

Tejiendo conexiones



**Informe de
Sostenibilidad 2024**
Fundación Socya



Personas de contacto

GRI 2-3

Verónica De Vivero Acevedo

Directora Ejecutiva
vvacevedo@socya.org.co

Gloria Milena Rojas Calao

Gerente de Estrategia
grojas@socya.org.co

Valoramos las opiniones de nuestros grupos de interés, por lo cual te invitamos a compartir tu perspectiva sobre el informe, así como cualquier aspecto relacionado con nuestro desempeño en desarrollo sostenible:

socya@socya.org.co.

Diseño y diagramación: Claudia Giraldo Ramirez, Laura Orozco Bedoya

Conformidad del informe

GRI 2-2

Este informe, elaborado bajo los estándares GRI en su modalidad esencial (Global Reporting Initiative), presenta los resultados de la **Fundación Socya** en Colombia durante comprendido entre el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, reafirmando nuestro compromiso con la transparencia y nuestra contribución a la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En su **decimocuarta edición**, nuestro informe ofrece un balance de la gestión ambiental, social y de gobernanza, destacando logros y retos futuros, con el compromiso continuo de ser ágiles, innovadores y confiables para ofrecer soluciones socioambientales que impacten positivamente el cuidado del ser humano y la naturaleza.

Síguenos en redes sociales



www.socya.org.co

[Consulta aquí las Certificaciones Normalizadas](#)





Cuidamos de la Gente Socya



Asunto material:
Bienestar laboral y cuidado





Nuestra aspiración **“Cuidamos la Gente Socya desde el ser y el hacer, creciendo en comunidad”** refleja el compromiso con el desarrollo integral de cada miembro de la organización. Es por ello que, más allá del crecimiento profesional, buscamos crear un entorno de apoyo y colaboración donde todos se sientan valorados y empoderados.

Priorizamos el bienestar integral, la gestión del conocimiento, el relacionamiento activo y el desarrollo tanto personal como profesional, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Además, fomentamos una cultura autoaprendizaje y mejora continua que permita a nuestros colaboradores evolucionar en sus habilidades y competencias, fortaleciendo su capacidad para enfrentar desafíos y contribuir al éxito colectivo. Creemos en el poder de un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso, donde cada persona pueda alcanzar su máximo potencial, mientras se siente respaldada en su bienestar físico, emocional y social.

[Conoce aquí](#)



Políticas que orientan la gestión del Talento Humano



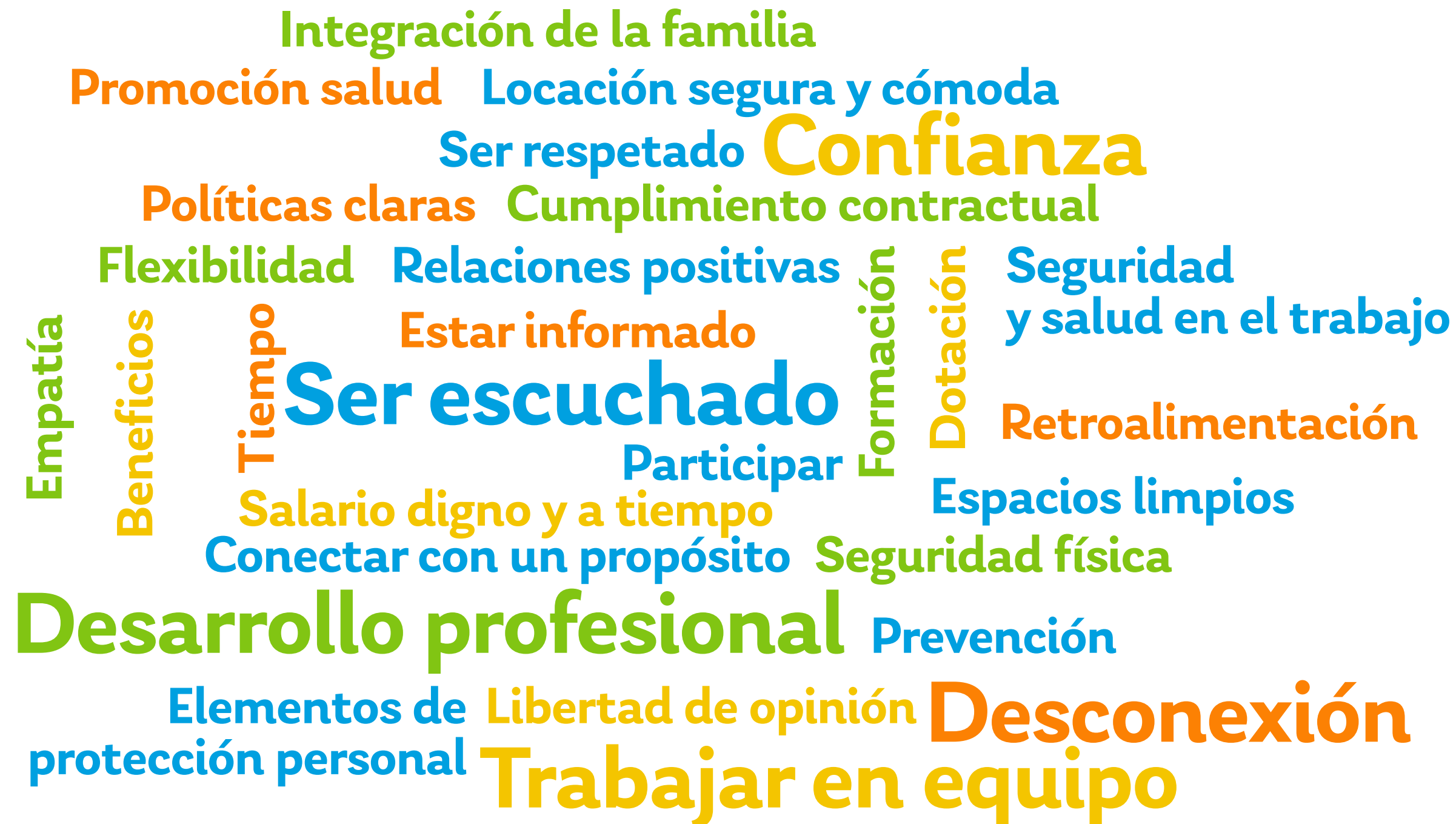
3.1. Bienestar laboral

GRI 401-2, 401-3

En Socya entendemos el **bienestar laboral como el cuidado y la promoción del desarrollo integral de las personas, tanto en el ámbito profesional como personal**, para que se sientan felices, motivados y comprometidos con su trabajo. Por eso, buscamos crear un ambiente en el que nuestros colaborado-

res puedan desarrollarse de manera plena, manteniendo un equilibrio sano entre su vida personal y profesional.

A través de diversos acercamientos con nuestros colaboradores, identificamos los principales factores asociados al bienestar laboral, los cuales se presentan a continuación:



Beneficios según los pilares de nuestra Política de Calidad de Vida



Cuerpo

- Apoyo planes de salud
- Óptica
- Convenios
- interinstitucionales
- Gimnasio Coworking
- Eventos deportivos
- Planes de gimnasio



Corazón

- Licencia matrimonio
- Día de cumpleaños
- Día de mudanza
- Día de graduación
- Trabajo flexible
- Día de graduación familiares
- Familia presente
- Padres presentes
- Licencia paternidad extendida
- Comunidad Socya
- Vacaciones flexibles
- Actividades de bienestar
- Viernes para crear
- Aguinaldo navideño



Mente

- Apoyo educativo
- Crédito educativo
- Programa de retiro laboral
- Asesoría psicológica
- Póliza exequial
- Póliza de vida patronal
- Formación y desarrollo
- Póliza de vida voluntaria
- Kit estudiantil
- Desarrollo
- Convenios ahorro y crédito
- Plan de sucesión y mapa de talentos



¿Cómo medimos el bienestar laboral en Socya?

GRI 401-2, 401-3

En línea con nuestra Política de Calidad de Vida y la estrategia organizacional, en 2024 iniciamos un proceso para evaluar las acciones orientadas al bienestar de nuestros colaboradores. Con este objetivo, desarrollamos el **Índice de bienestar**, que integra diversos componentes que **nos permiten identificar la satisfacción y el sentido de valoración percibido por nuestros colaboradores respecto a las acciones implementadas por la Fundación**, con el fin de impactar positivamente en distintas dimensiones de su calidad de vida.

El Índice de Bienestar se calcula a partir de un ponderado de los resultados de cuatro componentes clave: satisfacción con el Plan de bienestar, incapacidades laborales, rotación voluntaria y accidentalidad. Los resultados de esta primera medición ofrecen una visión clara de nuestras fortalezas y áreas de oportunidad, lo que facilita la implementación de acciones y programas orientados a crear un ambiente laboral saludable y motivador.

 **Indicador estratégico 2024-2028**



Tasa de fidelización

Meta: reducir en un **20%** la rotación voluntaria

Resultado: reducción en un **50,1%** de la rotación voluntaria



Satisfacción del Plan de bienestar

Meta: **superior al 90%**

Resultado: **94,7%**

Resultados Índice de bienestar 2024

Meta **90%**
Medición a **77%***
31 de diciembre de 2024



Accidentalidad cero

Meta: **0 accidentes graves**

Resultado: **1 accidente grave**



Incapacidades atribuidas al trabajo

Meta: reducción en un **20%**

Resultado: reducción en un **53,2%**

* Este desempeño obedeció al cumplimiento por encima de las metas propuestas en los componentes de satisfacción con el plan de bienestar, incapacidades y rotación. Sin embargo, en el componente de accidentalidad cero, se presentó un accidente grave durante el año, lo que impidió cumplir la meta establecida en este componente.



3.1.1. Componentes de la medición del Índice de bienestar

3.1.1.1. Plan de bienestar 2024

Por medio del Plan de bienestar 2024 implementamos diversas iniciativas para nuestros colaboradores. Este plan promueve hábitos saludables para el cuerpo, la salud mental y el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar. Todas estas actividades están disponibles para los colaboradores de la Fundación.

Para la elaboración del Plan de bienestar, se aplicaron encuestas y se realizaron grupos focales para analizar y categorizar los intereses y necesidades de los colaboradores. Además, en 2024 creamos el **Comité de bienestar**, conformado por colaboradores ubicados en diferentes zonas geográficas del país, con el objetivo de asegurar que las iniciativas lleguen a todos los equipos de trabajo, promover nuevos aliados, fomentar la participación y facilitar el acceso a la información.

En 2024, invertimos **\$168,4 millones en actividades de bienestar** dirigidas al cuidado de nuestros colaboradores, con un enfoque en educación, salud y beneficios de tiempo.

A continuación, se detallan los principales resultados para cada una de las dimensiones el Plan de Bienestar 2024:

Dimensión física:

- Promoción del acceso a servicios de salud mediante aportes para el pago de planes, adaptados a las necesidades de los colaboradores. **En 2024, la Fundación destinó \$51,1 millones a los programas Salud para Todos y medicina prepagada.**
- **Organización de jornadas de actividad física**, que incluyeron clases de yoga, caminatas ecológicas, entrenamientos funcionales, participación en eventos deportivos como la Carrera de las Rosas, y sesiones de rumba terapia.
- **Acceso a 34 colaboradores al cuidado de la salud visual** mediante nuestro convenio para la adquisición de lentes con el aliado Óptica Pro-Optics.

- **Ampliación de la cobertura de productos para la protección de nuestros colaboradores** y sus familias a través de nuestro aliado Delima Marsh, incluyendo:
 - **Póliza de vida patronal** para todos los colaboradores de la Fundación con una inversión de **\$45,6 millones.**
 - **Póliza de vida con afiliación voluntaria** y descuento a través de nómina, del cual participan 13 colaboradores y 1 familiar.
 - **Planes exequiales con afiliación voluntaria** y descuento a través de nómina, del cual participan 20 colaboradores y 116 familiares.
- **Espacios de alimentación consciente** con nuestro aliado Comfama con una duración de dos horas cada uno y la participación de 39 colaboradores en total. Además de un espacio de dos horas organizado por el proceso de Personas y Organización con la participación de 67 colaboradores.



"Siento que, gracias al Plan de bienestar de la Fundación, mi calidad de vida se ha visto impactada positivamente, favoreciendo mi cuidado como ser humano y potenciando mis capacidades. Destaco aspectos como los pagos de nómina oportunos, las actividades de salud física y financiera, los bonos de tiempo, las actividades de formación y desarrollo, y el acompañamiento en seguridad y cuidado de los equipos, todo ello promovido dentro de una cultura de diálogo y consulta permanente entre las personas".

Claudia Andrea Rodríguez Vásquez
Coordinadora del Proyecto para Isagen que desarrolla el Programa de Desarrollo Comunitario – PDC.
Medellín-Antioquia



"Las clases de rumba en la Fundación son el espacio perfecto para relajarme tanto física como mentalmente después de la jornada laboral. Además, me brindan un momento de esparcimiento y diversión.
¡Me encanta asistir y soy fan número uno de esta actividad!"

Carolina Sánchez
Analista Administrativo
Proyecto Repack
Medellín- Antioquia



"Gracias al Plan de bienestar que tiene la Fundación Socya para sus colaboradores, he podido acceder a varios beneficios, entre ellos, la póliza exequial y siento que es de gran importancia para mí y mi familia. Me siento bendecida por pertenecer a esta organización, que no solo piensa en sus colaboradores, sino en todo su núcleo familiar".

Anyela Marcela Ibarra Ramos
Analista Administrativo
Proyecto Enel Gestión Social.
Garzón - Huila



Dimensión mental:

Promovimos la salud mental de nuestros colaboradores, así como el crecimiento personal y profesional garantizando un ambiente que estimule el aprendizaje continuo, mediante las siguientes iniciativas:

- Impulsamos la educación de nuestros colaboradores a través del diseño de programas de apoyo, incluyendo un **crédito educativo con 0%** de interés y el acceso al programa de respaldo a la educación. Gracias a esta iniciativa, **20 colaboradores fueron beneficiados con aportes de alrededor de \$39 millones para su formación en educación superior.**
- Fortalecimos la **Política de Desconexión Laboral** que fomenta el respeto del tiempo libre de nuestros colaboradores respetando los horarios laborales en armonía con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Buen Gobierno y Proceder Ético, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, Política de Derechos Humanos, Política de Sostenibilidad, Política de Calidad de Vida y Política de Preven-
- Facilitamos **espacios de orientación psicológica** a través de la iniciativa **“Cerca de ti”**, brindando apoyo emocional a 16 colaboradores y sus familias, y promoviendo su bienestar integral.
- Realizamos varios **espacios de formación en salud mental dirigidos a líderes y colaboradores**, abordando temas clave como inteligencia emocional, prevención del suicidio y resiliencia, para promover un entorno de bienestar y apoyo.
- **Contamos con la Sala Armonía dentro de nuestro Coworking**, un espacio diseñado para brindar paz, tranquilidad y recarga de energía, fortaleciendo la salud mental de nuestros colaboradores.

ción de Acoso Laboral, a través de iniciativas como: pausas activas, estrategia de comunicación, envío de la frase de gratitud que marca la finalización de la semana laboral y monitoreo de los días de vacaciones para el disfrute y desconexión de nuestros colaboradores.



“Quiero expresar mi más sincero agradecimiento por el apoyo educativo brindado por la Fundación. Esta iniciativa ha sido una oportunidad invaluable para mi crecimiento personal y profesional. Valoro profundamente el compromiso y la dedicación de los colaboradores de la empresa, cuyo acompañamiento ha sido clave en este proceso. Su respaldo ha marcado una diferencia significativa en mi desarrollo.”

Martha Rendón López

Coordinadora Zonal
Proyecto ISAGEN PDC.
Concepción, Antioquia. Beneficiaria de apoyo a educación superior para cursar el pregrado de Administración Financiera en la Corporación Universitaria U de Colombia.

En 2024, **199** colaboradores participaron en las actividades de la dimensión mental.

Dimensión emocional

Propiciamos un entorno seguro y brindamos herramientas para el cuidado y manejo de las emociones de manera positiva, impulsando acciones como:

- **Promovimos el uso de los bonos de tiempo para eventos especiales**, permitiendo a nuestros colaboradores disfrutar de momentos significativos como cumpleaños, acompañamiento familiar, mudanza y graduaciones, entre otros. Esta iniciativa reconoce la importancia del equilibrio entre la vida personal y laboral. En 2024, **126 colaboradores aprovecharon este beneficio, con un costo estimado para la Fundación de \$20,3 millones.**
- **Acompañamos a 15 colaboradores en su etapa pre-pensional**, brindándoles apoyo y recursos para gestionar de manera efectiva esta transición y asegurando un cierre laboral planificado y digno.

- **Organizamos eventos y celebraciones para fechas especiales**, como vacaciones recreativas para los niños, así como: día de la madre, día del padre, cumpleaños Socya y Navidad. Estas iniciativas fueron diseñadas para fortalecer los vínculos familiares y crear un ambiente laboral positivo y de integración.
- Cuatro colaboradores, dos hombres y dos mujeres, hicieron uso de **permisos parentales**, promoviendo un entorno de apoyo y equilibrio entre la vida personal y profesional. GRI 401-3.
- Desde el proceso de Gestión Jurídica y Documental, se lideró con éxito la estrategia del **Consultorio jurídico para colaboradores**, organizando dos jornadas, en las cuales participaron 33 colaboradores, quienes recibieron atención personalizada, resolviendo dudas jurídicas relacionadas con sus situaciones personales o familiares.

En 2024, las actividades de la Dimensión Emocional registraron una participación promedio del 22,18% y un total de 150 horas invertidas.



“Gracias a la Fundación Socya por darme el mejor regalo: el tiempo para compartir con mi esposa y mi hija en los momentos en que más me necesitaron. Aprecio profundamente el beneficio de paternidad extendida.”

James Giraldo Grisales

Promotor Comunitario - Proyecto ISAGEN PDC. Beneficiario del beneficio de Licencia de paternidad extendida.
Norcasia – Caldas



“Agradezco los espacios de celebración que nos brinda la Fundación. Más que festividades, son ambientes que nos permiten conectar y fomentar la integración entre nosotros, los colaboradores, y nuestras familias.”

Óscar Javier Becerra Mosquera

Analista TI soporte - Desarrollo Digital e innovación
Medellín - Antioquia



Dimensión financiera:

Apoyamos a los colaboradores en la construcción de estabilidad económica y mejora de su bienestar financiero, a través de:

- **2 espacios de educación financiera** enfocados en ahorro, inversión en vivienda y gestión de deudas, con la participación de 37 colaboradores.
- Acompañamiento de la mano de nuestro aliado Corporación Dulazar para los procesos de **asesoría para la compra de vivienda, dentro de la estrategia "Ruta Mi Vivienda"**, con la participación de 38 colaboradores, ofreciéndoles herramientas y orientación para alcanzar este importante objetivo personal.
- **Acceso a información sobre ahorro y crédito** a través de convenios vigentes con cooperativas y entidades financieras.
- **Alianza con el Fondo de Empleados de ONG - FEDONG**, con el objetivo de **incentivar la cultura del ahorro**. Como resultado, 31 colaboradores de Socya participaron activamente en esta iniciativa.
- Promoción del **directorio de emprendimientos de nuestros colaboradores**, dándoles la oportunidad de exhibir y vender sus productos en eventos como bazares y en nuestra tienda de confianza. También, facilitamos la difusión de sus emprendimientos a través de nuestra intranet, reforzando el apoyo entre todos dentro de la Fundación.



“Mi nombre es Rodrigo Arroyave y cumplí 38 años de labor en Socya. Me voy a disfrutar de mi pensión y un merecido descanso. Quiero resaltar el acompañamiento que me ha brindado la organización para el proceso de jubilación, haciéndome participe de todas las actividades y preparándome para un nuevo ciclo de vida. Es importante seguir este plan de acompañamiento para que todas las personas que lleguen a esta etapa se vayan tranquilas, satisfechas y agradecidas”.

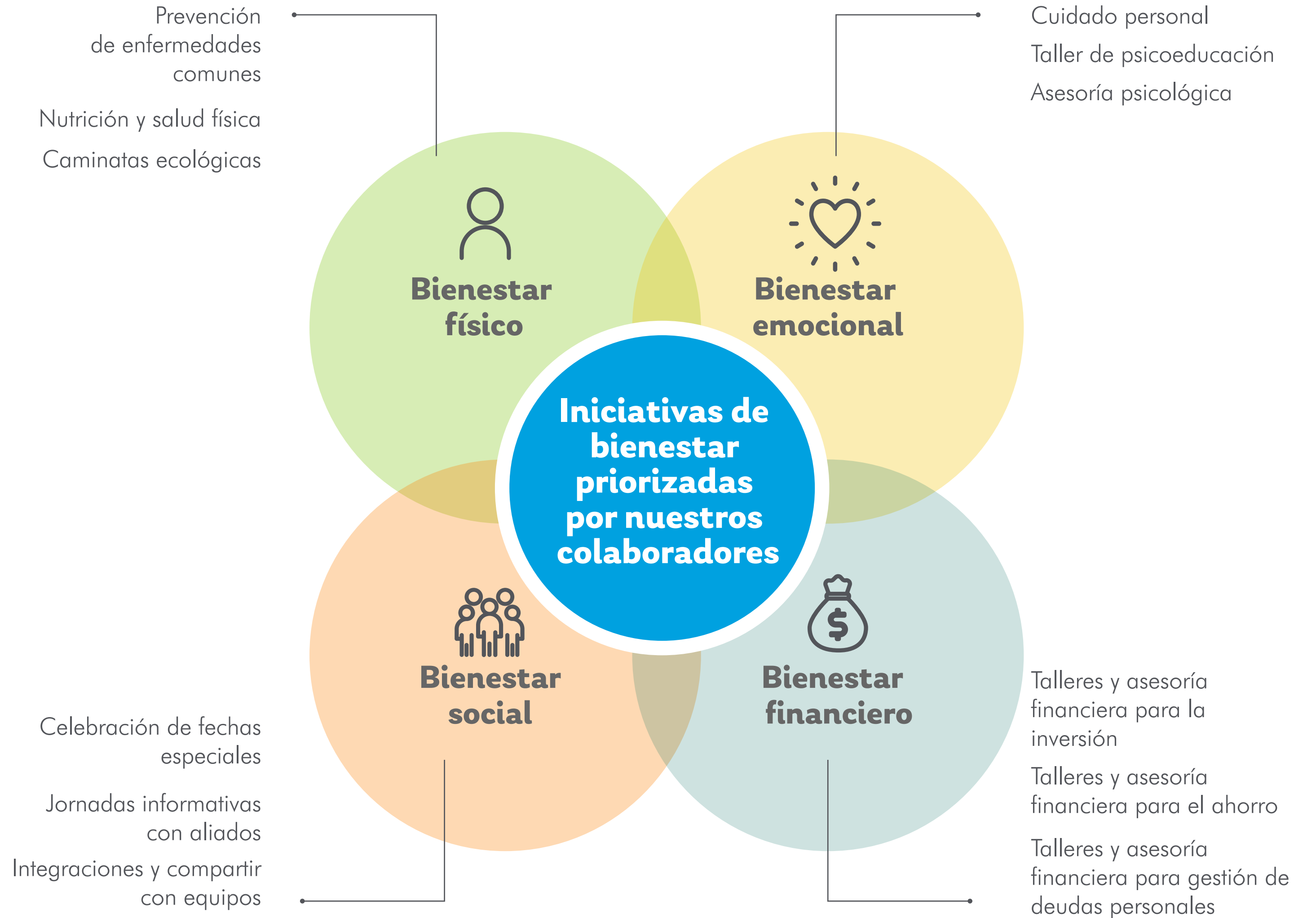
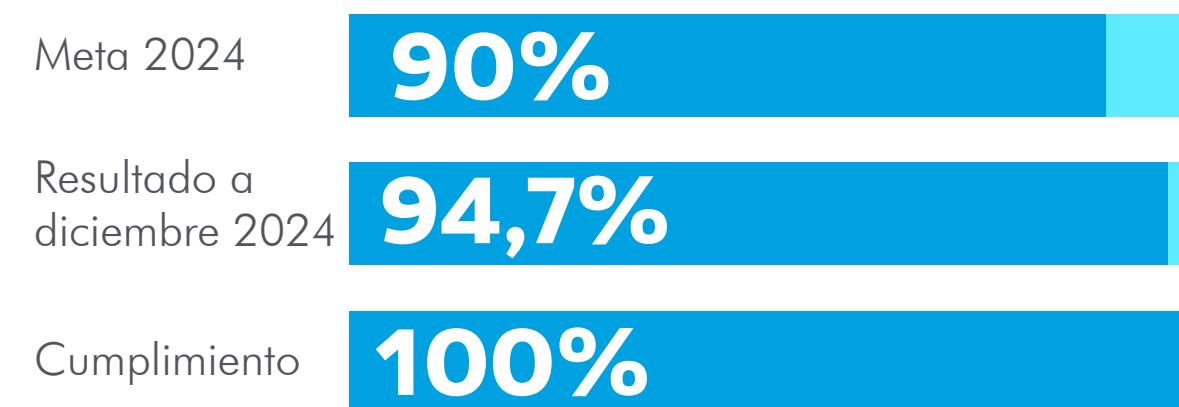
Rodrigo de Jesús Arroyave Botero

Gestor ambiental
Estación de Transferencia
Medellín - Antioquia

3.1.2. Satisfacción Plan de bienestar

Una vez ejecutadas las actividades en las diferentes dimensiones del Plan de bienestar, realizamos una encuesta de satisfacción para medir el impacto de estas acciones en la percepción de los colaboradores, con una participación de 133 colaboradores.

Los resultados obtenidos reflejaron una valoración del **94,7%** en cuanto a la satisfacción con el plan de 2024. Este análisis nos permitió identificar áreas de mejora, fortalecer nuestras iniciativas y definir las actividades clave para el 2025.

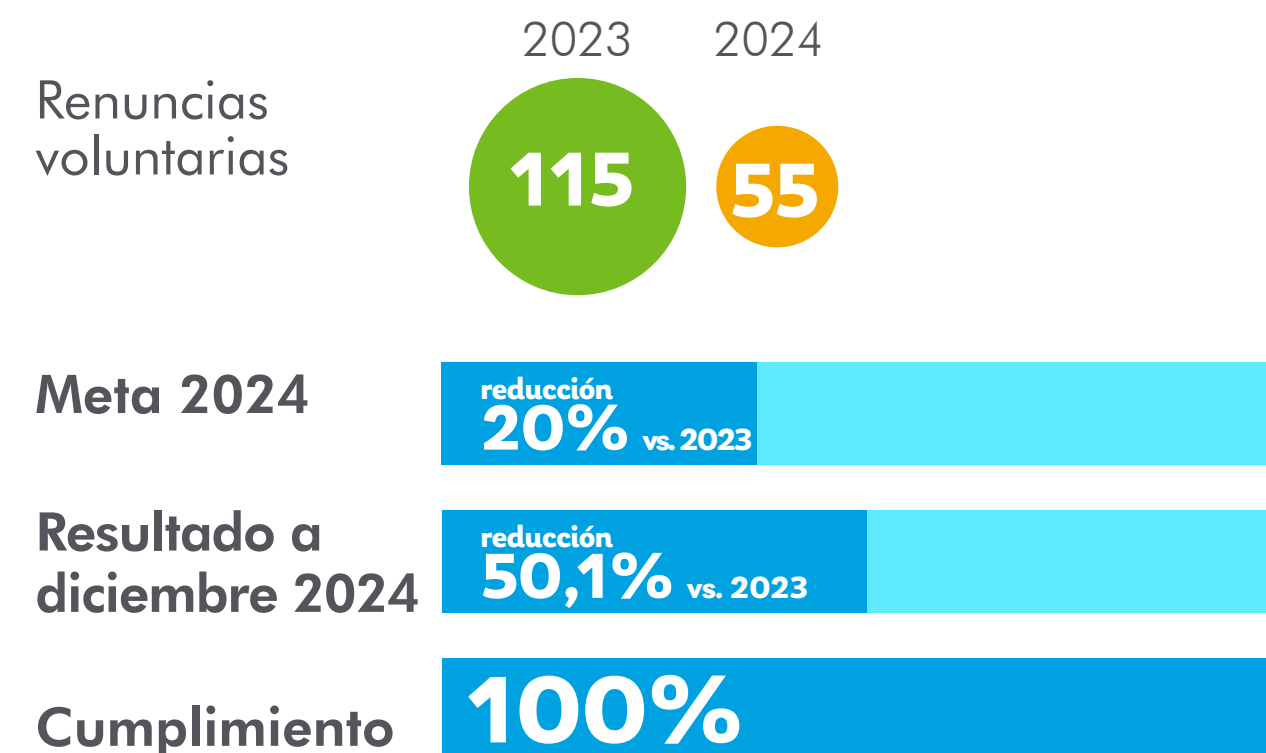


3.1.1.3. Tasa de fidelización

Este componente tiene como objetivo medir el número de retiros voluntarios, con el fin de promover la permanencia, satisfacción y motivación de nuestros colaboradores. La medición incluye al personal de Socya con contratos a término indefinido, fijo y por obra o labor.

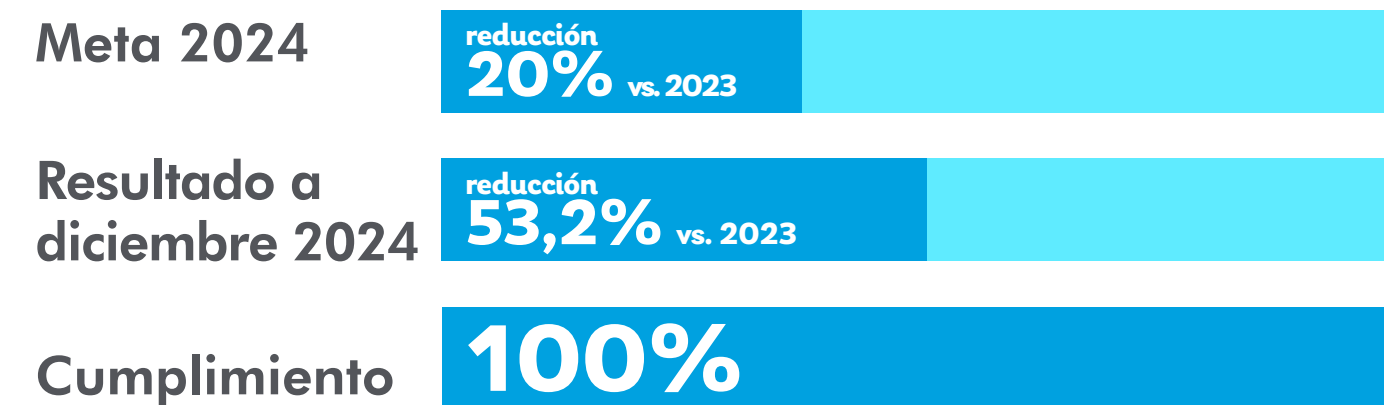
Al analizar los principales motivos de retiro, identificamos que los factores comunes que influyen en la rotación son:

- Competencia en el mercado laboral.
- Razones personales o circunstancias externas.



3.1.1.4. Ausentismo asociado al trabajo

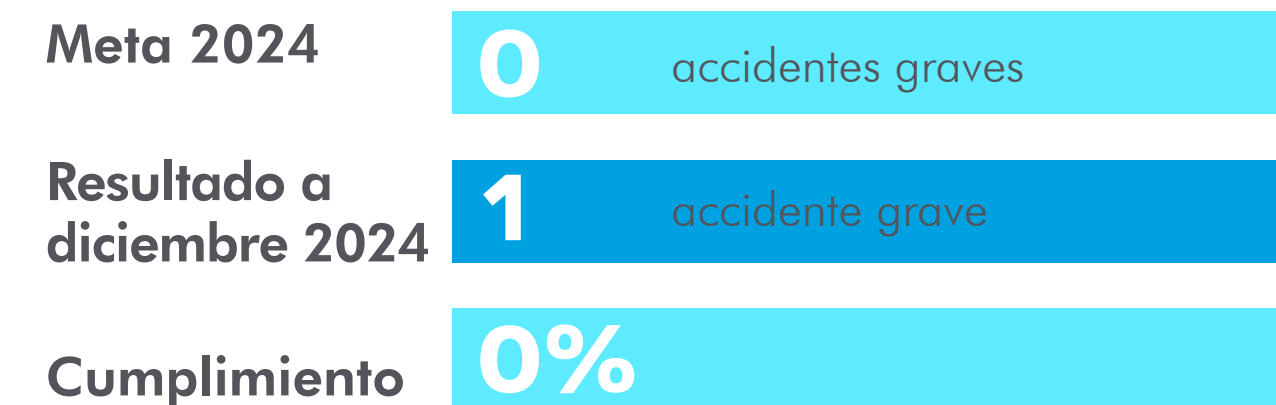
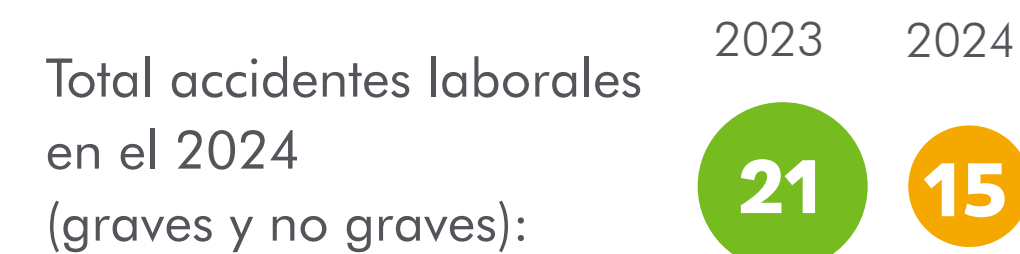
El ausentismo impacta a las organizaciones en diversos aspectos, como costos, rotación de personal y capacitación, y puede ser un indicador de posibles enfermedades laborales o deterioro de la salud. Por ello, monitoreamos el ausentismo médico conforme a la legislación vigente, con un enfoque en diagnósticos y programas de vigilancia epidemiológica. Esto nos permite anticiparnos, realizando un seguimiento personalizado y generando acciones preventivas para evitar enfermedades o problemas de salud en nuestros colaboradores.



3.1.1.5. Accidentalidad

Durante el año 2024, se presentó un accidente de trabajo catalogado como grave según la Resolución 1401 de 2007, asociado a fractura de hueso largo en miembros inferiores, por desplazamiento a diferente nivel.

Durante ese mismo año se presentó **una reducción del 29% de la accidentalidad** con relación al año 2023, lo cual se logró mediante la implementación de estrategias enfocadas en la promoción del liderazgo proactivo, intervención de peligros y gestión del comportamiento como principal actor en la movilización de la cultura de seguridad.



3.2. Clima laboral y percepción

A través de la medición de la **Encuesta de Clima Laboral y Percepción**, buscamos comprender cómo los colaboradores percibieron su entorno laboral y qué factores influyeron en su experiencia dentro de la organización. Esta información nos permitió identificar áreas de mejora y tomar decisiones estratégicas para promover un ambiente de trabajo más productivo y saludable. La medición incluyó los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional, aplicada en abril de 2024 por un aliado externo, lo que garantizó la confidencialidad de la identidad de nuestros colaboradores y permitió un análisis honesto y preciso de su situación laboral.

Parámetros evaluados

La encuesta evaluó cuatro módulos clave, utilizando una metodología mixta que incluyó preguntas abiertas y cerradas, así como entrevistas y grupos focales. Gracias a esto, se obtuvo una visión integral de las percepciones de los colaboradores.

Los parámetros evaluados fueron:

- **Trascendencia:** Sentido de propósito y conexión emocional con la misión de la Fundación.
- **Compromiso:** Nivel de motivación y dedicación de los colaboradores.
- **Satisfacción organizacional:** Percepción sobre condiciones laborales, ambiente de trabajo y beneficios.
- **NPS (Net Promoter Score):** Probabilidad de recomendar la Fundación como un buen lugar para trabajar.

Los niveles de evaluación utilizados fueron los siguientes:



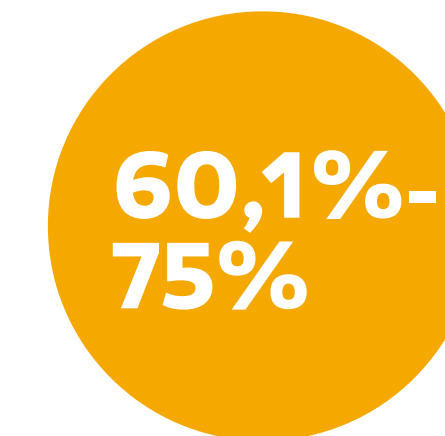
Nivel de Desarrollo Excepcional

Alto nivel de satisfacción y alineación con la organización.



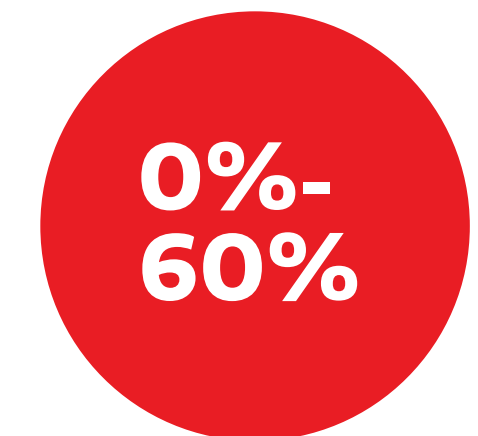
Nivel de Desarrollo Avanzado

Buen nivel de compromiso, con oportunidades de mejora.



Nivel de Desarrollo Mínimo Esperado

Cumplimiento básico con aspectos que requieren atención.



Nivel de Desarrollo Básico

Áreas críticas con necesidad de mejora urgente.

Meta 2024

80%

Resultado a diciembre 2024

80,3%

Cumplimiento

100%

Principales resultados:

- La dimensión de **Inspiración** obtuvo un 85,8% (Desarrollo excepcional), reflejando una sólida alineación entre la estrategia organizacional y la experiencia de los colaboradores.
- Las categorías de **Orgullo y Conocimiento** de la organización se destacaron por su alta valoración, impulsadas principalmente por la reputación de la Fundación, el saber técnico de sus equipos y su impacto positivo en la sociedad.
- Las **percepciones** del clima organizacional superan las tendencias del mercado (comparado con resultados de más de 20.000 empleados y 15 empresas).
- **El índice de recomendación (NPS)** mantiene una tendencia positiva y se ubica por encima del promedio del sector (84,8%).
- La Fundación es percibida como una organización incluyente, apasionada por su misión y con potencial de crecimiento a nivel nacional.

- La posibilidad de desempeñar diferentes roles en los proyectos es altamente valorada, ya que promueve el desarrollo y el aprendizaje.

Áreas de mejora y plan de acción:

Durante 2024, se implementó un plan de trabajo enfocado en fortalecer los criterios con menor puntaje: **Reconocimiento (74,3%), Remuneración (71,7%) y Beneficios (71,0%)**, además de continuar mejorando el desempeño general en todas las dimensiones evaluadas. Estos resultados nos permiten seguir impulsando iniciativas que promuevan un entorno laboral positivo y sostenible.



"Quiero agradecer la oportunidad que se nos brindó, tanto a mí como a mis compañeros, de vivir la experiencia de conocer las instalaciones de Socya en la ciudad de Medellín. Esta experiencia ha enriquecido nuestros conocimientos y nos ha hecho sentir orgullosos de ser parte de esta maravillosa Fundación que trabaja a favor del medio ambiente.

Por otro lado, el recorrido por la comuna 13 fue excelente; fue muy inspirador ver la transformación de este lugar.

A nombre mío y del equipo de Socya en la operación de Mineros: ¡muchas gracias!"

Pasantías Mineros MIRS:
Wesler Jose Anaya Gordon
Gestor Ambiental.
El Bagre – Antioquia



3.3. Formación y desarrollo desde el ser y el hacer

GRI 404-2

En Socya, estamos convencidos de que el crecimiento sostenible de nuestra organización va de la mano del desarrollo integral de quienes la conforman. Por eso, más que capacitar, buscamos transformar. A través del enfoque "**desde el ser y el hacer**", brindamos formación que no solo fortalece habilidades técnicas y profesionales, sino que también impulsa el crecimiento personal, permitiendo que cada colaborador se sienta parte de un propósito mayor.

Cada año, actualizamos nuestro **Plan de Formación** para responder a las necesidades de nuestro equipo, identificadas a través de la evaluación de desempeño y sus propias expectativas de crecimiento. Además, aseguramos su alineación con la **Estrategia Socya 2024-2028**, garantizando que el aprendizaje contribuya tanto al desarrollo individual como al impacto positivo en las comunidades donde operamos.

[Conoce aquí](#)



principales temáticas abordadas en nuestro Plan de Formación 2024

Nos esforzamos por **generar conocimientos técnicos que fortalezcan y evolucionen la calidad de nuestros servicios**, asegurando su vigencia y pertinencia en un entorno cambiante. De esta manera, no solo potenciamos la capacidad de nuestro equipo, sino que también garantizamos la **perdurabilidad de la organización en el tiempo**.

Para medir el impacto de nuestras iniciativas, en el 2024 implementamos el **Índice de Capacidades**, basado en el Modelo Kirkpatrick, lo que nos permite evaluar cómo el conocimiento adquirido se traduce en mejoras reales en el desempeño y en la organización¹.

1. Las acciones formativas desarrolladas en 2024 abarcan capacitaciones impartidas por formadores internos y externos. Sin embargo, este indicador no incluye actividades de carácter informativo, como sensibilizaciones, socializaciones de lecciones aprendidas y los Lunes de Seguridad, ya que estas no forman parte del Plan de Formación, ni se evalúan mediante el Modelo Kirkpatrick. Por esta razón, la cifra reportada en 2024 no es directamente comparable con la de 2023.

Efectividad de las acciones formativas desarrolladas (Modelo Kirkpatrick)

80%

2.699

Participantes

207

Acciones formativas

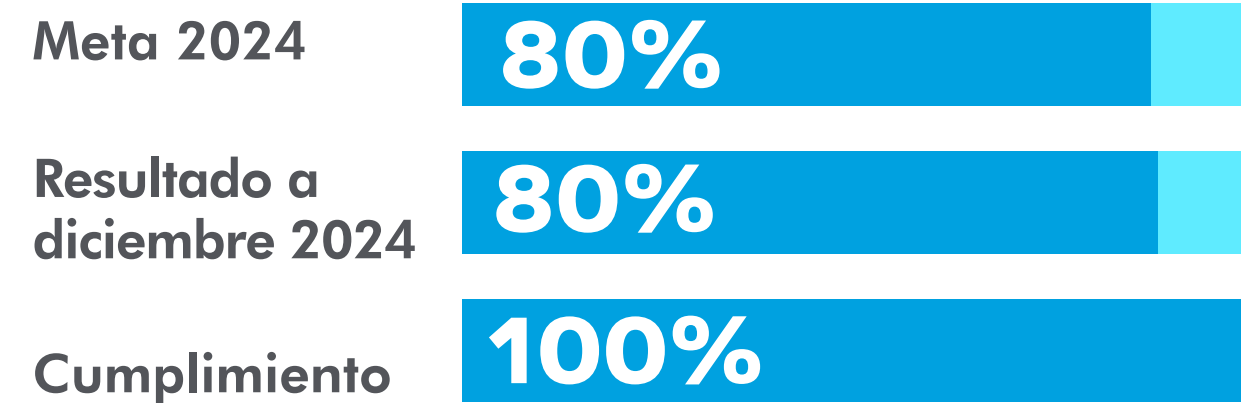
95%

Satisfacción, con una nota promedio de 4,8





3.3.1. Índice de capacidades



Para el desarrollo de esta medición analizamos la satisfacción de los participantes, la adquisición de conocimientos, la aplicación de los aprendidos y el impacto en los resultados organizacionales. Este enfoque nos brinda una visión integral de los resultados obtenidos con la formación en el desarrollo de nuestros colaboradores y en el cumplimiento de los objetivos estratégicos. **A continuación, presentamos los resultados de 2024:**

1. Reacción:

Los participantes valoraron las acciones formativas con **4,8 sobre 5**, mostrando una alta satisfacción con los programas recibidos.

2. Aprendizaje:

La adquisición de conocimientos fue destacada con un **94,4%** de éxito en las evaluaciones, lo que refleja un buen nivel de adquisición de conocimientos y el éxito de nuestras iniciativas de capacitación.

3. Comportamiento:

Este componente mide si los conocimientos adquiridos se aplican en el día a día del trabajo. En la aplicación de lo aprendido, los colaboradores lograron una calificación promedio de **4,4 sobre 5**, evidenciando una mejora en su desempeño diario.

4. Resultados:

A través de este componente medimos el impacto de la formación en los resultados clave de la organización. Si bien en este momento estamos evaluando de manera continua el impacto global, los resultados preliminares son muy positivos y alineados con los objetivos estratégicos.

3.3.2. Inversión en formación con aliados externos en el 2024

Invertimos cerca de **\$4 millones** en el crecimiento y fortalecimiento del Talento Socya, brindando formación a **13 colaboradores** en áreas clave como trabajo en equipo, formulación de proyectos con la Metodología General Ajustada (MGA), redacción y ortografía, .NET Core 8, ITIL V4, auditoría interna en el sistema de gestión, Basura Cero y liderazgo. Además, consolidamos alianzas estratégicas con instituciones de alto nivel como COMFAMA, UPB, Politécnico Mayor, UDEMY, ICONTEC y ARL SURA, ampliando así las oportunidades de desarrollo para nuestros colaboradores.



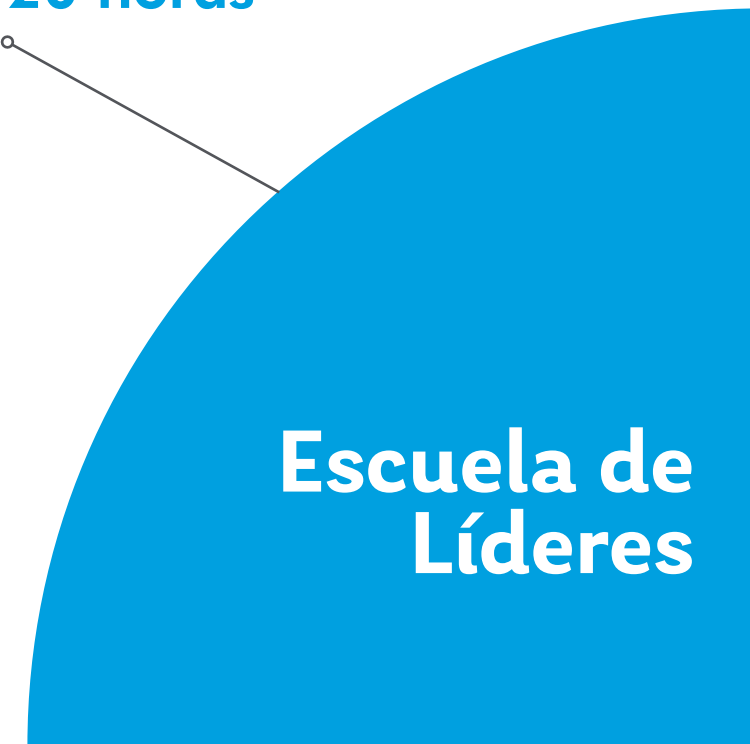
Escuelas e iniciativas de formación destacadas en 2024

Objetivo: Desarrollar líderes inspiradores y transformadores, fortaleciendo sus competencias para guiar equipos con efectividad y resiliencia.

Temas clave:

- Toma de decisiones
- Inteligencia emocional
- Comunicación asertiva
- Motivación y automatización de equipos
- Gestión y resolución de conflictos
- Adaptación al cambio y liderazgo en tiempos de transformación

25 líderes participantes
20 horas



14 colaboradores por sesión (aproximadamente)
3 horas



Objetivo: Fortalecer las habilidades digitales de los colaboradores, brindándoles herramientas clave para dominar las tecnologías más demandadas en el mercado laboral, garantizando además la seguridad de la información en entornos digitales.

Temas clave:

- Seguridad en el mundo digital
- Dominio avanzado de Excel
- Analítica de datos para la toma de decisiones

Objetivo: Brindar a los colaboradores conocimientos aplicables sobre economía circular para su entorno laboral y personal.

Temas clave:

- Adaptación y sistemas regenerativos
- Separación de residuos sólidos
- Uso eficiente del agua
- Uso eficiente de la energía
- Movilidad sostenible
- Cambio climático y sostenibilidad

25 colaboradores por sesión (aproximadamente)
7 horas



52 colaboradores de proyectos (aproximadamente)
27 horas



Objetivo: Fortalecer la gestión de riesgos y controles internos en los proyectos, garantizando eficiencia, transparencia y mejora continua en la organización.

Temas clave:

- Gestión de riesgos y control interno
- Sistema Integrado de Gestión
- Auditoría y mejora continua
- Indicadores de gestión
- Gestión documental y atención de auditorías
- Formulación e implementación de la Estrategia



“El curso de ICONTEC para convertirnos en auditores del Sistema de Gestión Basuras Cero ha sido una experiencia sumamente enriquecedora y clave en mi desarrollo profesional como coordinador del contrato de manejo integral de residuos sólidos y administración del Centro de Economía Circular de Mineros. Esta formación me proporcionó las herramientas necesarias para implementar y supervisar prácticas sostenibles en la gestión de residuos, asegurando el cumplimiento de normativas y estándares internacionales. Considero que este curso ha sido un paso fundamental para fortalecer mis habilidades y competencias, y me ha permitido identificar áreas de mejora y optimización en nuestro acompañamiento al aliado. Agradezco sinceramente a la Fundación por brindarme la oportunidad de participar en esta formación”.

Formación de auditores internos en el Sistema de Gestión de Basura Cero

Daniel Arango Sierra

Coordinador de proyectos sociales y ambientales.
El Bagre – Antioquia



“En la Escuela de Líderes comprendí la importancia de cultivar un liderazgo consciente, respaldado por una comunicación efectiva, trabajo en equipo y una toma de decisiones acertada. Este espacio resultó sumamente enriquecedor, ya que nos permitió como líderes interactuar e intercambiar ideas, fortaleciendo nuestra visión y motivándonos a ser más estratégicos y enfocados, tanto en la gestión de nuestros equipos como en nuestra contribución al entorno organizacional. Estoy profundamente agradecida con la Fundación por su compromiso en fortalecer y potenciar nuestras capacidades, generando impactos positivos tanto a nivel personal como profesional.”

Escuela de Líderes

Sara Álvarez Gómez

Coordinadora de selección y vinculación.
Medellín – Antioquia

3.3.3. Universidad Socya

La Universidad Socya, a través de su plataforma de e-learning, busca ofrecer diversas alternativas para el desarrollo integral de nuestros colaboradores, **enfocándose en potenciar las habilidades en el ser, saber y hacer.**

Para este fin, se destinó una inversión de \$3,2 millones a la administración de la Universidad Socya, donde nuestros colaboradores participaron en cursos de inducción, reinducción y desarrollo de competencias en el ser, hacer y saber.

3.3.4. Gestión del desempeño

Para llevar a cabo la evaluación de desempeño 2024, se implementó un aplicativo dentro del Sistema Core, donde se registran las calificaciones de competencias y los acuerdos establecidos para cada colaborador. Este proceso incluye tanto la autoevaluación como la evaluación realizada por el líder.

A través de esta evaluación, se identifican fortalezas, oportunidades de mejora y el cumplimiento de los acuerdos a lo largo del año. Con los resultados obtenidos, se podrán definir planes de formación para cerrar brechas y fortalecer el talento de nuestros colaboradores.

El proceso estuvo dirigido a **197 colaboradores, alcanzando una participación del 99,5%.**

3.4. Cultura de seguridad y cuidado en Socya

GRI 403-1 y 403-2

En Socya contamos con un **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** alineado con los requisitos del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Además, hemos certificado la implementación de la norma **ISO 45001:2018**, garantizando altos estándares en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en la administración de proyectos sociales y ambientales en nuestra sede principal.

Nuestro objetivo es asegurar entornos laborales seguros para todos, por lo que promovemos la participación y consulta de nuestros grupos de interés a través de mecanismos diseñados para eliminar barreras y brechas. Esto nos permite comprender mejor el contexto, las necesidades y expectativas, así como identificar los riesgos asociados a nuestras actividades. De esta manera, construimos de forma colaborativa una cultura de seguridad y salud cada vez más sólida.

3.4.1. Estrategias y programas implementados en 2024 para garantizar entornos seguros y saludables

- **Prevención de Accidentes y Enfermedades (PAE):** hemos desarrollado los “momentos de aprendizaje” con nuestros grupos de interés, enfocados en gestionar los peligros identificados en los entornos de trabajo. A través de 40 encuentros, promovimos el diálogo y la colaboración para prevenir el deterioro de la salud y preservar la vida, permitiéndonos gestionar y cerrar el 61% de los hallazgos identificados.
- **Lunes de seguridad:** Esta iniciativa fomenta la participación de todos los colaboradores, brindándoles información sobre los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y compartiendo pautas de cuidado frente a los riesgos laborales y extralaborales. Realizamos **36 sesiones de manera virtual a lo largo del año, permitiendo la participación de nuestros colaboradores en territorio.**

[Conoce aquí](#)



un testimonio y caso de éxito en estrategias de seguridad y cuidado

- **Participación del COPASST:** El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo desempeña un papel clave en la identificación de peligros dentro de la organización, fortaleciendo la gestión preventiva a través de sus miembros: 4 principales (2 representantes del empleador y 2 representantes de los colaboradores) y 4 suplentes (2 representantes del empleador y 2 representantes de los colaboradores).
- **Bienestar integral:** Se promueve la salud como un estado de bienestar físico y emocional a través de actividades como pausas psicofísicas activas y pasivas, las cuales contribuyen al equilibrio mental y al fortalecimiento del bienestar de los colaboradores.
- **Bienvenida a "Guardián":** Se presentó a *Guardián*, la mascota oficial de seguridad de la Fundación, como símbolo de la cultura de prevención y autocuidado.

¡Hola!
Soy
Guardián



- **Gestión de tareas de alto riesgo:** Se implementó el **Programa de Administración de Tareas en Alturas**, alineado con la Resolución 4272 de 2021, y el **Programa de Prevención de Caídas a Nivel**, estableciendo acciones y controles para minimizar riesgos en trabajos con diferencias de altura.
- **Control de energías peligrosas:** Se puso en marcha el **Programa de Bloqueo y Etiquetado** para garantizar la seguridad en tareas que involucran energías peligrosas, reduciendo el riesgo de accidentes.
- **Gestión del ausentismo laboral:** Se realiza un seguimiento conforme a la **Resolución 3050 de 2022**, que establece el **Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral**, asegurando un acompañamiento efectivo en la reincorporación laboral de los colaboradores.
- **Seguridad vial:** Los peligros viales son una prioridad, por lo que enfocamos nuestros esfuerzos en certificar al 100% de los conductores vulnerables, según la Resolución 40595 de 2022, mediante cursos teóricos, prácticos y de manejo defensivo, así como en la estandarización de herramientas tecnológicas para el monitoreo preoperacional, asegurando que todos los conductores estén plenamente capacitados para prevenir accidentes.

- **Tarjetas de observación del comportamiento:** Se diseñaron tarjetas de observación del comportamiento como herramienta para identificar de manera precisa posibles acciones que puedan poner en riesgo la vida de los colaboradores y fomentar una cultura de cuidado y responsabilidad dentro de la organización.

[Conoce aquí](#)



Identificación de peligros en las actividades de la fundación y estrategias de mitigación
GRI 403-2

[Conoce aquí](#)



Espacios y mecanismos de participación de los colaboradores
GRI 403-4

[Conoce aquí](#)



Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo
GRI 403-5

[Conoce aquí](#)



Teletrabajo

[Conoce aquí](#)




Resultados de medición de riesgo psicosocial
GRI 403-3

Nuestro compromiso con la seguridad y el cuidado:

Como Fundación, tenemos la firme convicción y el propósito de generar acciones, iniciativas y estrategias que garanticen el bienestar de todos, asegurando que cada colaborador regrese sano a su hogar. Las sonrisas de quienes forman parte de esta familia —esposas, esposos, hijos, hermanos y padres— son el motor que nos impulsa a seguir trabajando con dedicación en el cuidado y la protección de todos.



Somos Socya 

Fundación Socya 

Fundación Socya 



Tejemos
conexiones
para incidir en el cuidado del
ser humano y la naturaleza

