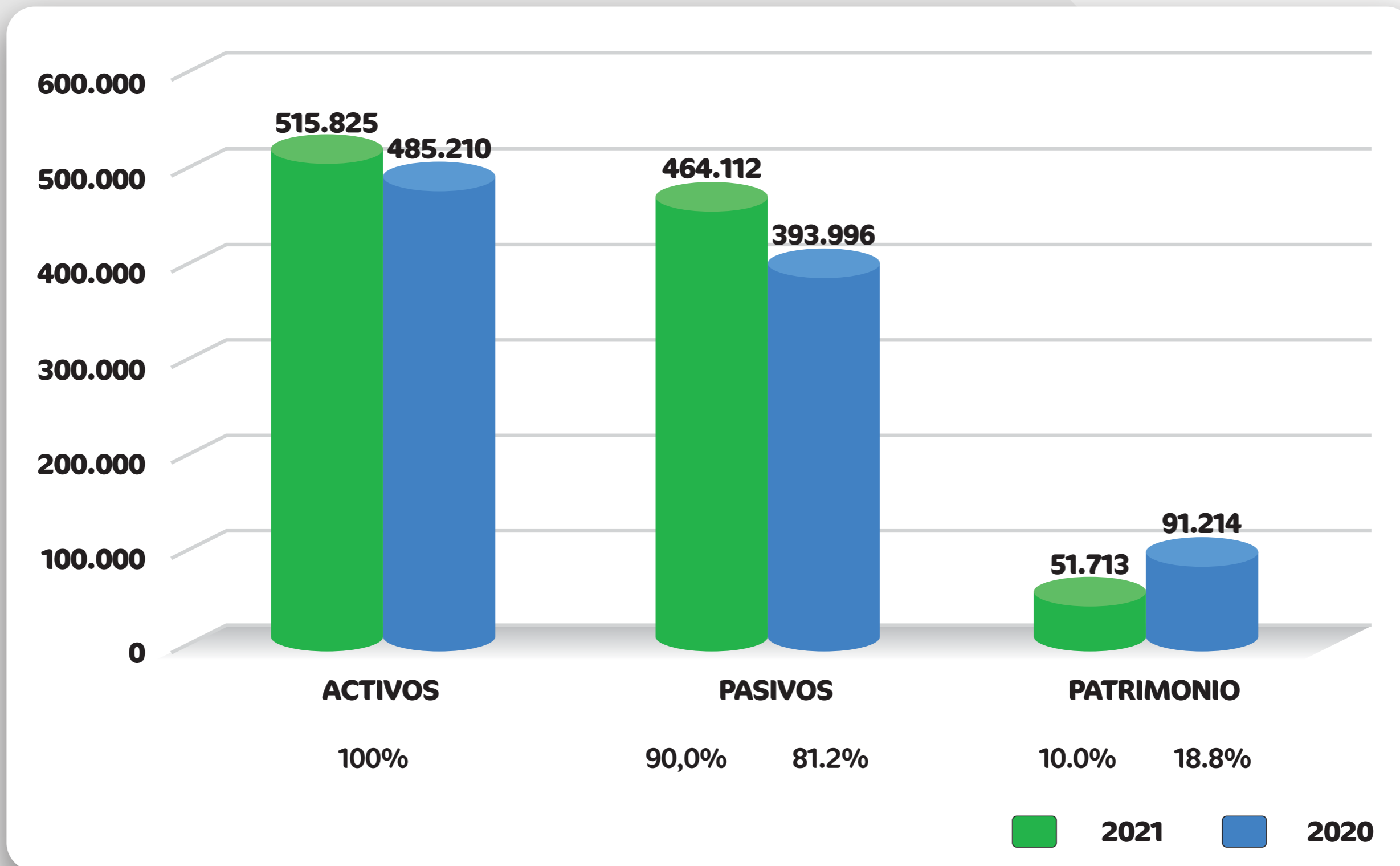


# Estado de la Situación Financiera





## ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA CONSOLIDADO A DICIEMBRE 31 DE 2021 - DICIEMBRE 31 DE 2020

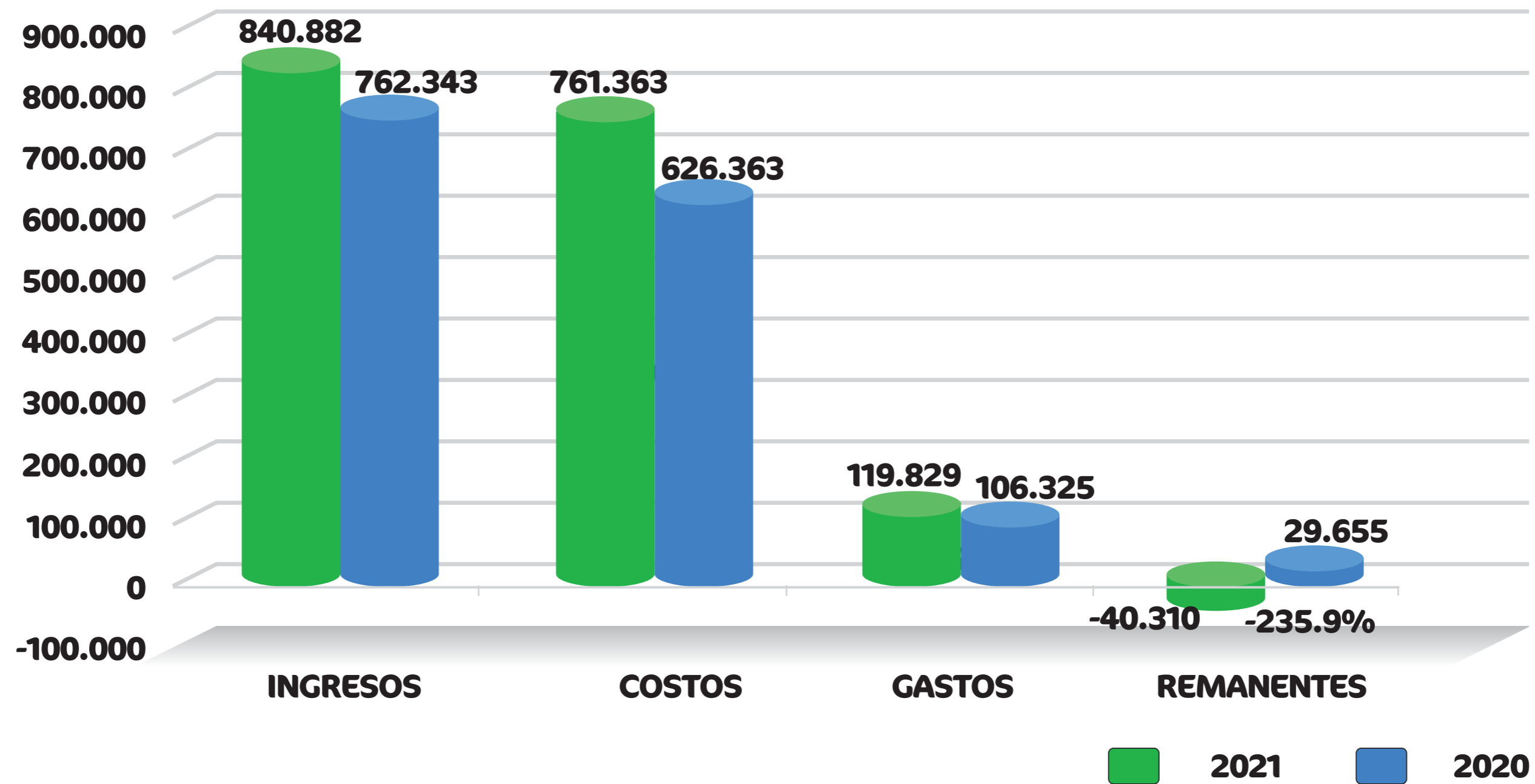






### ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES CONSOLIDADO

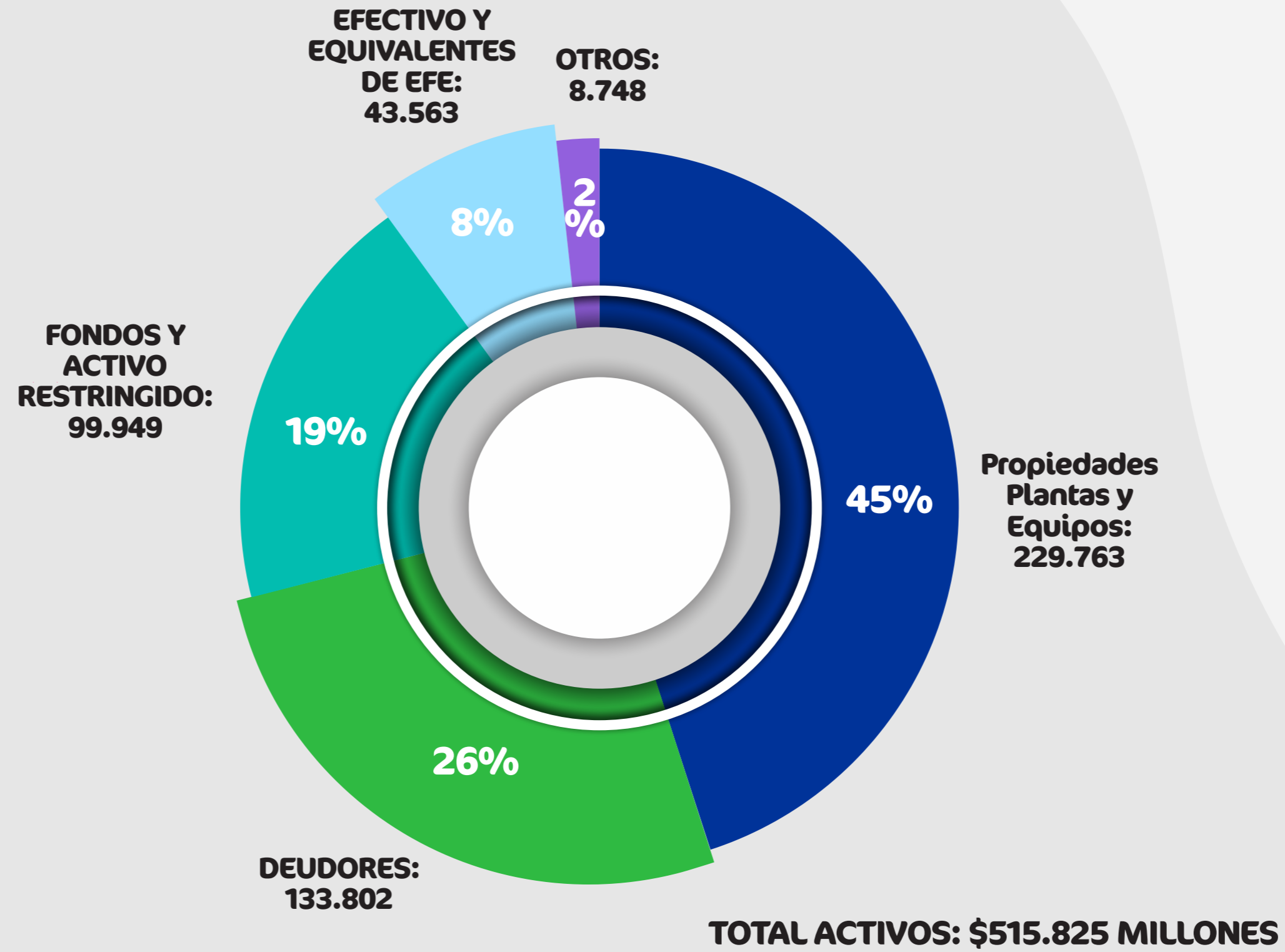
PERIODO DE ENERO 01 A DICIEMBRE 31 DE 2021 - 2020







### ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA CONSOLIDADO A DICIEMBRE 31 DE 2021 COMPOSICIÓN DE LOS ACTIVOS

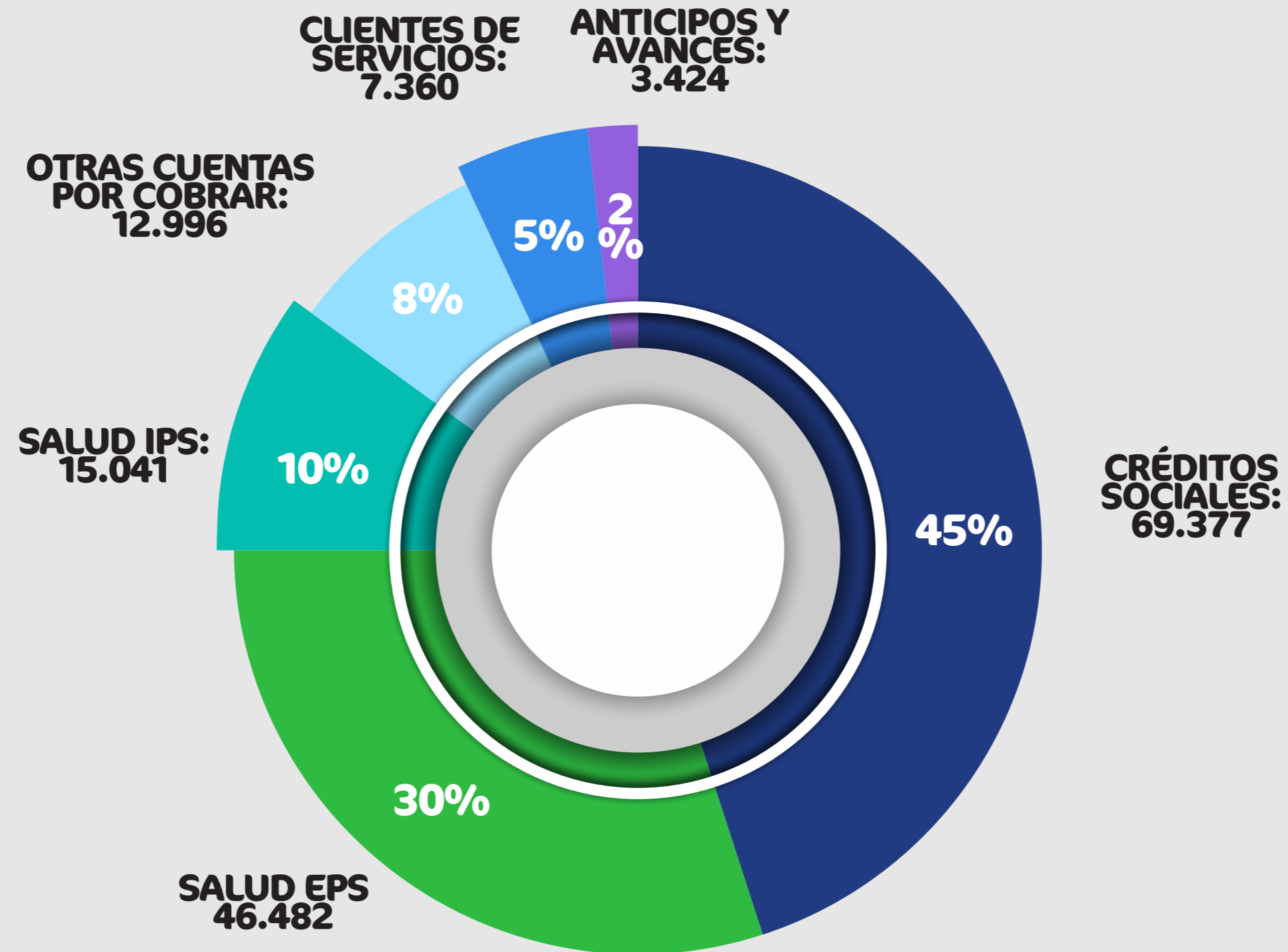






### ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA CONSOLIDADO A DICIEMBRE 31 DE 2021

#### COMPOSICIÓN DE LAS CUENTAS POR COBRAR SIN DETERIORO

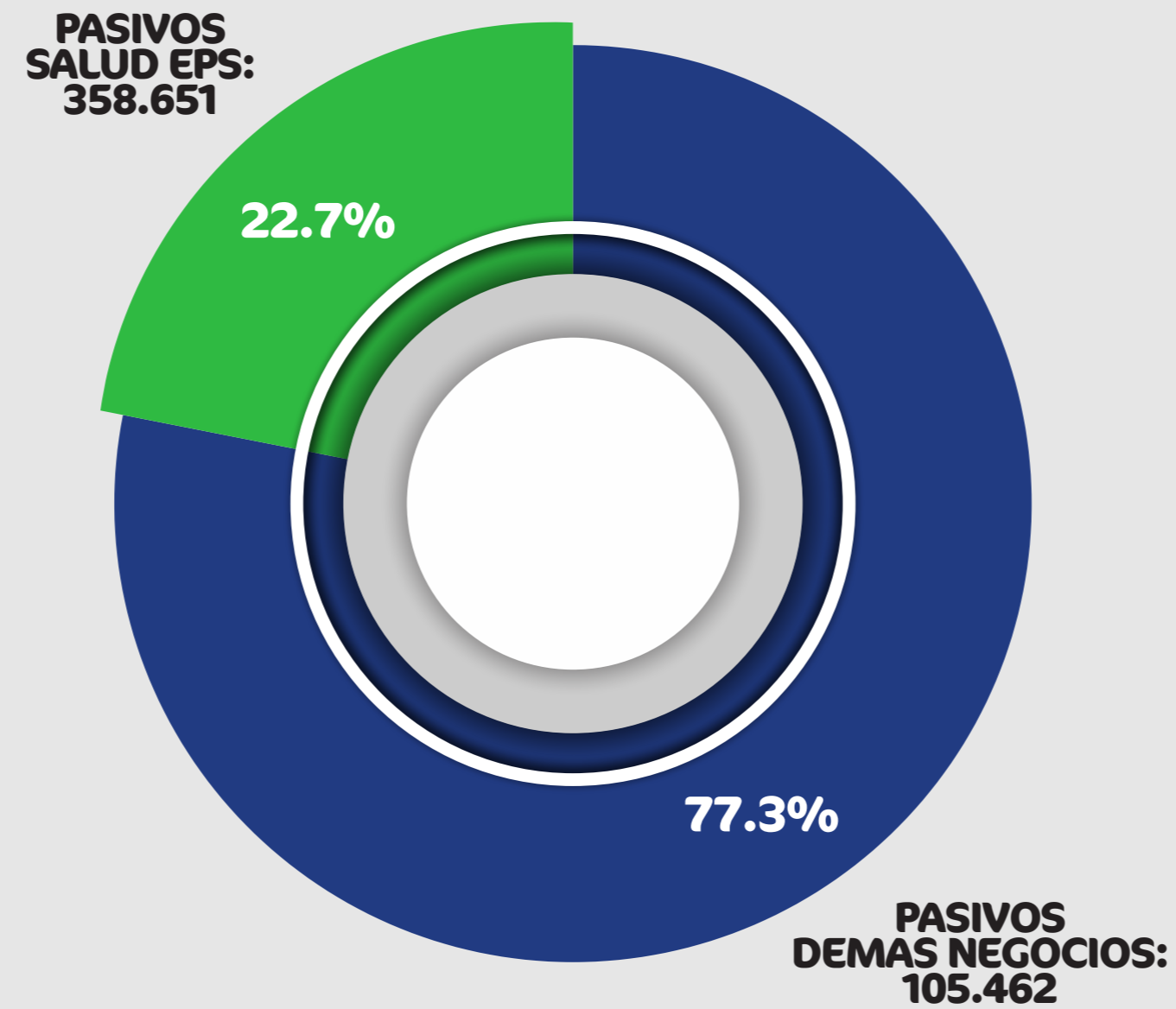


TOTAL CUENTAS POR COBRAR: \$154.680 MILLONES





**ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA CONSOLIDADO**  
A DICIEMBRE 31 DE 2021  
**PARTICIPACIÓN PASIVOS SALUD EPSS – EPSC**



**TOTAL PASIVOS: \$464.112 Millones**

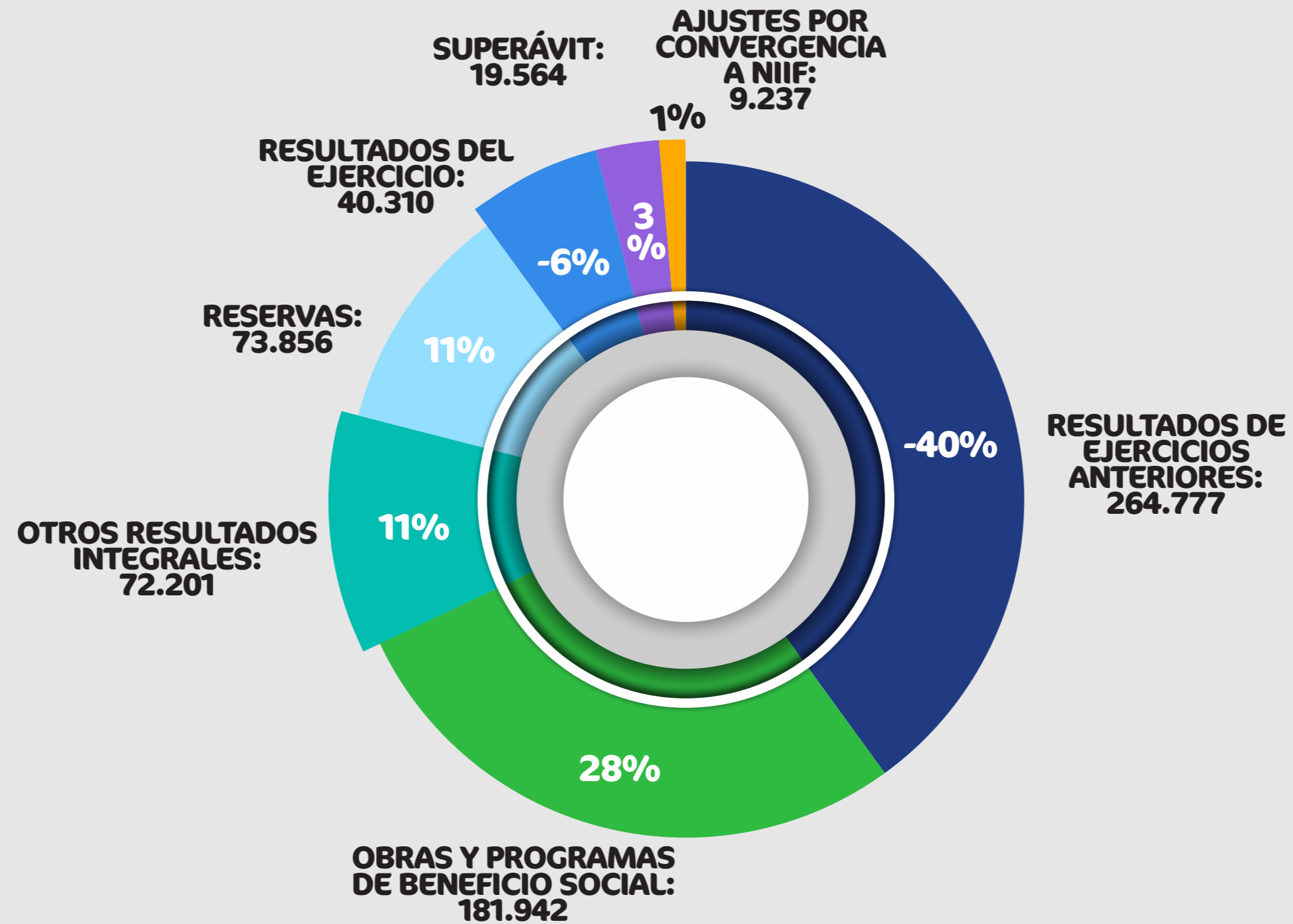




### ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA CONSOLIDADO

A DICIEMBRE 31 DE 2021

### COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO



TOTAL CUENTAS POR COBRAR: \$154.680 MILLONES

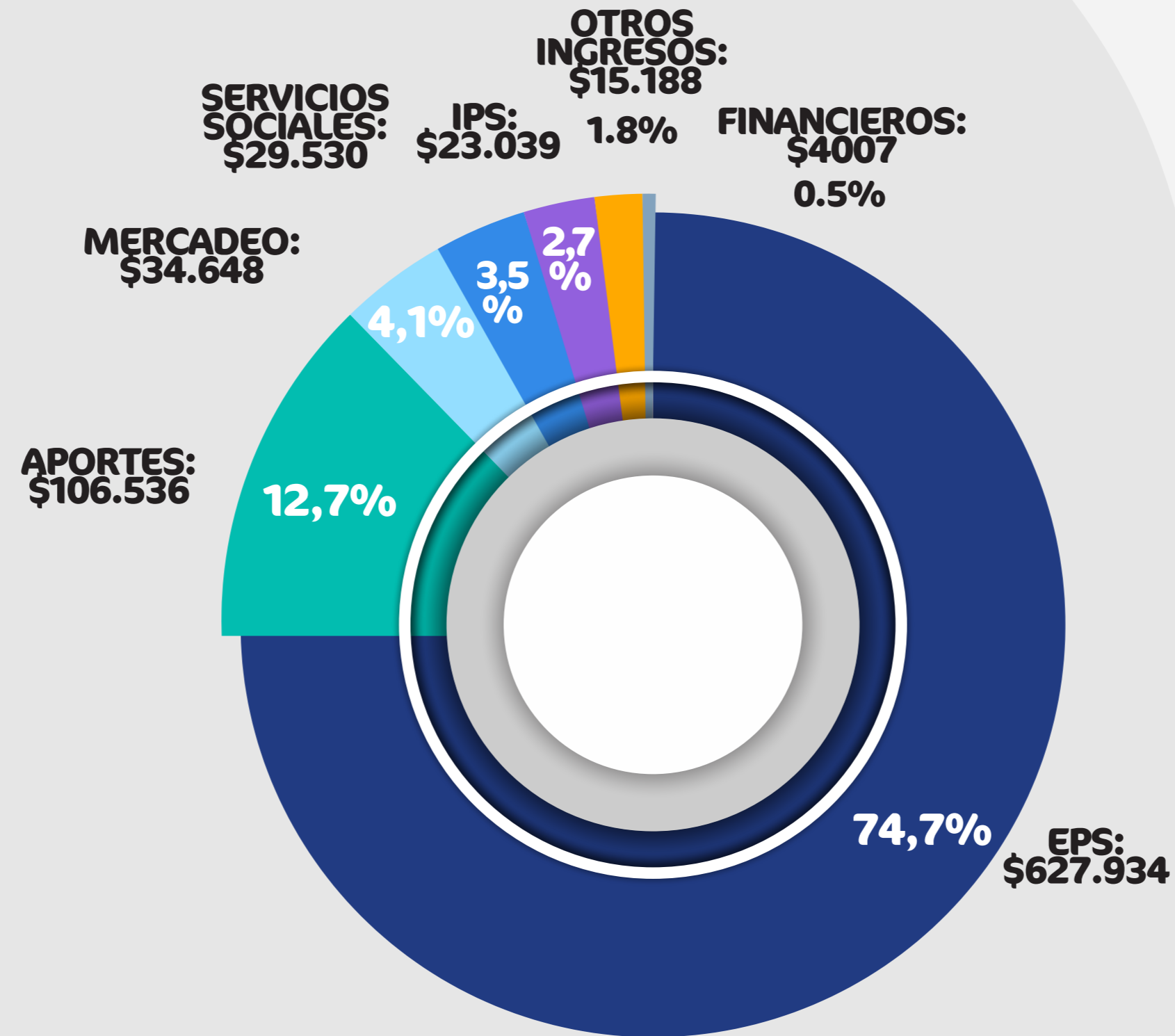




### ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA CONSOLIDADO

A DICIEMBRE 31 DE 2021

#### COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO



TOTAL INGRESOS: \$840.882 MILLONES





**ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO**  
**PERIODO DE ENERO 01 A DICIEMBRE 31 DE 2021**  
**CIFRAS EN MILLONES DE PESOS**

CUENTA	SALDO ANTERIOR	DEBITO	CRÉDITO	NUEVO SALDO
OBRAS Y PROGRAMAS DE BENEFICIO SOCIAL	177.553	0	4.389	181.942
SUPERAVIT	18.811	0	753	19.564
DONADO	3	0	0	3
ACTIVOS FIJOS ADQUIRID. CON FONDOS	18.809	0	753	19.562
RESERVAS	60.250	4.389	17.995	73.856
RESERVA LEGAL	831	0	56	887
RESERVA OBRAS Y PROGRAMAS	59.419	4.389	17.940	72.970
RESULTADOS DEL EJERCICIO	29.904	29.904	-40.310	-40.310
DEL EJERCICIO	29.904	29.904	-40.310	-40.310
PERDIDAS ACUMULADAS	-276.742	0	11.964	-264.778
AJUSTE POR CONVERGENCIA A NIIF	9.237	0	0	9.237
OTROS RESULTADOS INTEGRALES	72.201	0	0	72.201
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>91.214</b>	<b>34.293</b>	<b>-5.209</b>	<b>51.712</b>





**ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO**  
**PERIODO DE ENERO 01 A DICIEMBRE 31 DE 2021**  
**CIFRAS EN MILLONES DE PESOS**

FUENTES	
UTILIDADES GENERADAS EN 2021	-40.310
(+) PARTIDAS QUE NO AFECTARON FLUJO 2021	8.137
(+) VARIACION DE ACTIVIDADES DE OPERACIÓN	41.395
<b>TOTAL FUENTES DE EFECTIVO</b>	<b>9.222</b>
USOS	
COMPRA DE PROPIEDA PLANTA Y EQUIPO	-4.357
COMPRA DE INTANGIBLES	513
INCREMENTO PROPIEDADES DE INVERSION	-2.375
<b>TOTAL USOS</b>	<b>-6.219</b>
ACTIVIDADES DE FINANCIACION	
AUMENTO CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO FINANCIERO	-1.156
AUMENTO BENEFICIOS A EMPLEADOS A LARGO PLAZO	-97
DISMINUCIÓN PROVISIONES Y CONTINGENCIAS	-1.719
INCREMENTO RESERVA LEGAL	56
TRASLASO DE PASIVO A PATRIMONIO	753
<b>FLUJO GENERADO ACTIVIDADES DE FINANCIACION</b>	<b>-2.163</b>
<b>INCREMENTO NETO DE FLUJO DE CAJA</b>	<b>840</b>
<b>EFECTIVO A 31 DE DICIEMBRE 2020</b>	<b>143.503</b>
<b>EFECTIVO A 31 DE DICIEMBRE 2021</b>	<b>144.343</b>





# Proyecciones







## 1. Construcción del centro de Ciencia Mixto

Construcción del Centro de Ciencia Mixto Guaitipán en Pitalito para la apropiación social de ciencia, tecnología e innovación en el Huila. Será un proyecto en convenio con la Gobernación del Huila, la Corporación Universitaria Corhuila y con el apoyo permanente de la Alcaldía de Pitalito.



Institución aportante

**Gobernación del Huila**  
Recursos de regalías



**\$20.800.000.000**

Institución aportante

**Comfamiliar Huila**



**\$8.695.537.647**

Institución aportante

**Corhuila**



**\$353.994.864**

**TOTAL  
INVERSIÓN**

**\$29.849.532.511**





## 2. Programa Adulto Mayor 2022 Propuesta de adecuación salón Lúdico Infantil Club los Lagos

El programa de Adulto Mayor "Mis Mejores Años" de Comfamiliar Huila para el año 2022 será ofertado desde las instalaciones del Club Los Lagos, aprovechando las infraestructuras recreo-deportivas para prestar servicios integrales a esta población.

Se proyecta para este año realizar adecuación de infraestructura en el Club Los Lagos que fortalezca el funcionamiento del programa y amplíe la oferta de servicios.

'Mis Mejores Años' tiene estimado atender para la vigencia 2022 a 250 usuarios mayores de 60 años (mensuales). El programa tiene una duración de 10 meses -desde febrero hasta noviembre-, con intensidad horaria de lunes a viernes desde las 8:30 a.m. hasta las 5:00 p.m.

Con la nueva infraestructura, se ampliará la oferta de servicios de 15 actividades a 65, con una nueva parrilla de servicios, donde los usuarios inscritos tendrán la posibilidad de disfrutar durante todo el día, 5 veces por semana.



## 3. Proyecto cancha de tejo Club Los Lagos

Ampliación de los servicios lúdico deportivos en el club Los Lagos con la construcción de canchas de tejo. Con ellas se busca integrar a la familia, aprovechar el tiempo libre, mejorar y ampliar el portafolio de servicios del centro recreativo y deportivo, incrementar la cobertura, usar espacios subutilizados en este escenario, fomentar y rescatar la práctica de este deporte tradicional de Colombia. La proyección consiste en la construcción de dos canchas largas de tejo y cuatro de mini tejo.



## 4. Nueva atracción en Playa Juncal

Las familias que visiten nuestro centro recreacional tendrán a partir del 2022 una nueva atracción acuática, será especialmente enfocada para los niños. Se trata de una piscina con un área funcional de 201 m<sup>2</sup>, 30 centímetros de profundidad, con un aforo total para 50 personas, 3 toboganes, chorros con aspersión y unos hongos que hacen las veces de cascadas; un espacio donde grandes y chicos podrán vivir experiencias de felicidad.

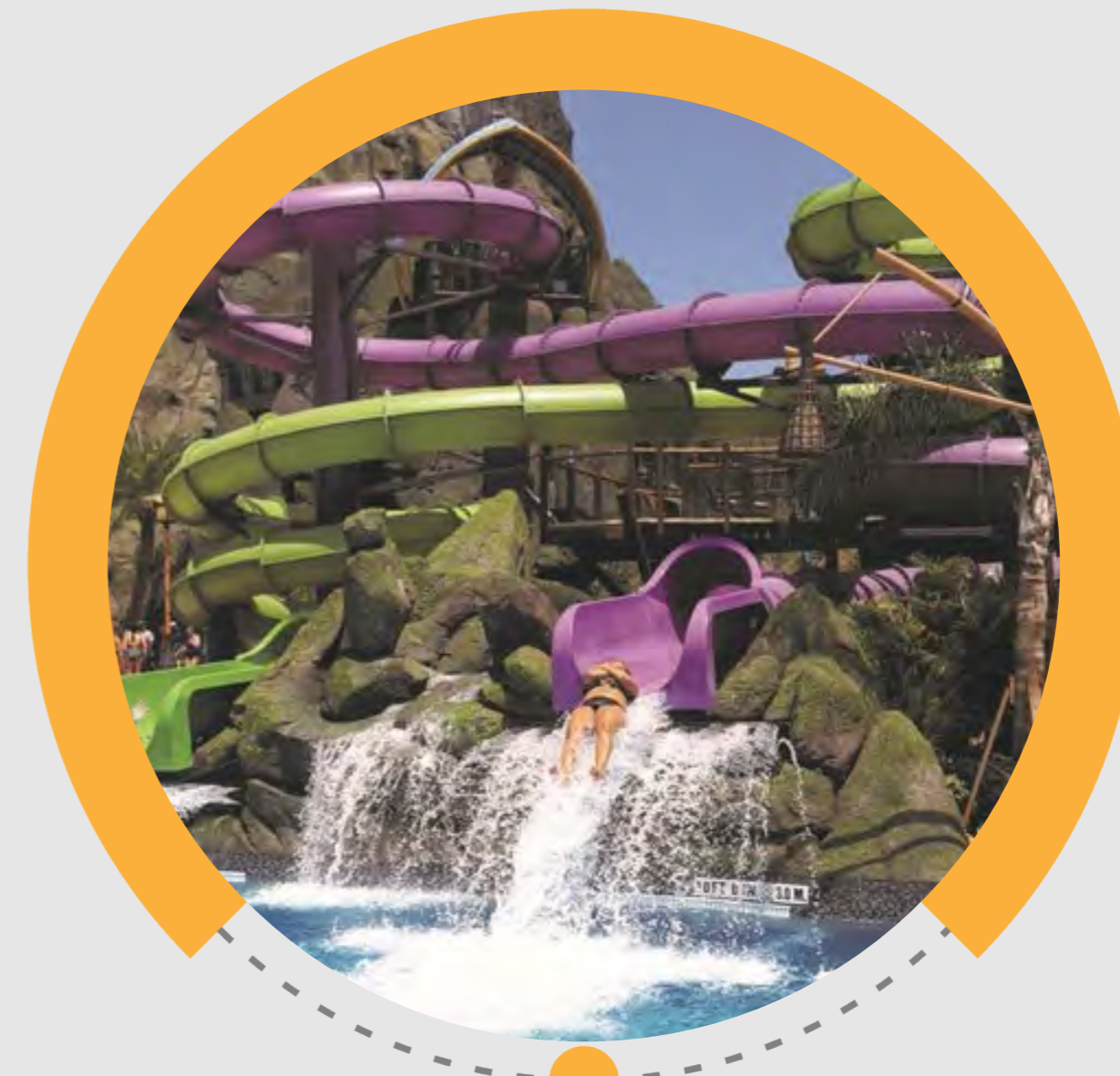






## Punto Unificado de Atención al Usuario

Pensando en agilizar y facilitar los procesos a la población afiliada, se hará una centralización de los servicios que ofrece Comfamiliar, con el objetivo de que puedan encontrar todo en un solo lugar.



## Nueva atracción en Club Los Lagos

Los adultos tendrán una nueva atracción en el Club Los Lagos.

Se trata de dos toboganes cargados de adrenalina y diversión.





## Proyectos Tecnología Informática

### Apertura inteligente (Fase II)

Herramienta tecnológica integral que contribuye al cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, dictados por el Gobierno Nacional, para los Centros Vacacionales y los CAPF de Comfamiliar.

### Analítica de Datos (Ante-Proyecto Analítica de Datos)

Solución tecnológica que permita a la Organización aprovechar los datos almacenados en las distintas aplicaciones para contribuir a la toma de decisiones.

### Tienda Virtual (E-Commerce)

Plataforma de Ventas en Línea, por medios virtuales, en donde los afiliados puedan recibir información de todos los productos y servicios de Comfamiliar, siendo asistido durante todo el proceso de compra, lo que permitirá fortalecer la imagen corporativa, reconocimiento y recordación de marca.

### APP Corporativa (Fase III)

Evolución de su funcionalidad e inclusión de la "APP de Gimnasios" dentro de la APP Corporativa para permitir acceso a los distintos productos y servicios ofrecidos a través de la aplicación móvil Comfamiliar. Los módulos a implementar:

- o Compras virtuales en los supermercados.
- o Pagos en línea de Créditos.
- o Pago en línea de la Tarjeta Cupo Crédito.

### Automatización de Procesos (RPA)

Aportar soluciones innovadoras, aumentar la calidad de los servicios para la atención a los afiliados y reducir el error humano en procesos repetitivos, lo anterior a través de un software que ayudaría a liberar tiempo a los funcionarios del proceso de Gestión 4%, que actualmente se dedican a tareas manuales, repetitivas y de poco valor añadido; así podrán dedicarlo a lo que realmente aporte valor a la organización, y se podrá reducir el tiempo de respuesta a las demandas.

### Consultoría CRM (Gestión de Relaciones con el Cliente)

A través de una consultoría se quiere lograr establecer los requerimientos funcionales, para posteriormente, realizar la búsqueda de un software que controle y gestione las relaciones con los afiliados, basada en la satisfacción de este, más comúnmente conocido como marketing relacional.



### Consultoría Gestión Financiera

A través de una consultoría se quiere lograr establecer los requerimientos funcionales, para posteriormente, realizar el diseño del nuevo core del proceso de Servicios Financieros, de cara al cliente.

### Proyecto Recreaweb (Recreación + Educación)

Solución Informática que permite habilitar la gestión y el control centralizado de los procesos administrativos, operacionales y misionales que ejecutan recursos del 4%. Implementando las funcionalidades y mejoras requeridas por el aplicativo Recreaweb:

- o Facturación y Recibos.
- o Control de ingresos a CAPF.
- o Control de convenios.
- o Bibliotecas, Colegio y Educación.
- o Cambios normativos solicitados por los entes de control.
- o Inventario de productos terminados y procesados.

### Software Sistema de Gestión de Calidad (SGC)

Solución informática que permitirá sistematizar de manera centralizada el Sistema de Gestión de Calidad, Riesgos y Auditoría Interna de la Corporación, facilitando e incrementando la satisfacción de los afiliados, mediante procesos de mejora continua, con la finalidad de controlar aspectos importantes en la prestación de los servicios para que cumplan con las exigencias de los afiliados, a través de los procedimientos, documentos que se tienen destinados para la implementación de cada servicio.

### Indicadores Alineación Total

Solución tecnológica para la generación de los indicadores corporativos que permita la toma de decisiones en todos sus procesos, a fin de medir y conocer la satisfacción de nuestros afiliados, como sus necesidades y expectativas frente a los servicios que presta la Corporación.

Modulo Droguerías

Migración y adaptación de las funcionalidades actuales de dispensación y las nuevas que requiere el proceso de IPS (Droguerías) en el aplicativo Imedical Cloud.

### Seguridad Transversal (Fase II)

Desarrollo de una aplicación que permita centralizar y automatizar la seguridad de acceso para las aplicaciones de la Corporación.

Data Center Alterno en la Nube

Respaldo de los servidores de producción del Datacenter principal hacia un data center en la nube, con el fin de mejorar la disponibilidad y seguridad de la información de nuestros afiliados.

### Billetera Móvil

Habilitar el medio de pago denominado Billetera Móvil con el fin de llevar a cabo la redención de la cuota monetaria para los afiliados a la Organización.







## Proyectos Servicios Financieros

### Proyectos Servicios Financieros

En este 2022 el proceso de servicios financieros quiere continuar en permanente comunicación con sus afiliados y demás grupos de interés, dar a conocer las ventajas que tienen los clientes al hacer uso de nuestros los servicios crediticios, así como de las diversas tasas subsidiadas que fueron debidamente estructuradas para su beneficio.

Seguiremos por el camino de la transformación digital y reafirmando la calidad de los productos financieros ofrecidos, la automatización de procesos y agilidad en la atención y aprobación de productos, como préstamos y cupos rotativos, optimizando de esta manera el tiempo.

La corporación y especialmente servicios financieros continuará gestionando sus riesgos de forma preventiva implementando diferentes medidas para asegurar la continuidad de los servicios, así como niveles apropiados de liquidez implementando elementos de monitoreo y medición de forma permanente y temprana a fin de tomar decisiones y anticiparnos eventuales contingencias.

De la misma forma facilitaremos el acceso a los servicios financieros como herramienta eficaz para reducir brechas socioeconómicas y crear oportunidades no solo de crecimiento sino de también un impacto positivo en el ambiente y en el departamento.

El reto está en seguir avanzando en digitalización para dar más opciones a los clientes y generar confianza a quienes aún no han pasado a los canales digitales para gozar de sus beneficios bajo condiciones y estándares de seguridad.

La dinámica económica y financiera es cada día más exigente, por lo que impulsa a empresas como Comfamiliar Huila a consolidar esa presencia y confianza desarrollada durante 56 años de operación.

El compromiso es con los afiliados y en especial aquellos de menores ingresos; así que la visión se enfoca en avanzar en la inclusión y la equidad para ser más sencillos, cercanos y empáticos con la realidad y expectativa que vive la humanidad.







## **Informe de Sostenibilidad - Comfamiliar 2021**

### **Dirección**

Luis Miguel Losada Polanco  
Director Administrativo

Calle 11 # 5-63 Neiva - Huila - Colombia / Tel: (608) 8664452  
[www.comfamiliarhuila.com](http://www.comfamiliarhuila.com)