

Revista  
**comfama**

**Informe de  
gestión 2025**

Medellín, abril de 2026  
N.º 517 - ISSN 2027-2115

*Juntos*

comfama

Más que resultados,  
estas son historias  
de alianzas donde  
la hoja de ruta  
es el bien común,  
recordándonos que  
al unir voluntades,  
nuestra capacidad  
de transformar  
la realidad  
se vuelve infinita.

# Juntos hacemos más

## 1 *Nuestro propósito*

- 8. Gobierno corporativo
- 10. ¿Quiénes somos y para qué trabajamos?
- 12. Editorial Cooperación y confianza
- 16. Una década de evolución y transformación

## 2 *Nuestra gente*

- 24. Lo que nos une, lo que se renueva
- 28. Fuimos reconocidos por nuestra excelencia operacional
- 30. ¡Con el talento *silver* también hacemos más!
- 33. Crecemos con nuestro talento interno

## 3 *Nuestras conversaciones*

- 38. ¿Qué nos une y qué nos incomoda?
- 40. Una juntanza que entrega esperanza
- 44. Proponemos conversaciones para construir

## 4 *Nuestros logros*

- 48. Estar cerca para llegar a la gente
- 52. En Apartadó la confianza construye territorio
- 54. De Jericó al *Super Bowl*
- 58. Una red de mujeres que trabaja por una Urabá más equitativa
- 60. Crecer: un trabajo en equipo
- 62. Lo que cuidamos entre todos, permanece
- 66. ELPAUER para conectar talento y mercado
- 69. Festivales como un escenario para crear y encontrarse
- 72. De un dibujo de angustia a una red de apoyo: cuando la lectura se aprende en comunidad
- 76. Tutucán, 30 años de un pueblo que guarda historias
- 80. Cuidar Cerro Tusa, una tarea compartida
- 84. Caminar como familia hacia un nuevo hogar
- 87. Asegurarse: una ruta en compañía
- 89. Una decisión familiar que transformó un camino
- 92. Cesde, primer técnico virtual en Desarrollo de *Software* de Antioquia
- 94. Aportar a la salud de la comunidad urabaense
- 96. Nos seguimos consolidando en innovación

## 5 *Nuestros aliados y proveedores*

- 100. Un lugar llamado Biblioteca Débora Arango
- 103. Sinergias que acercan el talento con las empresas
- 106. Una alianza para el cuidado de la vida

## 109. *Nuestros orgullos*

## 113. *Nuestra información corporativa*



*Uno*  
Nuestro  
propósito

## Consejo directivo de Comfama

### Mesa directiva

#### Presidente

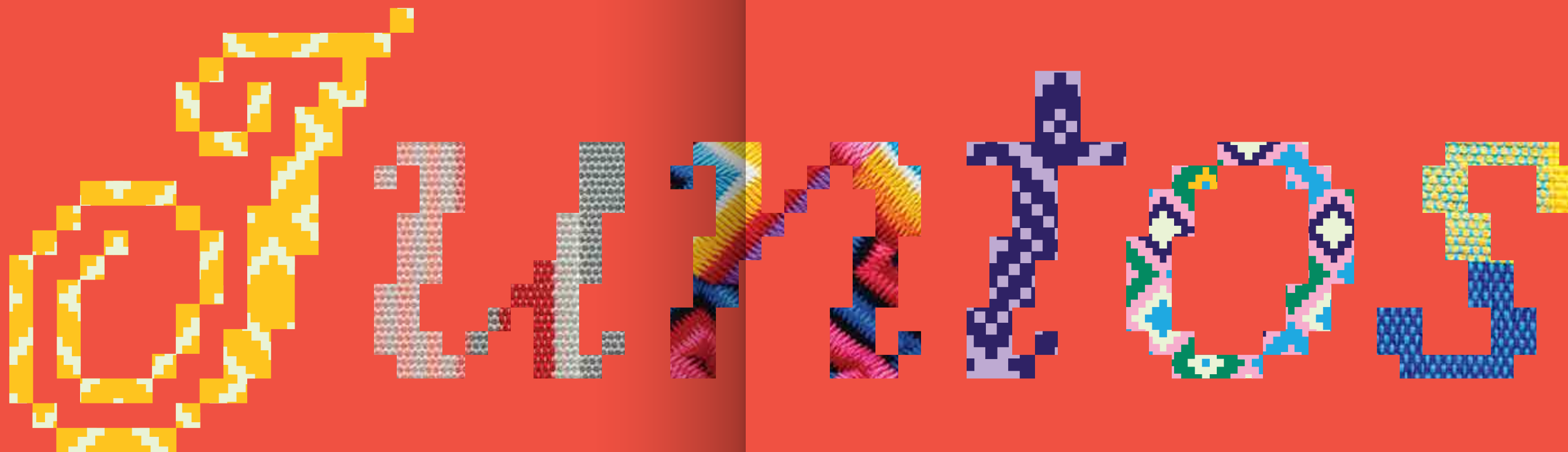
Juan Rafael Arango Pava

#### Vicepresidente primero

Jaime Albeiro Martínez Mora

#### Vicepresidente segundo

Jorge Iván Díez Vélez



### Representantes de los empleadores

#### Principales

**Juan Rafael Arango Pava**  
Industrias Fatelares S. A. S.

**Tomás Restrepo Pérez**  
Cementos Argos S. A.

**Luz María Velásquez Zapata**  
Bancolombia S. A.

**Alejandro Olaya Dávila**  
ANDI

**Carlos Manuel Uribe Lalinde**  
Flores El Capiro S. A.

#### Suplentes

**Juan Alberto Ortiz Alzate**  
Andes BPO S. A. S.

**Marcela Sañudo Vélez**  
C.I Unibán

**María Adelaida Pérez Jaramillo**  
Servicios Grupo Bios S. A. S.

**Juan Sebastián Barrientos Saldarriaga**  
Postobón S. A.

**Pamela Richter Gómez**  
B2Chat S. A. S.

### Representantes de los trabajadores

#### Principales

**Jorge Iván Díez Vélez**  
CGT Antioquia

**Luis Fernando Cadavid Mesa**  
Sintracontexta - CGT

**Liliana María Sierra Herrera**  
DIAN - CUT

**Oswaldo León Gómez Castaño**  
Confiar, Cooperativa Financiera.  
Rep. de los trabajadores no sindicalizados

**Jaime Albeiro Martínez Mora**  
Banco de la República - CUT

#### Suplentes

**Olga Lucía Arango Herrera**  
EPM E. S. P. - CGT

**Octavio Amaya Gómez**  
Compañía de Empaques - CGT Antioquia

**Hernán Ceballos Mesa**  
Firma Planee S. A. S. Rep.  
de los trabajadores no sindicalizados

**Fabio Alonso Vergara Cardona**  
Municipio de Medellín - CTC

## Foro de Estrategia y Liderazgo

**David Escobar Arango**  
Director

**Gustavo Alberto Escobar Ramírez**  
Responsable Salud y cuidado

**Lucas Yepes Bernal**  
Responsable Empresas

**Nicolás Correa Rolz**  
Responsable Servicios organizacionales

**Camilo López Arroyave**  
Responsable Familias y personas

**Iván Mauricio Pérez Salazar**  
Responsable Estrategia y proyectos

**Nicolás Ordóñez Ortega**  
Responsable Regiones

**Claudia Andrea Campillo Velásquez**  
Secretaria general

**Carolina Mesa Herrera**  
Responsable Auditoría

**Patricia Helena Vahos Zuluaga**  
Responsable Talento humano

**Perla Cecilia Toro Castaño**  
Responsable Comunicaciones,  
marca y mercadeo

**Paola Andrea Mejía Guerra**  
Responsable Cultura

**Ángela González Trujillo**  
Responsable Tecnología y datos

**Cristina Hernández Betancur**  
Responsable Servicios financieros

**Francesco María Orsini**  
Responsable Hábitat

**Juan Manuel Restrepo Cadavid**  
Responsable Educación

**Melissa Álvarez Licona**  
Directora Cosmo Schools

**María Isabel Palomino Ángel**  
Rectora Cesde

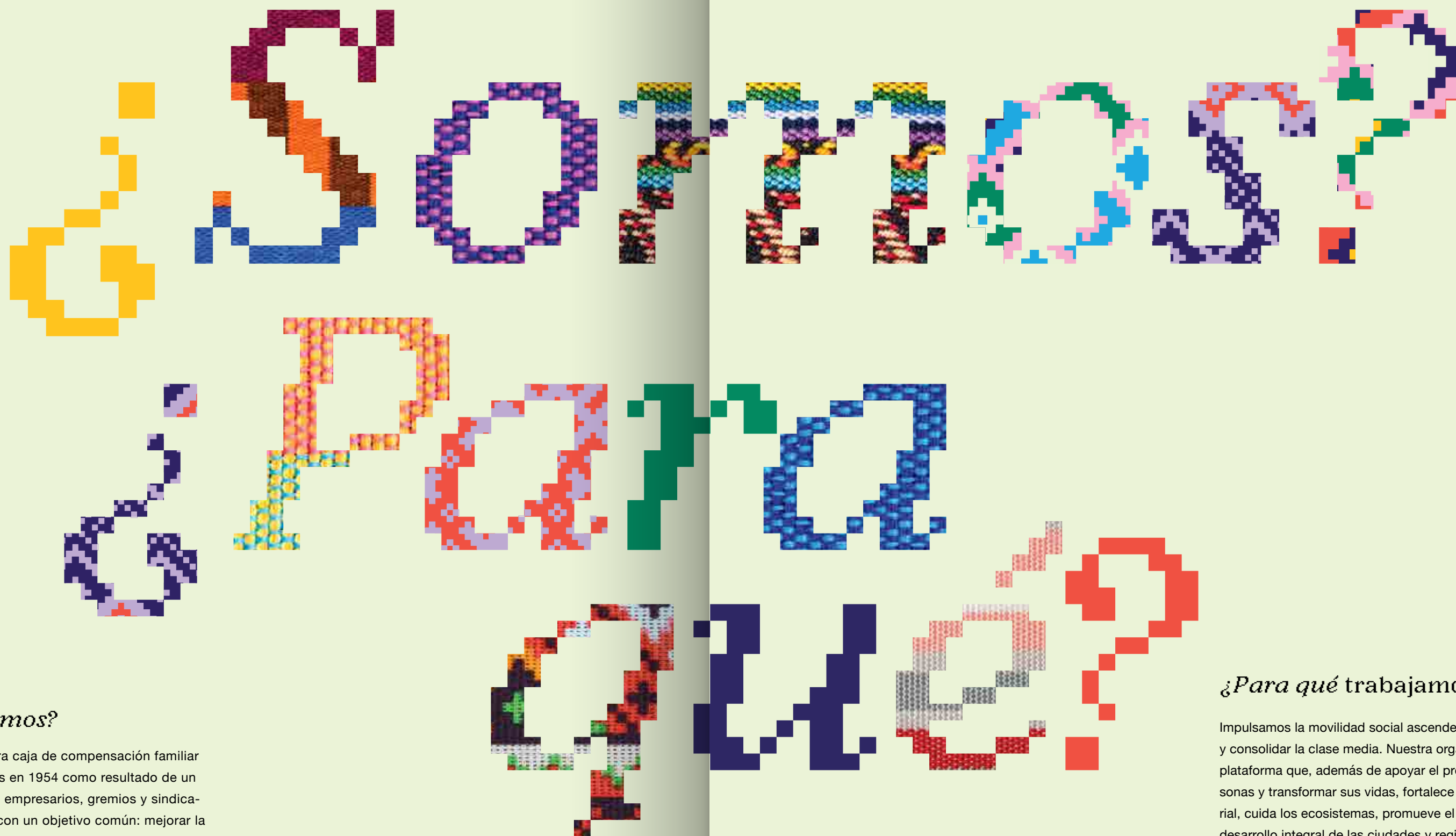
## Honramos a quienes compartieron propósito

Creemos firmemente que la construcción colectiva abre las puertas para materializar los sueños de la movilidad social que estamos impulsando; gracias por acompañarnos en este camino y por fortalecer el legado de una Comfama próspera y sostenible.

Un especial reconocimiento a **Gloria María Arango Restrepo**, nuestra Secretaria general hasta junio de 2025.



Conoce también  
el Foro de Líderes  
Comfama 2025



## ¿Quiénes somos?

Comfama es la primera caja de compensación familiar de Colombia. Nacimos en 1954 como resultado de un pacto voluntario entre empresarios, gremios y sindicalistas que se unieron con un objetivo común: mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias. Desde nuestros orígenes nos movilizamos la capacidad de conectar familias, empresas, organizaciones y regiones de Antioquia.

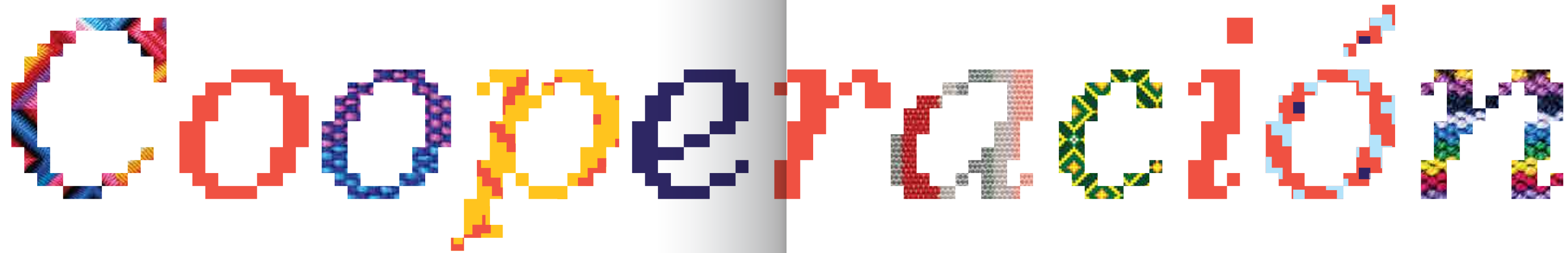
## ¿Para qué trabajamos?

Impulsamos la movilidad social ascendente para expandir y consolidar la clase media. Nuestra organización es una plataforma que, además de apoyar el progreso de las personas y transformar sus vidas, fortalece el tejido empresarial, cuida los ecosistemas, promueve el empleo formal y el desarrollo integral de las ciudades y regiones.

La educación, la cultura y la salud, que están incluidas en todos nuestros servicios (incluso en servicios financieros y hábitat), son los motores de este viaje compartido.

«*Individualmente,  
somos una gota. Juntos,  
somos el mar*».

Ryunosuke Satoro, escritor japonés.



## Cooperación y confianza

**M**irar atrás implica un ejercicio de gratitud. En 2025 reafirmamos que somos más fuertes cuando conjugamos los verbos en plural y que la acción colectiva es una respuesta poderosa a los desafíos de nuestro tiempo. Fuimos capaces de demostrar que en la unión encontramos el coraje para transformar la realidad, la solidaridad para levantarnos en momentos difíciles y la inspiración para soñar y ejecutar proyectos empresariales, familiares o comunitarios. Descubrimos que la verdadera grandeza no emana del brillo de una estrella solitaria, sino de la cálida luz compartida que brota como una fuente del intercambio generoso de las causas compartidas.

Los seres humanos y las organizaciones somos más fuertes, más resilientes, más inteligentes y más felices cuando trabajamos y vivimos desde la primera persona del plural, cuando aprendemos a hablar de «nosotros». En un mundo que privilegia el individualismo, en Comfama optamos por trabajar en red, tender puentes, construir caminos, confiar en los otros, vincularnos, llegar a acuerdos y hacer pactos. Sabemos que la mejor inversión de nuestros tiempos es aquella que cultiva la comunidad. Es por eso que, al hacer un repaso de nuestra gestión del año pasado, 2025, nos queda claro que tantas cifras y logros son el resultado de esa «cofradía de muchos».

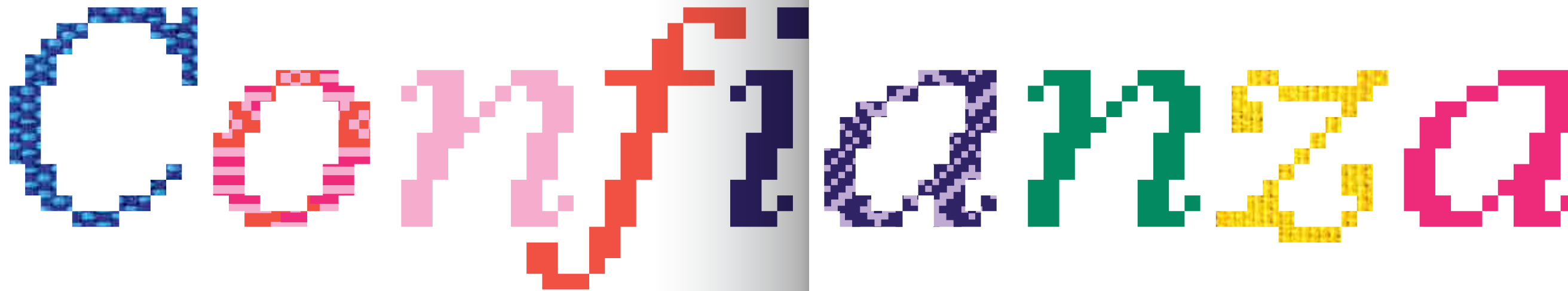
Nos juntamos con instituciones, entidades públicas, empresas y otras organizaciones para generar progreso y cuidado, para dar

aliento a la esperanza. La comunidad, con los vínculos humanos que la conforman, es el sustrato fértil para la garantía de derechos, el progreso familiar y el bienestar colectivo. Por eso, cada año renovamos nuestro compromiso histórico de tender puentes, tejer redes y construir conexiones.

Por ejemplo, un buen servicio de salud como el que ofrece la IPS Comfama es el resultado de miles de vínculos invisibles. Desde la EPS Sura, pasando por una red amplísima de proveedores, profesionales, usuarios y comunidades, incluyendo a actores públicos, privados y académicos, todos ellos hacen «magia» al juntarse y permitir que nuestro sistema de salud antioqueño, a pesar de las crisis y las afugias, siga siendo uno de los mejores de América Latina.

Miremos el caso de la red de colegios Cosmo, que por estas fechas tiene más de 6.000 estudiantes. El proceso educativo de niños y jóvenes depende, sobre todo, del compromiso de las familias en llave con los mentores y directivos. Estos espacios, además, están comprometidos con la idea del «colegio expandido». Sus estudiantes van a bibliotecas públicas, visitan museos, usan parques y se integran con la vida urbana. Ser ciudadanos es parte de su proceso formativo y de su experiencia cotidiana.

Por otro lado, nuestros más importantes proyectos de infraestructura de 2025 tienen el sello indeleble de las alianzas. El parque Cerro Tusa fue posible gracias a un pacto con la Gobernación de Antioquia que aportó el terreno; a la Alcaldía de Venecia y su compromiso con el turismo sostenible; además de la Gobernación



de Antioquia y su empresa Activa; a los operadores turísticos de la zona y a muchos más que contribuyeron a su realización. Algo similar pasa con el parque del Bienestar, en Rionegro, cuyo predio es de la alcaldía municipal; con Biosuroeste, propiedad de los municipios de Valparaíso y Támesis; y la biblioteca Débora Arango, con la Alcaldía de Envigado. Sin estos gobernantes comprometidos, que entienden el poder del trabajo público-privado, el cuidado y operación de estas nuevas infraestructuras no existirían.

Vínculos similares, más antiguos, tenemos con EPM en los parques Arví y Guatapé, con Mineros y con Aris, en el Bagre y Segovia; con la Fundación Julio C. Hernández, en La Pintada; y con Envigado con el centro cultural Otraparte, para mencionar algunos ejemplos.

En lo social y cultural, igualmente, las alianzas se consolidan como nuestra manera de aproximarnos al mundo. Museos, organizaciones sociales, orquestas, espacios recreativos y

teatros tienen una relación simbiótica con la compensación familiar. Los recursos aportados por los empleadores trascienden los límites de los espacios propios de Comfama y llegan a todos los rincones del departamento. Nada, absolutamente nada de lo que hacemos, lo hacemos solos. En este informe evidenciarán el inmenso orgullo que nos generan proyectos realizados con otros, como Arrullos, que nos permite luchar contra el hambre de la mano de la Gobernación de Antioquia. Resaltamos, igualmente, el programa de mejoramiento de vivienda, en equipo con VIVA y una red de fundaciones que llevan décadas comprometidas con el hábitat de calidad. Nuestro servicio de empleo es una red de alianzas con entidades públicas y empresas; de la mano de grandes organizaciones como el Distrito de Medellín y la Gobernación hemos conectado a decenas de miles de antioqueños y antioqueñas con la oportunidad laboral que tanto han añorado.

Capítulo aparte merecen, quizás, proyectos en los que jalonamos conversaciones regio-

nales, en lo social, cultural y económico. El proyecto de desarrollo económico *Antioquia Emergente*, liderado con Proantioquia, Eafit y Breakthrough, sigue promoviendo acciones y proyectos de futuro para el turismo, el agro, la industria y la economía creativa. Hemos sido parte de una muy activa reflexión con la Federación de ONG y muchas organizaciones sociales como One inversión social, Fundación Parque Explora, Fundación mi sangre; entre otras, acerca del futuro y las transformaciones necesarias para el sector social de la región. Con un grupo de investigadores sociales, Grupo Sura y la Alcaldía de Bogotá publicamos y promovimos diálogos sobre la Encuesta Mundial de Valores para Colombia: pocas conversaciones son más relevantes hoy en día, que la de reflexionar acerca de los valores que nos separan, los que nos unen y la cuestión esencial de la confianza.

Más allá de las alianzas visibles, una organización como esta funciona gracias a una red inmensa de proveedores y a un equipo de tra-

bajadores que, sumando nuestras empresas filiales, se acerca a casi las nueve mil personas. Podemos afirmar que las empresas son su gente y añadir que las buenas empresas lo son, gracias a los vínculos que mantienen a esa gente unida, alineada y comprometida. En Comfama sí que tiene sentido esa idea de que «ningún hombre es una isla», como lo expresa el poeta John Donne.

Y es que esta institución ha sido, desde siempre, una red. En una caja de compensación convergen empresas, trabajadores, sindicatos y entes gubernamentales. Aislados, sin los aportes de unos, la confianza y el apoyo de otros, y la exigencia de todos, no

seríamos ni la sombra de una entidad que, como empresa, está ya en el grupo de las 100 más grandes de Colombia y, como entidad sin ánimo de lucro, se destaca con un papel esencial en el tejido social antioqueño.

Al acercarnos a 72 años de existencia, no podemos más que inclinar la cabeza, hacerle una reverencia en señal de profundo respeto y gratitud a la vieja, pero fundamental idea de la compensación. No hay compensación sin solidaridad. No habría, además, ninguna de las dos anteriores sin confianza y cooperación. Los logros de Comfama son de toda la sociedad; existimos gracias a los trabajadores afiliados, a un tejido empresarial ro-

busto y comprometido, y a unas condiciones institucionales privilegiadas en el contexto colombiano. Comfama es resultado de una Antioquia optimista, trabajadora, diversa, fuerte y en permanente evolución.

A todos quienes nos han acompañado en este viaje —a los que estuvieron desde el principio y a los que se han sumado en el camino—, gracias por recordarnos que la permanencia es producto de la renovación constante de un pacto de afecto y compromiso. Acercanos a los tres cuartos de siglo implica no solo celebrar el pasado, sino honrar esa conexión viva que mantendremos, a toda costa, con el futuro de Antioquia y de Colombia.

**David Escobar Arango**  
Director de Comfama

**Juan Rafael Arango Pava**  
Presidente Consejo directivo de Comfama



## Una década de evolución y transformación

Pensar en décadas es pensar también en futuro y es entender que las transformaciones profundas toman tiempo. Los últimos diez años de Comfama reflejan esa mirada a largo plazo: un periodo que ha buscado equilibrar la esencia de la compensación familiar con los desafíos de una sociedad en constante cambio.

Este camino ha consolidado a Comfama como un colectivo potente el cual pasó en 2016 de 3.500 empleados a cerrar el 2025 con 6.699 trabajadores, cifra que, al integrar las nuevas filiales como Cesde, Cosmo Schools y Clínica Panamericana, suma cerca de 9 mil. Esta red de talento se ha convertido en un motor de desarrollo para Antioquia. **En diez años, la cobertura pasó de 977.000 trabajadores a 1.5 millones, mientras que las empresas afiliadas crecieron de 78.000 a 127.000, posicionando a Comfama como la Caja líder en el país en este segmento.**

Para cumplir este propósito, la organización multiplicó su presencia territorial pasando de 48 a 159 sedes, logrando que los empleadores en las regiones crecieran de 8.000 a 22.000 —Entendimos el potencial de las regiones de Antioquia y le apostamos a su desarrollo—.

Este despliegue permitió hitos como la expansión de los Centros Integrales de Salud (CIS) junto a SURA EPS, que hoy atienden a 1.9 millones de afiliados, y la materialización de sueños emblemáticos: desde la revitalización del Claustro y la creación de parques como Biosuroeste, Cerro Tusa, La Samaria, Bajo Causa y Nordeste hasta la entrega de más de 27.000 subsidios de vivienda, por un valor de \$590 mil millones, y un robustecido modelo de educación y cultura.

Durante esta década hemos trazado una ruta que combina tradición, innovación y compromiso con las familias, las empresas y las regiones de Antioquia. Hemos trabajado también para enriquecer nuestra labor con los ingresos que están por fuera del 4 % de la compensación, al pasar de \$0,33 billones a \$1,25 billones, buscando fortalecernos como empresa social, situación que nos permitió pasar del puesto 157, en 2016, al 88 en el *ranking* top de empresas del país de 2024, según la Revista Dinero. Asimismo, pasamos de tener 3.515 empleados en 2015 a 6.699 (casi 9 mil incluyendo filiales), así como de tener ingresos del 4 % por \$0.61 billones a \$1.85 billones, al finalizar el 2025.

Han sido muchos otros los sueños materializados, acá destacamos otros más que dan cuenta de un trabajo hecho con amor:



2016

Nos consolidamos como una plataforma de desarrollo que conecta a familias y empresas, además definimos una nueva estrategia que respeta la esencia de la compensación familiar y el objeto social de Comfama desde su fundación, centrado en la movilidad social ascendente.



Entendimos el potencial de las regiones de Antioquia. En Urabá, por ejemplo, pasamos de tener 1 CIS a 10 y en el Suroeste antioqueño abrimos sedes en: Amagá, Andes, Fredonia, Jericó, La Pintada (agencia de Empleo), La Pintada (Julio C. Hernández), Santa Bárbara, Támesis y Urrao.



2017

Aumentamos nuestra presencia con la apertura de puntos de atención como Santa Fe de Antioquia, La Pintada, Amalfi, Yarumal, El Bagre y Puerto Berrío, que en su inicio acompañó a más de 17.000 personas.



Reabrimos el parque Zungo, un sitio emblemático de la recreación en Urabá que en 2025 tuvo 135 mil asistencias.



2018

Llevamos la recreación a toda Antioquia con la apertura de parques en Turbo, Segovia y El Bagre, los cuales tuvieron durante el año de su apertura 99 mil asistencias y 122 mil en 2025. Estos dos últimos se abrieron gracias a la alianza con empresas como Mineros S. A. y Gran Colombia Gold.



Implementamos el programa Ruta Progreso, una estrategia en alianza con empresas afiliadas que hace un acompañamiento a trabajadores y sus familias, basada en mentorías, para fortalecer la seguridad alimentaria, la movilidad social y el bienestar.



2019

Adquirimos el Cesde, una de las instituciones de educación técnica más importantes de Antioquia. Al comienzo contaba con alrededor de 9.000 estudiantes y finalizó el 2025 con casi 46 mil.



Lanzamos los festivales Comfama, el primero, el Hay festival en Jericó que pasó de más de 7.500 asistencias a 16.000. Se han convocado a más de 400 mil personas en 12 festivales propios y en alianza.



2020

Creamos nuestra red de colegios Comfama y nace Cosmo Schools, que inició con 19 estudiantes y hoy cuenta con más de 6 mil. Además, tenemos 9 sedes en el área metropolitana y en el Oriente antioqueño, sumaremos 2 más este año.



Le dimos vida a la Red de Amor, Cuidado y Salud Mental, pasando en 2021 de 32 mil atenciones a 104 mil en 2025.



Nace el programa Mujeres Líderes, que en su primer año contó con 116 participantes y que, a la fecha, ha reunido a 700 personas de Medellín y Urabá.



2021

Nos convertimos en el único dueño de la Clínica Panamericana en Urabá. Tuvimos más de 292 mil atenciones en 2025 y actualmente es la principal institución de salud en la región.



Creamos el primer subsidio menstrual de Colombia y el tercero en el mundo. Ese año entregamos 1.621 subsidios y para 2025 la cifra ascendió a 11.899.



2022

Con los aliados Proantioquia y Presentes creamos el subsidio *Comer es primero*, en el que se benefician actualmente alrededor de 4 mil hogares al año.



Abrimos en Montería el primer Centro Integral de Salud, CIS, fuera de Antioquia. En total contamos con 52 Centros Integrales de Salud, iniciamos con 14.



2023

Lanzamos la plataforma Agro potenciando inicialmente a 452 empresas. Actualmente impulsamos 800.



Entregamos la primera etapa del Claustro. Desde entonces más de 2 millones de personas se han visto beneficiadas por los servicios que ofrece este centro cultural y educativo.



2024

Celebramos nuestros primeros 70 años y nos ubicamos en la posición 50 del top 100 de las empresas con mejor reputación en Colombia, según el medidor Merco.



Abrimos sedes como Diego Tobón Arbeláez, en Rionegro, que aumentó las posibilidades de desarrollo para 23 municipios del Oriente antioqueño, y el Parque del Bienestar, también en Rionegro, que tuvo 70 mil asistencias en su año de apertura.



2025

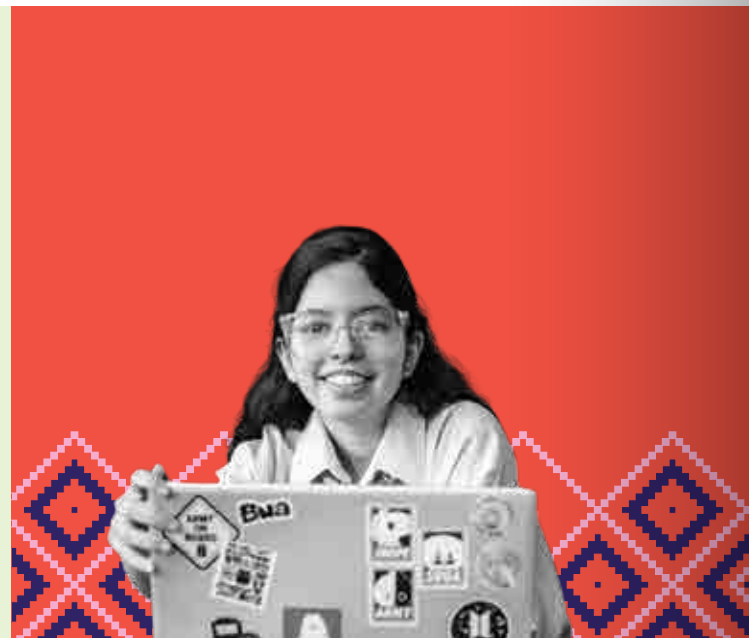
Conmemoramos los 30 años de Tutucán, que en tres décadas ha recibido 15 millones de visitantes, y los 50 años de bibliotecas Comfama, que cuenta con 70 puntos de lectura bibliotecas y maletas viajeras.



Inauguramos una sede abierta en Apartadó, que espera impactar a 237 mil personas para 2030, y otra en Amagá, que fortalece el acompañamiento regional a más de 1.500 empresas afiliadas en el Suroeste.

David Escobar Arango cumplió 10 años como director de Comfama en febrero de 2026. Este artículo es un resumen del informe que compartió ante el Consejo directivo y otros grupos de interés.

Los logros aquí descritos son, en esencia, la suma de voluntades que hoy se narran en voz propia. Los invitamos a sumergirse en las siguientes historias, testimonios vivos de quienes a lo largo de estos diez años, le han dado verdadero significado a nuestra labor:



### Subsidio Comer es Primero

La inflación puso a Fabier José de la Hoz y Johana Arias contra la pared. Ajustaban cuentas, postergaban compras y hacían rendir todo. Hubo noches en las que la preocupación era más grande. El subsidio no resolvió todos los problemas económicos, pero sí devolvió algo esencial: la tranquilidad de saber que sus hijos tendrían alimento asegurado.



### Cesde

Úrsula es una migrante venezolana, a quien dos universidades le cerraron la puerta; en una de ellas, su pasaporte fue suficiente razón. El temor a volver a intentarlo era tan grande como su deseo de estudiar. Postularse al Cesde fue un acto de valentía. La beca no solo le dio un título: le devolvió la confianza e inspiró a su hermano menor a proyectarse en el Desarrollo de *Software*.

### Red de Amor, Cuidado y Salud Mental

Pilar Roldán Valencia estaba acostumbrada a sostener a otros, hasta que el cansancio acumulado la obligó a detenerse. Reconocerse agotada le resultó más difícil que cualquier jornada de trabajo. Buscar ayuda en la Red que ella misma ayudó a fundar fue un giro inesperado: pasó de cuidadora a cuidada.



### Clínica Panamericana

Dellys Milena Uribe recibió un diagnóstico que le cambió la vida: cáncer. Pensó que tendría que viajar lejos y separarse de los suyos para tratarse. En Urabá, la salud de alta complejidad parecía siempre estar en otra parte. Recibir quimioterapia en su propia región cambió esa percepción. La cercanía no eliminó la enfermedad, pero sí alivió la incertidumbre.



### 50 años de bibliotecas Comfama

Al jubilarse, el mundo de Álvaro Colorado se hizo más pequeño: menos conversaciones, menos rutinas compartidas, más silencios. En la biblioteca de San Ignacio encontró un lugar para comenzar de nuevo. Escribir y participar no borraron la soledad de un día para otro, pero la fueron convirtiendo en encuentro.

### Una casa es mucho más que cuatro paredes

Iván Jaramillo y su esposa María Muñoz ahorraron durante 6 años sus cesantías y llenaron alcancías porque tenían un propósito definido: comprar una vivienda. El proyecto Curazaos, construido por Comfama en Apartadó, resultó ser la alternativa que materializó este anhelo.



### Subsidio Menstruación Consciente

Cada mes, Evelyn Campos reorganizaba su presupuesto para cubrir el gasto en toallas higiénicas. Además del costo, estaba el miedo constante a mancharse y la incomodidad de interrumpir su jornada. La conversación que abrió su hija en casa permitió buscar alternativas. Con el subsidio, el ciclo dejó de ser una carga silenciosa para convertirse en tema compartido.





# Nuestra gente

## Lo que nos une, lo que se renueva

¿Cómo reunir casi 72 años de existencia en una sola declaración de valores, historia y propósito?

**E**n 2017 nos hicimos una pregunta concreta: ¿cómo estaban viviendo nuestros empleados la cultura de Comfama? Con el acompañamiento de Corpovisionarios, emprendimos un estudio que buscaba entender ese momento de la organización y leer los cambios que ya se asomaban.

Entonces trabajaban en Comfama más de **3.500** personas. En esa fotografía, los «tesoros» de la cultura organizacional, como llamamos a lo que más valoramos, estaban asociados a la conexión con el propósito, el valor de servir y el amor por la organización.

Paola Andrea Jiménez,  
auxiliar operativo Talento humano

De la mano de aliados y, sobre todo, con la diversidad de miradas de nuestra gente, demostramos que cuando alineamos objetivos conjuntos, definimos quiénes somos y potenciamos lo que somos capaces de lograr.

Pero el contexto no se quedó quieto. Ocho años después, el panorama era distinto: hasta 2025, casi **7 mil** personas hacían parte de Comfama. La pandemia aceleró el trabajo híbrido; cambiaron los espacios y, con ellos, las formas de encontrarnos. La pregunta volvió con más fuerza: si el trabajo, la organización y los territorios se transformaron, ¿sería posible que también hubieran cambiado nuestras creencias más profundas y eso que nos une como trabajadores?

Ahí empezó una nueva mirada. Nos comprometimos con dos tareas: revisar la vigencia de nuestros retos y el estado de esos «tesoros», y diseñar los nuevos horizontes que nos retan a responder al mundo de hoy.

Esa decisión la tomamos en 2024, y nos llevó a formular preguntas que no eran de trámite, sino de acuerdo. También apareció un temor legítimo: que, al mirar tan hondo, terminaríamos por dañar algo va-


lioso, por perder lo ganado o por volver discutible lo que durante años nos sostuvo. Con esa tensión encima, insistimos en las preguntas fundamentales para unificarnos en propósito e intenciones: ¿sí será posible reunir lo que es Comfama en una sola declaración? ¿Cómo enfatizar y priorizar lo que era realmente importante? Y, sobre todo, ¿cómo propiciar un acuerdo que comprendiera desde el equipo de liderazgo hasta la diversidad de nuestra comunidad de trabajadores?

Presentamos nuestro **manifiesto de cultura interna**, resultado de más de 280 horas de diálogo con trabajadores de todos los niveles. En este proceso integramos **diversas visiones del territorio**, sumando las **voces de compañeros de seis regiones del departamento**.



  
Eduardo Cárdenas  
Etnológica



  
Juan Esteban Cano, facilitador  
Cultura y Paola Andrea Jiménez,  
auxiliar operativo Talento humano

### Voces que construyen confianza y diálogo

Paola Jiménez, después de 12 años trabajando en Comfama, dice que haber participado en este proceso es una de las cosas que más valora, «que cuenten con nosotros en una comunicación transparente es algo muy bueno». Para Juan Esteban Cano también es positivo, según él se establece un diálogo horizontal en el que se marcan además las áreas para mejorar y seguir creciendo.

# 95%

**de satisfacción** fue uno de los principales logros en 2025. Trabajamos para que nuestra comunidad de idealistas se sintiera orgullosa de pertenecer a Comfama y celebramos la valoración de nuestros empleados, con percepciones positivas en factores como clima organizacional (86 %) y compromiso (93 %).

Para hacer esa conversación con rigor, Etnológica, un aliado experto en investigación antropológica y social, nos acompañó a diseñar un proceso de escucha a la comunidad Comfama, que incluyó a cientos de trabajadores que participaron en más de **280 horas** de conversación, donde pudieron expresarse tranquilamente y ser escuchados. Como afirma Eduardo Cárdenas, se buscó un muestreo intencionado, «algo que logra un diálogo menos superficial para una investigación que tiene como objetivo la profundidad».

Con ese enfoque, el estudio se convirtió en un manifiesto de la cultura interna de Comfama: un resultado que incluyó a trabajadores, líderes, proveedores y organizaciones externas en una sola

propuesta sobre quiénes somos, nuestra historia y los valores que sostienen la cultura organizacional.

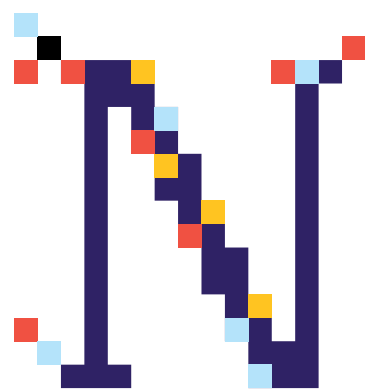
Ahora, eso que más apreciamos se convirtió en nuestros valores: cultivar la virtud y la buena gerencia; poner el cuidado de la vida en el centro; alentar el capitalismo consciente; celebrar y buscar la diversidad; abrazar la belleza y la poética; ir más allá de las fronteras, construir en red y confiar; pensar en décadas y anticiparnos al futuro trabajando desde el presente; cultivar la humildad; y divertirnos con el trabajo bien hecho. Porque la cultura Comfama, como la vida, cambia, se construye cada día, se hace preguntas y es producto de una mirada corporativa de seguir construyendo en comunidad.

# Fuimos reconocidos por nuestra excelencia operacional

Ganar el KAIZEN™ Award Colombia no fue una meta en sí misma, sino la consecuencia de un proceso colectivo en el que distintos equipos de Comfama se atrevieron a revisar certezas, tomar decisiones difíciles y transformar su trabajo cotidiano.



Santiago Valencia  
Asesor de área



o somos un producto terminado. Por eso, el equipo de Operaciones decidió revisar procesos que llevaban años funcionando igual e implementar una

metodología de excelencia operacional para conseguir nuevas eficiencias.

Al inicio hubo resistencia y una pregunta incómoda: ¿de dónde vamos a sacar más eficiencia sin perder lo que nos importa? «El equipo estaba dispuesto, pero internamente sentíamos negación porque la meta de ahorro era muy alta», recuerda Diana María Ruiz, responsable de Operaciones y líder estratégica del proceso. «Tuve que retarme a mí misma para soltar el miedo; solo cuando vi la evolución del equipo entendí que sí era posible».

Uno de los primeros retos apareció en Mantenimiento. Allí la pregunta fue directa: ¿dónde vamos a ahorrar? «Pensábamos que ahorrar era dejar de hacer, hasta que entendimos que era hacerlo distinto», explica Juan Felipe



Juan Felipe Cuartas  
Responsable Mantenimiento



Jorge Alexander Rúa  
Ayudante operativo

Cuartas, responsable del área. Al reorganizar procesos y potenciar talentos, el equipo fortaleció su operación y logró ahorros por **\$597 millones**.

En Cuidado humano y seguridad, el desafío fue aún más sensible: optimizar sin poner en riesgo el cuidado. «Hablar de ahorro en seguridad genera pánico,



Yadira Domínguez  
Responsable Cuidado humano y seguridad zonal

## En 2025, se lograron ahorros significativos por \$20.323 millones gracias a una estrategia de optimización de los procesos operativos.



Diana María Ruiz  
Responsable Operaciones



Magaly Velásquez  
Responsable Servicios logísticos sede

porque lo primero que piensas es en el riesgo», señala Yadira Domínguez, responsable del proceso. Con un análisis riguroso, el rediseño de la vigilancia nocturna y el respaldo de la sala de control, el equipo implementó seguridad electrónica en ocho sedes y logró ahorros por **\$900 millones**, sin comprometer la protección de las personas.

En Gestión documental, el reto fue cultural. «Cambiar procesos que llevaban más de 40 años haciéndose igual fue una conversación compleja», cuenta Jorge Alexander Rúa, ayu-

dante operativo de Correspondencia y mensajería. Ordenar, medir y repensar la operación permitió reducir 72 entregas mensuales y 2.400 hojas al año, lo que demuestra que la mejora también se construye desde lo cotidiano.

Otro frente clave fue Servicios logísticos, donde «la falta de datos generaba sobrecostos y re-procesos», explica Magaly Velásquez, responsable del área. La categorización de insumos, el análisis de información y los nuevos acuerdos con proveedores impactaron 20 sedes y representaron eficiencias por **\$170 millones**.

Finalmente, Gestión de activos optimizó el transporte. «Todo cambio genera caos, pero entendimos que somos un ecosistema: mi acción impacta a todos», afirma Santiago Valencia, asesor de área. Estandarizaron criterios, redujeron el 32 % de los trayectos en taxi, evitaron 15.508 kg de CO<sub>2</sub> y ahorraron **\$764 millones**.

Lo que comenzó como dudas y resistencias terminó alineándose en cinco frentes y un mismo propósito: hacer mejor lo que ya hacíamos, sin perder el cuidado ni el sentido.



# ¡Con el talento *silver* también hacemos más!

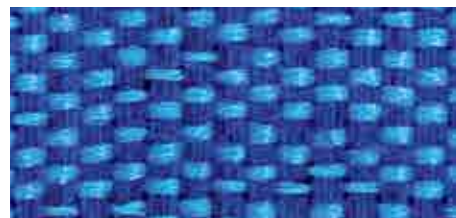


Llegar a la edad de la jubilación no es un punto final, sino una transición que puede vivirse con bienestar y propósito.

**D**urante décadas, el trabajo ha sido el centro de la vida para muchas personas: una forma de pertenecer, aportar y construir identidad. Por eso, cuando pasan los años, el mercado laboral se cierra y la jubilación aparece como un territorio incierto, surge una pregunta inevitable: ¿qué ocurre cuando todavía hay fuerzas, experiencia y ganas, pero las oportunidades empiezan a desaparecer?

Para muchas personas mayores de 50 años, la exclusión laboral por edad se vive en silencio. Convocatorias que ya no aplican, entrevistas que no se concretan y la sensación de que el ciclo se cerró antes de tiempo. «Es muy triste que te digan que por tener más de 50 años tu ciclo se acabó», dice Gloria Amparo Pérez. No se trata solo de empleo: el trabajo sigue siendo clave para sostener la dignidad y la tranquilidad frente a una incertidumbre que no solo es económica, sino vital.

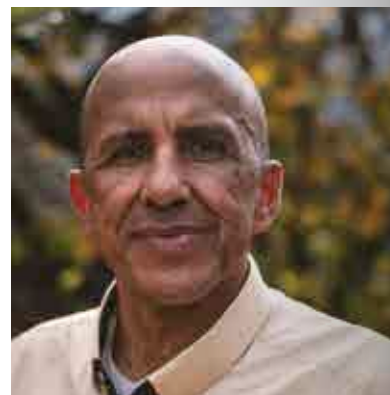
## *Innova Mayor* nos seleccionó entre las tres empresas con mejores prácticas para el Talento Senior entre 400 participantes. Un reconocimiento de Porvenir y la Universidad del Rosario a nuestro compromiso.



Gloria Castrillón Ruiz, 57 años  
Auxiliar Zonas acuáticas



Gloria Pérez Jaramillo, 65 años  
Auxiliar Zonas acuáticas



Roberth Jiménez Mazo, 62 años. Vigilante



Jorge Marín Duarte, 56 años  
Auxiliar Zonas acuáticas

# 110

empleados de *Comfama*, que están a dos años o menos de su pensión, hicieron parte del programa interno *Tu talento, tu futuro*, en el que se trabajan mentorías en temas como: salud integral, cuidado, emprendimiento, ocio, nuevas habilidades y finanzas.

Frente a esa realidad, en *Comfama* surgió una pregunta organizacional: ¿cómo asumir la responsabilidad frente a una etapa laboral que no termina de cerrarse ni de comenzar? De esa reflexión nació *Talento Silver*, un programa de *Comfama* que reconoce la experiencia acumulada y acompaña el tránsito hacia una jubilación con propósito, como una forma de hacer habitable una etapa que, muchas veces, se vive en soledad.

Para Gloria Castrillón, de 57 años, esa oportunidad llegó cuando menos lo esperaba. Haber sido seleccionada como auxiliar de Zonas Acuáticas en Copacabana le devolvió la confianza. «Necesito pensionarme, me faltan tres años, y llegar a esta edad trabajando cambia todo. Tengo mucho para aportar», cuenta.

En otros casos, ese tránsito no implica una despedida definitiva. Para Mario Cadavid, permanecer en la Caja luego de la jubilación ha sido una posibilidad valiosa. «Estoy feliz. Me siento muy bien física y mentalmente», dice. Seguir aportando un tiempo más, también es una forma de ir cerrando con tranquilidad una etapa larga de trabajo.

#### Gloria y Mario no son los únicos

«Me dedicaré a mi familia y a la actividad física», cuenta Juan Hincapié; mientras que Nury Castañeda se enfocará en su bienestar: «Viajaré más y compartiré en

familia»; Roberth Jiménez, entre otros proyectos, construirá una cabaña en Angelópolis y Zulma Fernández iniciará una nueva etapa: «Estudié diseño de modas, me apasiona demasiado y lo pondré en práctica».

Por su parte, Jorge Marín agradece la oportunidad de un empleo digno: «Esto me ayudará a una mejor jubilación» y Gloria Pérez, de 64 años, disfruta su nuevo reto laboral: «Para mí fue como decir: ¡Uy, estoy viva y aún apporto!».

La etapa de jubilación abre un nuevo paisaje: tiempo que se reconfigura, roles que cambian, sentidos que se transforman. No son historias aisladas; representan una transición compartida que necesita acompañamiento y oportunidades reales. Atenderla agrega valor a Comfama, algo que líderes, empleados y usuarios perciben, porque llegar a esta edad no debería significar perder un lugar, la voz ni la dignidad.

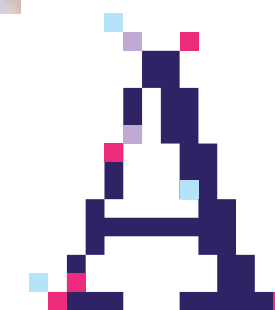


Nuestro programa **Talento Silver** es el testimonio vivo de lo que sucede cuando un equipo humano se une para derribar sesgos generacionales. El año pasado, más de **70** personas mayores de 55 años encontraron una nueva oportunidad laboral en Comfama. Ellas desempeñan roles clave en nuestras zonas acuáticas y más de **25** realizan una formación técnica para la atención a la primera infancia.

# Crece con nuestro talento interno

Cuando una organización decide mirar su propio talento antes de salir a buscarlo afuera, no solo cambia la forma de cubrir vacantes: transforma su cultura.

Carlos Andrés Suárez,  
aliado de territorio



Antes de 2025, cerca del **80 %** de las vacantes en Comfama se cubrían con personas externas. Crecer dentro de la organización era posible, pero no era la regla. Muchos trabajadores que estudiaban, se cualificaban y asumían nuevos retos; sentían que ese esfuerzo no encontraba un camino claro hacia nuevas oportunidades.

La pregunta empezó a incomodar: ¿estamos reconociendo realmente el talento que ya tenemos?

A partir de ejercicios de escucha y conversaciones con los equipos, decidimos asumir un reto concreto: fortalecer la movilidad interna y convertirla en una práctica consciente. La decisión se tradujo en acciones específicas: definir qué cargos eran susceptibles de movilidad, escoger los que aplicaban para externos y los disponibles para talento interno, preparar a los líderes para acompañar las transiciones y comunicar con mayor claridad las rutas de crecimiento. No se trató únicamente de publicar vacantes, sino de ordenar el proceso para que la movilidad dejara de depender de iniciativas aisladas y se consolidara como política organizacional.

La decisión implicó ajustes operativos y culturales. Abrir oportunidades internas también supuso que los equipos estuvieran dispuestos a dejar ir talento, asumir transiciones y reorganizar responsabilidades. Ese movimiento no solo responde a una aspiración individual: permite retener

conocimiento, fortalecer liderazgos y aprovechar mejor las capacidades existentes.

Crecer desde adentro transforma los procesos de selección y tiene efectos concretos en la cultura: mejora el clima organizacional, aumenta la confianza en las oportunidades reales de desarrollo y consolida el compromiso con el proyecto colectivo. Carlos, Vanesa y James dan cuenta de ello.

Carlos Andrés Suárez atravesaba un momento decisivo: estaba comprando su primera vivienda con *Camino a mi casa* y se preparaba para ser papá. En medio de esos cambios

dudó si postularse a una vacante que implicaba mayor responsabilidad, pero también más estabilidad y un contrato a término indefinido. Finalmente se presentó y, con el acompañamiento de sus líderes, fue seleccionado como aliado de territorio en Apartadó.

Vanesa Criollo, tras dos intentos por ingresar a Comfama, empezó como vigilante. Cuando reemplazó a un compañero durante una licencia, asumió nuevas responsabilidades, demostró sus capacidades y participó en el proceso interno que la llevó a convertirse en responsable de Cuidado humano y seguridad zonal.

James Grajales comenzó a los 18 años como personal de Oficios generales. Durante más de veinte años desempeñó distintos cargos y fortaleció su formación. Una vacante interna le permitió regresar al Claustro como analista de Cultura, y de esta forma, consolidó un recorrido profesional construido dentro de la organización.

Estas trayectorias no son casos aislados, sino resultado de una decisión sostenida en el tiempo. La meta es clara: que el 50 % de las vacantes susceptibles de movilidad sean cubiertas con talento interno. Entre mayo y diciembre de 2025 alcanzamos el 39 %, una señal de que la cultura empieza a cambiar.

**En Comfama somos una fuente de posibilidad humana. Así como acompañamos a miles de personas a encontrar oportunidades de cuidado y progreso para su vida, queremos que nuestros trabajadores y trabajadoras encuentren retos que los conecten con nuevos sueños al interior de la organización.**



**8.427**

postulaciones de empleados internos se recibieron durante 2025, frente a 1.619 de 2024. Al cierre de 2025 se lograron 247 movilizaciones, que representan un 39 % de las vacantes susceptibles de este proceso.

Vanesa Criollo pasó de vigilante a responsable Cuidado y seguridad zonal.

James Andrés Grajales pasó de gestor de Viaje y recreación a analista de Cultura.



Fres

# Nuestras conversaciones

# ¿Qué nos une y qué nos incomoda?

Desde Comfama unimos propósitos con la Fundación SURA, Invamer y la Alcaldía Mayor de Bogotá para impulsar la octava edición de la Encuesta Mundial de Valores, un ejercicio colectivo que permite leer los valores, creencias y aspiraciones que conviven, y a veces chocan, en la sociedad.

Comfama es un proyecto cultural porque entiende que el desarrollo y el progreso no dependen solo de políticas o servicios, sino de los valores que orientan nuestras decisiones cotidianas.

Sumarnos, desde 2018, a la Encuesta Mundial de Valores fue, entonces, una decisión consciente: usar evidencia para comprender mejor el país que habitamos, sabiendo que los datos podían confirmar algunas convicciones, pero también poner sobre la mesa tensiones profundas que atraviesan la vida de las personas y las familias.

## ¿Qué nos une a los colombianos?

97%



El trabajo sigue siendo central en la vida de las personas.

95%



Existe un fuerte deseo de que los padres se sientan orgullosos de sus hijos.

91%



La mayoría se declara muy feliz.

89%



El tiempo libre ocupa un lugar cada vez más importante.

Estos resultados revelan una sociedad que busca equilibrio, sentido y bienestar, y que sigue apostando por la familia, la educación y el esfuerzo como caminos para construir futuro.

## ¿Qué es la Encuesta Mundial de Valores?

Es un estudio global que se realiza en todo el mundo desde 1981 y en Colombia desde 1995. Ofrece un análisis a largo plazo sobre cómo evolucionan los valores, creencias y actitudes en distintas sociedades y cuál es su impacto en diferentes contextos.

Conoce acá el estudio completo



## ¿Qué nos separa a los colombianos?

La confianza en los demás está en mínimos históricos: solo el 4 % considera que se puede confiar en otras personas; una contradicción profunda en una sociedad que valora la familia y el bienestar compartido. Persisten, además, brechas de igualdad

que siguen privilegiando mayores oportunidades para los hombres. Estos datos nos convocan como organización social: ¿cómo construir comunidad y tomar decisiones colectivas para que los valores que decimos compartir se traduzcan en prácticas reales?



## El tiempo: lo más valioso

Para la familia Betancur Álvarez, el tiempo compartido es lo más valioso. Las clases de porro, merengue y música tropical en Comfama de Aranjuez se convirtieron en un espacio para fortalecer vínculos y crear nuevos recuerdos juntos.



## Aprender para pertenecer

El deseo de aprender y de estar en una organización acorde con sus valores llevó a Yohemi Quintana a acceder a créditos de Comfama para estudiar en el Cesde y luego Administración de empresas.

## La comprensión del entorno, una tarea compartida

La Encuesta Mundial de Valores no ofrece respuestas cerradas; abre conversaciones necesarias y, sobre todo, exige decisiones. Nos recuerda que compartir valores no significa vivirllos de la misma manera ni estar exentos de contradicciones. Para Comfama, leer estos datos implica una responsabilidad concreta: preguntarnos cómo nuestras acciones, programas y alianzas contribuyen, o no, a reconstruir la confianza, ampliar las oportunidades y reducir las brechas que la encuesta pone en evidencia.

# Una juntanza que entrega esperanza

En Antioquia ocurre una paradoja que pesa. Cada día, 865 toneladas de comida terminan en la basura. Si ese desperdicio se recuperara, alcanzaría para servir 2.162.500 platos y alimentar a 180.000 familias.

**P**ero entre esa cifra y un plato servido hay una carrera diaria. Veinticinco camiones recorren el departamento para llevar alimentos a quienes más lo necesitan. Mantenerlos en marcha cuesta combustible, peajes, seguros y nóminas. Y hay una condición simple y difícil: que el camión salga lleno.

Donde muchos ven desperdicio, tres organizaciones ven una oportunidad y una responsabilidad. Saciar, la Central Mayorista y el Banco Arquidiocesano trabajan para que lo que sobra no se pierda y llegue a parroquias, hogares de personas mayores y centros de rehabilitación. No mueven solo cajas: sostienen una red que permite que otros coman.



## 4 MIL MILLONES

de pesos ha invertido Comfama en el subsidio Comer es Primero para apoyar a más de 26 mil familias en condición de vulnerabilidad con subsidios, por un valor de \$150.000, cada uno.

Junto a nuestros aliados entendimos que la inseguridad alimentaria es un problema que limita el acceso a alimentos de calidad, especialmente, en hogares con menores ingresos o mayores cargas de cuidado.

Silvia Elena Llano Mesa, cofundadora de Saciár, lo dice sin adorno: «Saber que nuestro trabajo evita que muchas personas se acuesten con hambre nos impulsa a seguir

cada día». En Saciár, todo empezó hace 26 años, cuando las familias Llano Mesa y Arístizabal Mesa decidieron que la desnutrición en Colombia no podía ser una sentencia. De

esa decisión nació Saciár. En otro punto de la ciudad, en la Central Mayorista, Martha Eugenia Quintero Gil lidera la tarea de clasificar y distribuir lo recuperado. Coordina la

entrega a través de **570** organizaciones sociales de Antioquia. Su meta es clara: frenar las **1,3 millones** de toneladas que el departamento pierde al año y transformarlas en alimento para las personas.

Los bancos de alimentos funcionan porque resuelven el «cómo» de lo que sobra: recuperándolo, clasificándolo y moviéndolo antes de que se pierda. Empresas y comerciantes entregan excedentes; en la Central Mayorista se separa lo aprovechable y los camiones lo llevan, a través de organizaciones sociales, a parroquias, hogares de personas mayores y centros de rehabilitación.

En 2025, en medio de la crisis alimentaria, Comfama apoyó a familias vulnerables a través de iniciativas como Comer es Primero y de alianzas como Arrullos Antioquia. Y al mirar experiencias como la de los bancos de alimentos confirmó una certeza: aunque el hambre persiste y sostener esta ruta exige un trabajo diario, las soluciones ya están ocurriendo en redes que merecen ser sostenidas y contadas.



### Los bancos de alimentos en cifras



Potencial

**+2**

millones de platos de comida.



Alcance

**180**

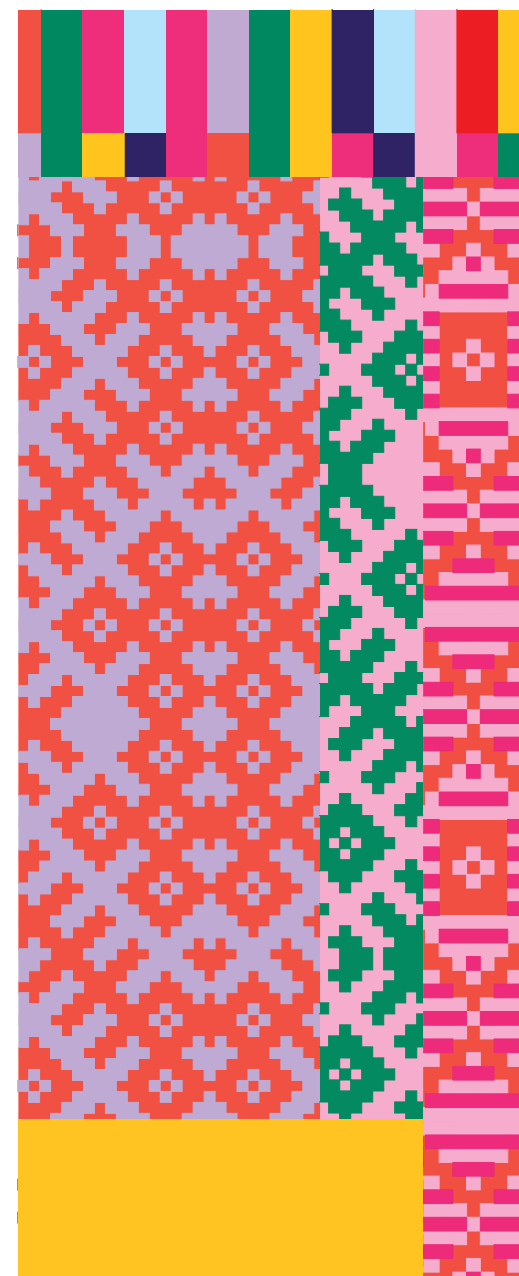
mil familias atendidas.



Impacto diario

**865**

toneladas recuperables.



**37.619**

paquetes alimentarios entregados en 54 municipios a través de Arrullos, en alianza con el Departamento de Antioquia. Para el 2027 se proyecta atender a **40.000** participantes.



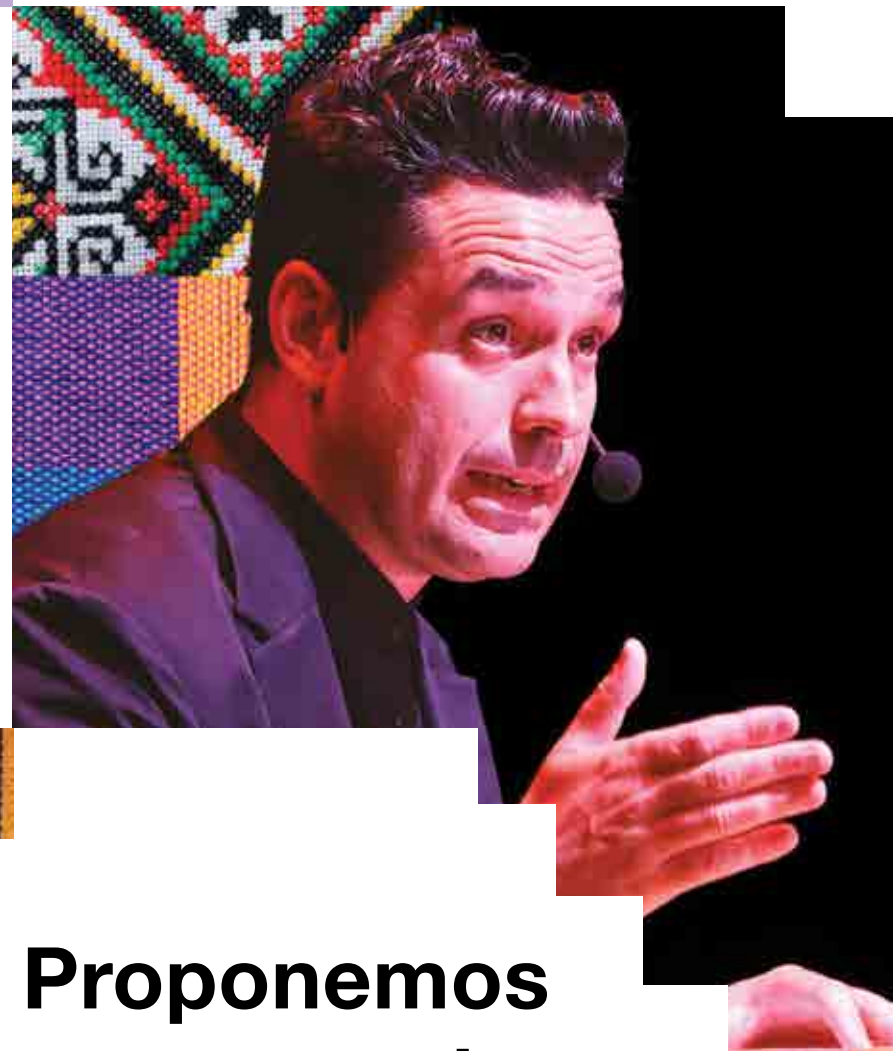
### También sumamos esfuerzos con el Programa Arrullos Antioquia

Arrullos es un programa de la Gobernación de Antioquia liderado por el Despacho de la Primera Dama, en el que Comfama y varios aliados nos unimos para aportar al desarrollo integral de niñas y niños menores de 5 años, e incidir en la salud y el bienestar de las mujeres gestantes, madres y cuidadoras de la primera infancia de las zonas rurales y urbanas del departamento.

El aporte de Comfama asciende a los **10 mil millones**, entregados como contraprestación en paquetes alimenticios, talento humano, bono nutricional, entre otros servicios; por su parte, la Gobernación aporta más de **21 mil millones**, para un total del programa de casi **31 mil millones**.

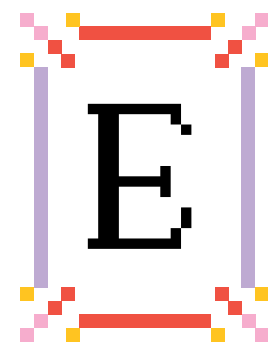


En 2025, Comfama se sumó a mitigar la crisis alimentaria y encontró en los bancos de alimentos una historia de solución.



## Proponemos conversaciones para construir

En tiempos de respuestas rápidas, detenerse a formular buenas preguntas puede parecer improductivo. Sin embargo, para quienes trabajan narrando el territorio, es una decisión que define el futuro.



En el Teatro Comfama surgió una conversación que partió de dos inquietudes clave: ¿en qué momento dejamos de preguntar? ¿qué ocurre cuando el hambre de conocimiento se reemplaza por la urgencia de opinar? Estas no fueron preguntas retóricas, sino el punto de partida de un diálogo con Albert Lladó, que reunió a estudiantes, docentes, periodistas, medios comunitarios, empresas y organizaciones sociales alrededor de una inquietud común: cómo pensar en décadas y cómo narrar el presente sin quedar atrapados en la inmediatez.

En el Teatro Comfama surgió una conversación que partió de dos inquietudes clave: ¿en qué momento dejamos de preguntar? ¿qué ocurre cuando el hambre de conocimiento se reemplaza por la urgencia de opinar? Estas no fueron preguntas retóricas, sino el punto de partida de un diálogo con Albert Lladó, que reunió a estudiantes, docentes, periodistas, medios comunitarios, empresas y organizaciones sociales alrededor de una inquietud común: cómo pensar en décadas y cómo narrar el presente sin quedar atrapados en la inmediatez.

Mientras afuera dominan los algoritmos y la reacción rápida, adentro se planteaba otra propuesta: escuchar mejor, dudar más y asumir que comunicar es un acto de cuidado, de amor y de coraje. A propósito de esto, Lladó recordó que coraje viene de corazón. Más allá de valentía, es necesaria una disposición ética para sostener preguntas incómodas y narrar desde la conciencia.

Pero la conversación no se quedó en el escenario. Las preguntas circularon entre las 534 personas asistentes y continuaron en talleres posteriores con comunicadores que trabajan en empresas, universidades y comunidades. Algunos de los interrogantes fueron: ¿cómo se manifiesta en tu trabajo la diferencia entre informar y conmover?, ¿qué hábitos cultivamos para mantener el coraje en el día a día? Más que respuestas inmediatas, quedó un compromiso: hacer del cuestionamiento una práctica sostenida.

Esa decisión dialoga con un trabajo que no empezó ni terminó en ese encuentro. En alianza con universidades como Eafit, UCO, UPB, UdeA, Universidad Católica Luis Amigó, Uniminuto y Cesde, y con una red activa de medios comunitarios y alternativos en distintos municipios, se viene fortaleciendo una conversación más amplia sobre confianza, desinformación y periodismo de soluciones.

En un mundo de reacción instintiva, el verdadero poder del «juntos hacemos más» reside en nuestra capacidad de transformar el monólogo en un tejido colectivo a través de la pregunta honesta.

Los resultados son concretos: hemos realizado 40 historias de soluciones y publicado dos ediciones de la revista dedicadas a estas narrativas, Hagamos que suceda y El hambre, una conversación necesaria e incómoda, con un tiraje conjunto de 320.000 ejemplares. En ese camino también hemos tejido 8 alianzas con medios comunitarios, recibido el Premio de Periodismo de Soluciones Asociadas 2023 y formado a 22 periodistas en el diplomado de Periodismo de Soluciones, en alianza con Eafit. Además, hemos reunido a cerca de 800 asistentes en eventos académicos y trabajado con Eafit, Cesde, Uniminuto, la Universidad Católica Luis Amigó, la Universidad Pontificia Bolivariana y la Universidad de Antioquia para abrir estas conversaciones a nuevos públicos y sembrarlas desde la formación.

No son cifras aisladas. Son evidencia de una red que entiende que narrar mejor también es construir mejor. Cuando universidades, medios, empresas y organizaciones sociales deciden hacerse preguntas juntos, la conversación deja de ser un evento y se convierte en proceso.

Tal vez el futuro no empiece con una respuesta brillante, sino con la valentía, o el coraje, de sostener una buena pregunta el tiempo suficiente para transformarla en acción.



*Cuatro*  
Nuestros  
logros



Martha Gutiérrez, afiliada a Comfama y usuaria de la Sede La Floresta; Andrés Duque, asesor de servicios y Luisa Fernanda Llano, asesora de servicios.

## Estar cerca para llegar a la gente

En La Floresta hay un lugar donde las puertas se abren sin prisa y las conversaciones se alargan sin reloj. No siempre se cruza el umbral por un trámite; a veces se llega porque alguien escucha.



Hay recorridos que no comienzan con un plan definido, sino con una intuición que cuesta explicar. A veces, una caminata cualquiera termina frente a una puerta familiar; un saludo se convierte en conversación y la rutina, por un momento, deja de pesar.

Así llegó Martha Consuelo Gutiérrez a la sede barrial de Comfama en La Floresta, después de que una amiga le hablara de este espacio. Vive en el sector y suele caminar hasta el parque para observar la vida del barrio. Aunque estuvo afiliada durante su vida laboral, llevaba tiempo sin acercarse a la Caja. Vive sola y, como ella misma reconoce, hubo momentos en los que el silencio se volvió costumbre y la rutina pesada.

## Este programa de desarrollo territorial está fundamentado en el poder de la unión, que funciona a través de alianzas con líderes sociales, instituciones, entes municipales y organizaciones comunitarias.

Ese primer acercamiento fue apenas un gesto. Sin embargo, volvió. Se matriculó en clases de gimnasia cerebral y en actividades para personas mayores, y empezó a salir con un propósito distinto. Poco a poco, el lugar dejó de ser una sede y se convirtió en punto de encuentro, lo que tuvo efectos visibles en el bienestar físico y emocional de Martha.

En ese proceso, Martha empezó a sentirse parte de algo. Luisa Fernanda Llano y Andrés Duque, asesores de servicios, la reconocen como una usuaria cercana y afectuosa. Con ellos, Martha no solo realiza trámites; encuentra escucha y conversación. «Uno se siente bien atendido, querido, y eso es muy importante, sobre todo cuando uno ya tiene muchos años», dice.

Martha Consuelo Gutiérrez  
Afiliada a Comfama y usuaria frecuente de la sede La Floresta



# 90.000 PERSONAS

al año son atendidas a través de una programación móvil que, en complemento con nuestras infraestructuras, acerca servicios financieros, de educación, empleo, cultura y ocio a los territorios. La clave es llegar a donde las personas están.

Comfama consolida un modelo de atención que acerca sus servicios a 1,5 millones de personas al mes, con espacios renovados y alianzas sociales. En cinco años hemos habilitado 13 espacios en la ciudad.

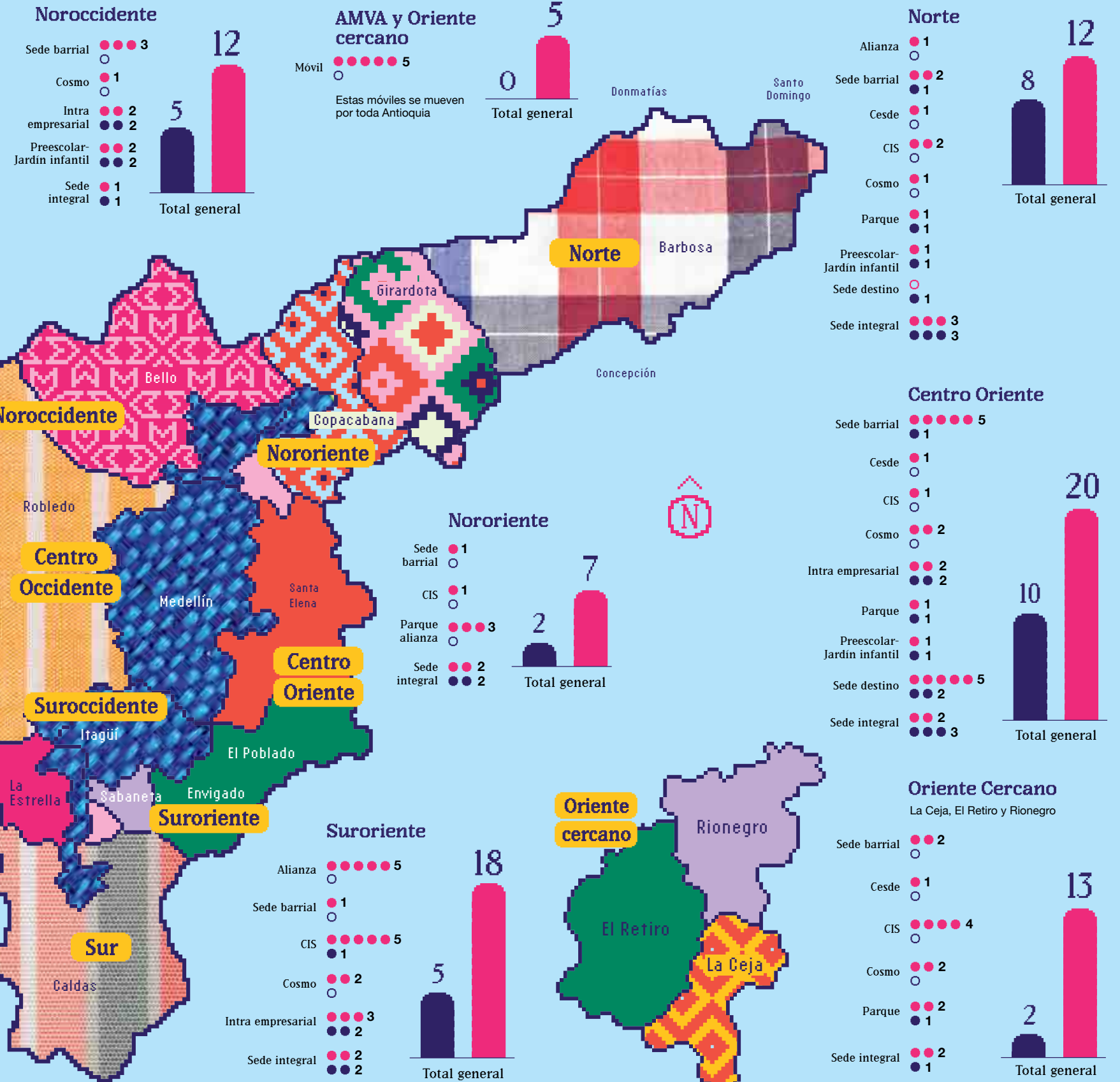


Antes de abrir sus puertas, distintos equipos de Comfama recorrieron el barrio, conversaron con vecinos y observaron sus ritmos para entender qué hacía falta y cómo integrarse sin alterar su dinámica. De ese trabajo nació la sede barrial La Floresta: más que un punto de atención, un espacio abierto donde la educación, la lectura y los talleres se mezclan con la vida cotidiana. Ahora forma parte de una red con 13 sedes barriales en los últimos años, una apuesta por ampliar la cercanía y acompañar a más de 1,5 millones de personas cada mes.

En La Floresta, los servicios son una excusa para el encuentro. Las conversaciones se alargan, los nombres se recuerdan y el barrio entra y sale con naturalidad. En ese tejido diario, Martha encontró una red cercana que transformó su rutina y amplió su bienestar. Una experiencia que comparten muchas personas y familias que hacen de estas sedes una manera colectiva de estar cerca.

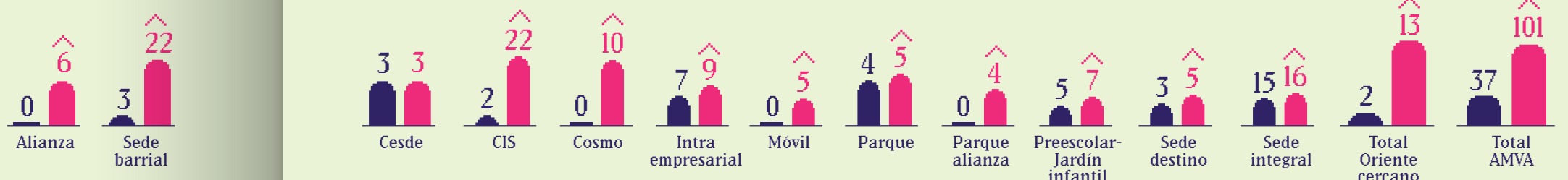
Entre 2016 y 2025, Comfama ha multiplicado su presencia territorial en el Valle de Aburrá y en el Oriente cercano. En este mapa te lo contamos.

● 2016 ● 2025



Tenemos sedes intra empresariales, propias y en alianza.

### Resumen de espacios y servicios Comfama 2016 y 2025



# En Apartadó la confianza construye territorio

En Nuevo Apartadó, un barrio que ha aprendido a rehacerse, la transformación no llegó de un día para otro. El cambio ha sido el resultado de años de trabajo comunitario y decisiones compartidas que hoy toman forma en nuevos espacios para el encuentro.

**E**l sector El Amparo guarda en sus memorias las cicatrices y las flores de la historia de Urabá. Durante años concentró los dolores del conflicto armado: violencia, abandono institucional y profundas desigualdades. Una tierra prometida donde las oportunidades parecían estar destinadas a unos pocos.

En los noventa era un humedal considerado peligroso, parte de una finca que dejó de ser próspera. A comienzos de los 2000 empezó a consolidarse una comunidad que crecía unida, soñando un futuro distinto. Dos décadas después, el sector se transformó en cuatro barrios: Los Industriales, Los Álamos, San Marino y Nuevo Apartadó.

Es en este último donde hoy funciona una nueva sede regional de Comfama, un espacio que se integra a un territorio que ya venía cambiando. En abril de 2025 abrió sus puertas con un diseño bioclimático que dialoga con el entorno y espacios abiertos pensados para el encuentro. La llegada de otras entidades al sector, como EPM, confirma una apuesta más amplia por consolidar oportunidades en esta zona de Urabá.

Para Romelia, Ovanis y Olga, presidenta, vicepresidenta y líder de la Junta de Acción Comunal, la sede representa algo más que una edificación. En marzo de 2025, antes de la apertura, la recorrieron con ilusión mientras imaginaban lo que podía significar para el barrio. Un año después, esas expectativas empiezan a tomar forma. Romelia sigue impulsando espacios de formación para Nuevo Apartadó; Olga celebra



También inauguramos una sede regional en Amagá con el respaldo de 1.500 empresas locales. Nuestra meta: 40.000 atenciones al cierre de 2026.

que cerca de 20 artesanas recibieron formación con el SENA y que ella misma accedió a cursos para enriquecer su oficio y Ovanis describe el lugar como un despertar, una luz para su familia y para el barrio.

La sede de Apartadó no es un hecho aislado, sino la expresión de una confianza construida en doble vía entre el territorio y Comfama. A lo largo de los años, empresas, trabajadores y comunidades de Urabá han encontrado en la Caja un aliado para su desarrollo. Esa relación se traduce hoy en una presencia que no se impone, sino que acompaña y crece con la región: un compromiso compartido con el desarrollo del territorio y con oportunidades que trascienden una obra o una fecha de apertura.



*Un espacio para las mujeres artesanas*



*Olga*

*Un lugar donde pasear con los nietos*



*Ovanis*

*Un punto de encuentro para fortalecer la comunidad*



*Romelia*

# 237.000 PERSONAS

serán impactadas con servicios proyectados a 2030 por la sede de Apartadó, ubicada en el barrio El Amparo (calle 94 # 105 - 93).

# De Jericó al Super Bowl

Una finca en Jericó, una certificación exigente y un objetivo que parecía lejano: llevar aguacates a New Orleans para la final del *Super Bowl* 2025. Detrás, un trabajo en equipo que hizo posible el salto.

Juan Guillermo Velásquez tenía claro el destino, pero no el camino. Su finca, Monte Hass, administrada por Soluciones Agroforest S.A.S., quería dar un salto: obtener la certificación Global G.A.P. para exportar aguacate Hass a Estados Unidos.

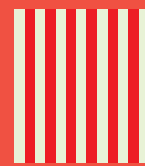
El reto no era solo técnico, también de método. Las brechas tecnológicas entre el campo y la ciudad dificultan que muchas empresas cuenten con plataformas de gestión agrícola para administrar información. En su caso, recolectar y organizar datos tomaba tanto tiempo que, al terminar las labores de campo, extendía su jornada hasta cuatro horas para digitalizar lo consignado en planillas de inventario. Para «organizar la casa» y estar listo para la evaluación, decidió buscar un aliado.

Junto a Cometazul, acompañamos a 47 empresas del sector en su camino hacia la certificación. De ellas, 15 ya cuentan con sellos como Global G.A.P., SMETA y Flor Verde, con una inversión cercana a los **292 millones de pesos**.

# Super Bowl

Juan Guillermo Velásquez,  
Monte Hass.

A través de la Plataforma Agro, impulsamos el crecimiento de 868 empresas de 14 sectores productivos. Estas crecieron un 30 % frente a otras del sector, lo que equivale a \$3.074 millones en ingresos. Así, contribuimos al fortalecimiento del empleo formal en la región.



# New



**\$6.800**

millones de pesos en inversión, que incluyen recursos de 20 aliados, impulsan el programa Plataforma Agro Comfama, conectando a las empresas antioqueñas con mercados emergentes y prácticas sostenibles para aumentar su productividad, competitividad y, con ello, el bienestar de las familias que se benefician de estos empleos.

En esa búsqueda llegó a Cometazul, una consultora agroambiental experta en normativas sociales y ambientales, que lo invitó a vincularse al programa Certificaciones con Propósito de la Plataforma Agro Comfama, una iniciativa que conecta empresas del sector con nuevas oportunidades de mercado. Así conoció a Marina Vergara, la directora de esta consultora, quien trabaja en

equipo con Comfama y acordaron trabajar con la Caja. «Si lo vamos a hacer, hagámoslo bien», fue su condición. Desde entonces, la frase se volvió un mantra compartido.

El acompañamiento incluyó acceso a una plataforma de gestión agrícola para organizar y almacenar información, reducir costos y reunir la documentación necesaria. En la práctica,

significó sostener una disciplina nueva: pasar de planillas a registros ordenados, completar evidencias y probar, en el día a día, la forma de manejar la información del cultivo. En promedio, una empresa tarda hasta seis meses en prepararse para la certificación. Con el acompañamiento de Cometazul y Comfama, a Monte Hass le tomó menos de tres meses obtenerla. El resultado



fue concreto: desde la finca salieron cerca de 500 toneladas de aguacate Hass con destino a New Orleans, para la final del Super Bowl 2025 —Es el partido final de la temporada de fútbol americano en Estados Unidos, uno de los eventos más vistos en el mundo—. «¿Quién iba a pensar que la cosecha de uno iba a terminar por allá? Yo lo pienso y digo: ¡eh, qué orgullo!», dice Juan Guillermo.

La historia de Agroforest muestra un movimiento mayor. Las empresas acompañadas por la Plataforma Agro crecieron 30 % más que otras del sector. Este crecimiento equivale a un incremento de \$3.074 millones en ingresos, contribuyendo al empleo formal en la región. Es así como este trabajo dialoga con la mirada de Antioquia Emergente y con organizaciones que abren

camino: aliados técnicos, gremios, empresas ancla e instituciones que ayudan a cumplir estándares y conectar con compradores.

Así es... el aguacate que termina en un guacamole del Super Bowl puede empezar su viaje en una vereda de Jericó.



## Aliados con los que lo hacemos posible

Calmio, Corpoleche, Impact Hub, Agcenter, Bioplanta, Aoxlab, Fundación Bancolombia, In Ova, Cometazul, Agrilink, Abonamos - Sobiotech, Agrosura, Green Coffee, Holland House, el Clúster Cárnico Bovino con la Cámara de Comercio del Magdalena Medio y el Nordeste Antioqueño, la Cámara de Comercio del Oriente Antioqueño, el Clúster Agroalimentario con la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, SaBio, Equilibria Agro, Portafolio Verde, GGGI (Global Green Growth Institute) y la Gobernación de Antioquia.

# Old

# Una red de mujeres que trabaja por una Urabá más equitativa

La historia de dos lideresas revela cómo el programa *Mujeres Líderes* impulsa, desde lo colectivo, la transformación del liderazgo femenino en el territorio y demuestra que, cuando las mujeres se acompañan, juntas hacen más.

Antes de que Luz Estella Rincón llegara a la universidad, nadie en su familia lo había hecho. No había diplomas colgados en casa ni certezas sobre para qué servía estudiar tantos años. Aprendió a moverse sola: trabajar de día, estudiar de noche, caminar largas distancias cuando el dinero para el bus no alcanzaba. Convertirse en la única profesional de su hogar significó avanzar sin mapa y con una presión silenciosa: no tenía margen para fallar.

Hace seis años, cuando renunció a su trabajo en Postobón y creó su propia empresa en San Pedro de Urabá, volvió a sentirlo.

«Como mujer, uno toca muchas puertas y casi ninguna se abre», dice. Emprender implicó demostrar, una y otra vez, que sabía lo que hacía. «La gente repetía: 'Eso no es para cualquiera, es muy duro, no creo que puedas'». Sin embargo, con la guía de su exjefe, organizó procesos, aprendió de leyes y de contabilidad. Liderar, en su caso, fue asumirlo todo.

Esa sensación de querer avanzar, aún con obstáculos, no es solo suya. Lily Marcela Orjuela, actual coordinadora de Bienestar Social en Banafрут, lo confirma: «En Urabá es complejo que las mujeres lideren, sobre todo porque los cargos de decisión siguen siendo mayoritariamente masculinos. No siempre es porque falten capacidades, sino porque sobran dudas ajenas», asegura.

En *Mujeres Líderes*, esa experiencia dejó de vivirse en silencio. En este programa de formación que impulsa el liderazgo femenino en las empresas, tanto Luz Estella como Lily Marcela encontraron algo que no habían tenido antes: lenguaje, red y espejo. «Me topé con una comunidad de mujeres que lucha por cerrar brechas en el territorio», cuenta Lily. Lo que parecía una dificultad individual empezó a revelarse como una barrera compartida.

Para Luz Estella, el programa marcó un después similar. La mentoría y la *sororidad\** le

permitieron sostener su liderazgo con más seguridad. «Aprendí a creer en mis capacidades y entendí que no estaba sola, porque juntas hacemos más».

En Urabá se han realizado tres cohortes del programa, con énfasis en la prevención y atención de violencias basadas en género, que han acompañado a 90 mujeres. Han tejido redes y ampliado su presencia en espacios de decisión. En un territorio donde liderar sigue siendo un desafío, ese tejido no es simbólico: sostiene procesos, cuidado y futuro.

Luz Estella y Lily no son excepciones. Son parte de una red de mujeres que aprendió, en la práctica, que el liderazgo no se sostiene en solitario. Cuando las mujeres lideran en contextos donde nada está garantizado, lo hacen acompañadas: por otras mujeres, por empresas dispuestas a cambiar y por alianzas que confían en lo colectivo. Es en ese tejido, hecho de confianza, cooperación y cuidado, donde el liderazgo femenino se afirma.

\*Solidaridad entre mujeres.



Lily Marcela Orjuela  
Coordinadora de Bienestar Social en Banafрут

Luz Estella Rincón  
Administradora y Líder de Gestión Humana en Disvенеza

## Mujeres Líderes: una alianza poderosa para derribar barreras y multiplicar el liderazgo femenino.

# 700 MUJERES

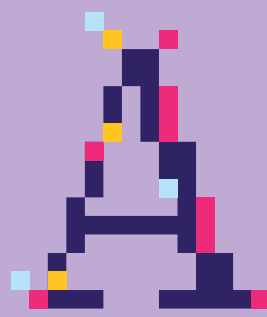
han sido parte del programa, con cinco cohortes en Medellín y tres en Urabá.

Aliados con los que lo hacemos posible

Proantioquia, Marble Headhunter, Grupo Argos, Protección, Bancolombia, Solla y Comfama.

# Crece: un trabajo en equipo

Ante los retos de la transformación digital, MUMA entendió que el crecimiento no es individual. Decidió formar a su equipo con Comfama y varias universidades.



veces crecer no se trata solo de vender más o producir mejor, sino de fortalecer a las personas que sostienen la operación

todos los días. MUMA, una empresa con más de 75 años de trayectoria en el diseño y fabricación de mobiliario para oficinas, instituciones educativas y espacios comerciales empezó a notar que sus retos ya no eran únicamente industriales: la transformación digital estaba tocando la puerta.

El aumento de la operatividad, la necesidad de integrar sistemas y la gestión de información cada vez más compleja evidenciaron un límite. Más que un problema individual, se trataba de un asunto organizacional: había que hacer las cosas distintas si querían seguir siendo competitivos.

Una de las áreas donde esa presión se sentía con más fuerza era Tecnología. Allí trabaja Claudia Duque, auxiliar encargada de garantizar que los sistemas funcionen con precisión y agilidad. Durante años resolvió los retos desde su experiencia, pero el crecimiento de la empresa empezó a exigirle mayor atención al detalle.

En ese contexto, desde Gestión Humana y con el acompañamiento de los líderes de la organización, MUMA tomó una decisión clave: apostarle a la formación como estrategia empresarial y no como un beneficio aislado. La invitación a participar en los cursos de Formación Empresarial de Comfama hizo parte de ese giro.

Claudia fue una de las trabajadoras que se sumó al proceso. Aprendió sobre ciberseguridad desde la mirada del usuario y empezó a conectar su trabajo con otras áreas. «Para mí fue un punto de inflexión porque me hizo más consciente de la importancia de los detalles en mi labor», cuenta.

Desde la mirada de Laura Cardona, jefe de Gestión Humana de MUMA, la formación debía responder a dolores concretos: brechas en el manejo de información, necesidad de mayor eficiencia y pocas alternativas de aprendizaje flexibles. Junto con los líderes, estructuraron planes alineados con los perfiles, funciones y tiempos de los equipos.

La modalidad virtual y presencial, el trabajo con Comfama, aliados académicos y los recursos de la Ley de Emprendimiento permitieron integrar la formación al día a día sin afectar la operación. No se trató de sacar a la gente del trabajo, sino de aprender mientras se trabaja.

Transformamos  
recursos en  
oportunidades.  
Así, unimos  
esfuerzos para  
la productividad  
colectiva de toda  
Antioquia.

Lo que empezó con Claudia se amplió rápidamente. Más de diez compañeros de MUMA se formaron en áreas clave, como análisis de datos, transformación digital y ciberseguridad, y compartieron el proceso con trabajadores de otras empresas y con aliados académicos como EIA, Cesde, Ceipa y Eafit, resolviendo retos reales desde miradas diversas.

En MUMA quedó instalada una certeza: el crecimiento no se sostiene en esfuerzos individuales, sino en decisiones compartidas.

# 26.871

trabajadores y 3.966 empresas accedieron en 2025 a procesos de formación empresarial, de la mano de Comfama y nuestros aliados académicos y sectoriales. Esta gran red, con una convicción compartida, hoy fortalece la productividad de Antioquia, porque entendimos que, para llegar más lejos, debemos caminar juntos.



Claudia Duque  
Auxiliar MUMA

# Lo que cuidamos entre todos permanece

L

a segunda etapa del Claustro Comfama se entregó como se construyen las memorias que importan: en colectivo. Durante las excavaciones del patio central, a pocos centímetros de profundidad,

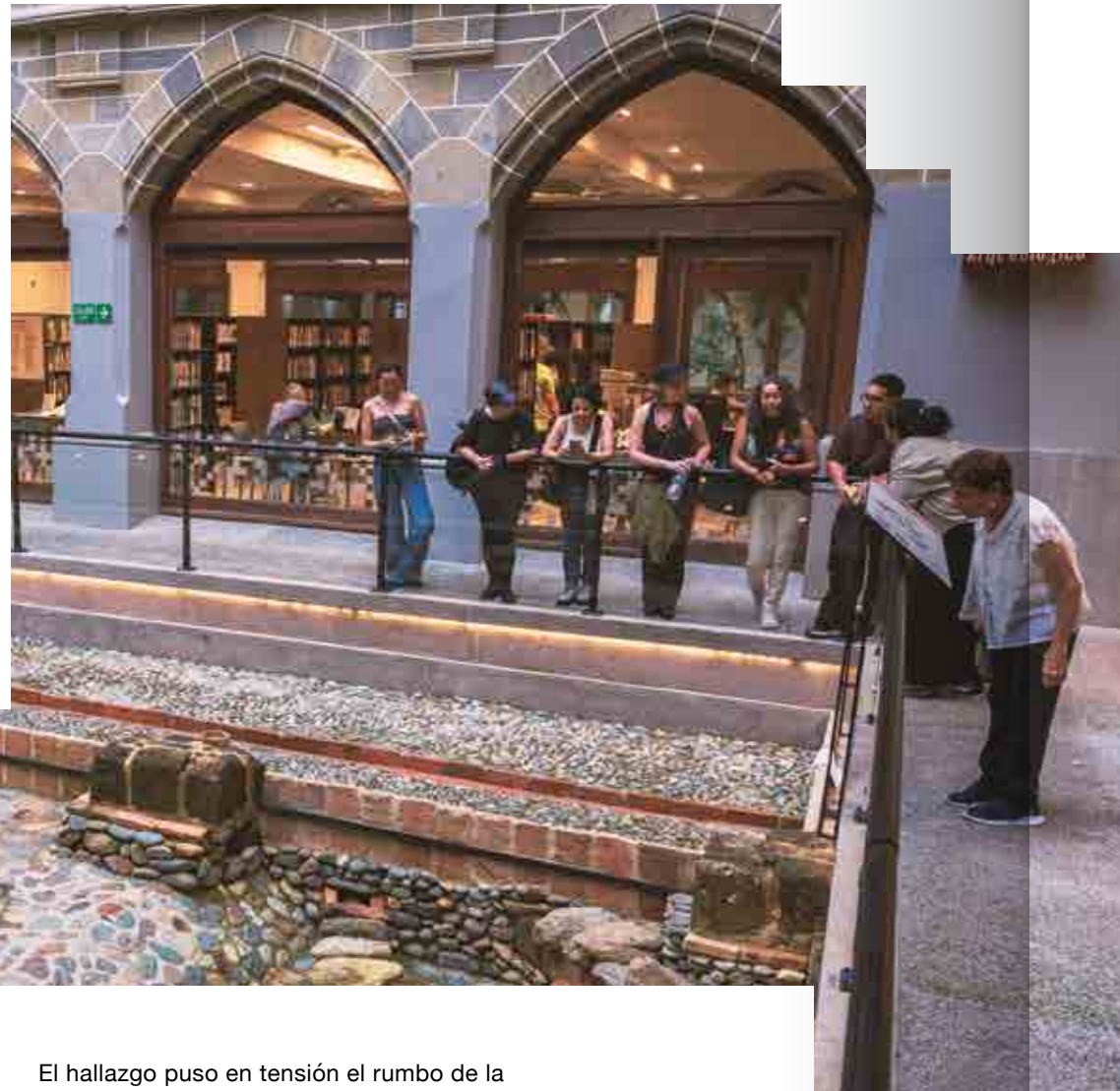
Con la segunda etapa del Claustro Comfama, el centro cultural consolida una forma de hacer ciudad: cuidar el patrimonio, aprender del pasado y proyectar el futuro colectivamente.

aparecieron vestigios del siglo XIX que obligaron a hacer una pausa. Lo que estaba pensado como un patio verde se transformó en una pregunta compartida: ¿cómo avanzar sin borrar lo que el suelo estaba revelando?

Restos del antiguo acueducto, acequias, cimientos, tabletas de barro y piezas en piedra comenzaron a mostrarse uno a uno.

La Sociedad Colombiana de Arquitectos premió la restauración del Claustro Comfama (Etapa I) en la categoría de Patrimonio.

A este logro se suma el primer lugar en la categoría de Proyecto Arquitectónico para nuestra sede Oriente y una mención a Arrayanes de San Sebastián.



El hallazgo puso en tensión el rumbo de la obra: seguir implicaba rediseñar, invertir tiempo y recursos no previstos, y aceptar que el proyecto ya no sería el mismo.

La decisión no fue individual. Un grupo de arqueólogos liderado por Pablo Aristizábal, arquitectos restauradores, entidades públicas y equipos técnicos dialogaron y asumieron responsabilidades compartidas. Se optó por



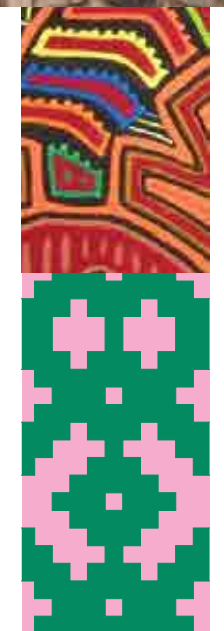
Fundaciones y redes del antiguo edificio franciscano (1803-1806), vestigios del período Colonial Tardío, cuando Colombia hacía parte de la Corona Española.

cambiar el diseño original y convertir el patio en una ventana arqueológica a cielo abierto, donde el pasado convive con la vida cotidiana del Claustro.

Lo que pudo ser un obstáculo se convirtió en una oportunidad: aprender del suelo, preservar la memoria y permitir que nuevos espacios crezcan en diálogo con la historia.

Desde entonces, el Claustro se recorre distinto. El patio ya no es solo un lugar de paso, sino una ventana abierta a lo que estuvo y a lo que sigue estando ahí. Cada vestigio recuerda que cuidar el patrimonio no es detener el tiempo, sino aprender a convivir con él.

Como centro cultural, el Claustro continúa habitándose así: como un espacio donde el pasado sigue hablando y el presente decide escucharlo.



**\$45 MIL MILLONES**

de pesos ha invertido Comfama, gracias a la confianza de las empresas y sus aportes al sistema de compensación familiar, entre la primera y la segunda etapa del Claustro, para el disfrute y el encuentro de los habitantes de Medellín, Antioquia, Colombia y el mundo. Al finalizar las obras en 2027, se habrán invertido **\$93.000 millones**.

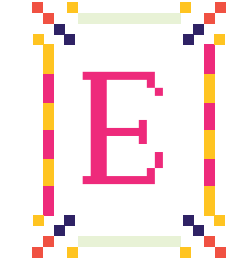


**Un Claustro que se renueva para aprender**

Esta etapa amplió y renovó espacios para el aprendizaje: bibliotecas, general e infantil, con más de **31 mil títulos**, una mediateca con siete mil contenidos audiovisuales, talleres de oficios y cocinas con tecnología de última generación. Lugares pensados para experimentar, compartir y construir conocimiento entre muchos.

# ELPAUER para conectar talento y mercado

Un modelo que  
acompaña a  
empresas creativas  
para que conviertan  
su talento en  
oportunidades  
concretas de  
negocio.



En el festival de animación más importante del mundo, dos estudios antioqueños llegaron con una mezcla de ambición y dudas. No viajaban solo a mostrar su trabajo: iban a

contrastar su modelo de negocio frente a un mercado global exigente. Lo hicieron acompañados por ELPAUER, que promueve procesos de conexión entre empresas creativas y oportunidades reales de mercado.

Bombillo Amarillo y Satellite Lab emprendieron el viaje hacia el Festival Internacional de Cine de Animación de Annecy y su mercado, el MIFA, con preguntas que no podían resolverse desde Medellín. Daniel Vélez, director de Bombillo Amarillo, dudaba junto a su socio, Andrés Mesa, si estaban listos para jugar en las grandes ligas y si asumir el rol de coproductor era una apuesta demasiado ambiciosa. La noche anterior al viaje, la emoción y el vértigo no lo dejaron dormir.

María Escobar, CEO de Satellite Lab, enfrentaba otro dilema: ¿hacia dónde migran hoy las audiencias infantiles?, ¿cómo competir en un entorno cada vez más digital? Sabía que el talento del equipo era sólido, pero intuía que el mercado estaba cambiando más rápido que las certezas.

Ahí es donde entra el modelo de ELPAUER. El proceso no comienza en el aeropuerto, sino meses antes: identificación de empresas con potencial exportador, preparación estratégica, fortalecimiento del *pitch*, lectura del mercado y definición de objetivos concretos para cada encuentro. En Annecy, la agenda fue el resultado de una articulación que buscaba algo más que visibilidad: abrir conversaciones de negocio.

María Escobar  
CEO Satellite Lab

Desde 2018  
hemos  
acompañado  
a más de 5.400  
creadores, lo que  
ha posibilitado  
conexiones con  
mercados que  
superan los  
5 millones de  
dólares para esta  
comunidad.

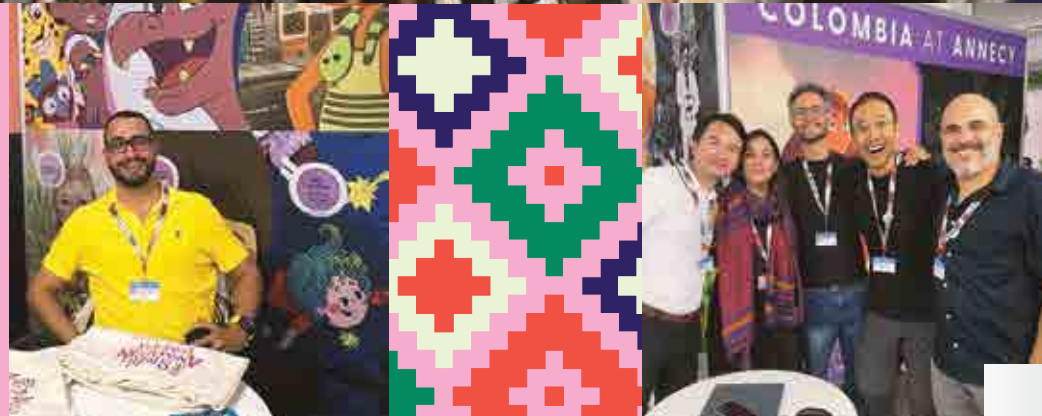
Daniel Vélez  
Director  
Bombillo Amarillo





### Aliados con los que lo hacemos posible

Esta estrategia incluyó el apoyo de Bombillo Amarillo, PipeLine y Proimágenes Colombia.



En el festival convergen estudios, productores y plataformas de todo el mundo. Estar allí exige claridad. Bombillo Amarillo confirmó que, si quiere posicionarse como coproductor, necesita invertir en marca, presencia sostenida y relaciones de largo plazo. «Trajimos más de lo planeado, pero debemos ser constantes y generar más alianzas», reconoce Daniel. El talento, entendieron, debe traducirse en estrategia comercial.

Satellite Lab volvió con una decisión concreta: replantear su enfoque de contenidos. Las audiencias infantiles buscan formatos más breves

y dinámicos, migran a plataformas como YouTube y consumen historias de manera distinta. «Al regresar creamos nuestra primera serie pensada para YouTube», cuenta María. El viaje abrió puertas y activó cambios internos.

Estas empresas hacen parte de Antioquia Emergente, una estrategia que fortalece compañías creativas pequeñas y especializadas que compiten en nichos globales. El modelo no se limita a experiencias internacionales: busca que el talento regional dialogue con el mercado, contraste hipótesis y regrese con decisiones.

Annecy no fue un punto de llegada, sino un punto de ajuste. Las preguntas que surgieron allí actualmente orientan nuevas inversiones, alianzas y estrategias. Esa es la medida del avance: no el viaje en sí mismo, sino la capacidad de traducirlo en movimiento.

# 1.634

acompañamientos a emprendedores consolidan el impacto de ELPAUER, junto con 168 mipymes fortalecidas y 7.115 asistentes en eventos de música y audiovisual.



## Festivales como un escenario para crear y encontrarse

*El Mago de Oz, nuestra primera producción teatral, permitió explorar el porqué y el para qué de los festivales como espacios donde el arte se crea, se comparte y cobra sentido en colectivo.*

Toda obra empieza detrás del telón, en la duda y en la necesidad de imaginar sin certezas. Antes de ser una producción, El Mago de Oz fue una pregunta: ¿cómo crear una obra que dialogara con las familias, habitara distintos territorios y encontrara en los festivales un lugar para existir y crecer?



## Los festivales en Comfama proponen nuevos temas de conversación a través de la celebración y el encuentro.

El Mago de Oz encontró en los Festivales Comfama un espacio natural para activar conversaciones significativas. Estos escenarios permitieron que la obra creciera función tras función y se encontrara con públicos diversos, lo que integró creación artística y conexión con los territorios.

La experiencia evidenció la madurez de una estrategia de festivales que combina creación y formación, y entiende la cultura como un proceso colectivo. Más que una obra en escena fue una extensión viva del proyecto cultural de Comfama, que permitió comprender a los festivales como espacios donde el arte crece, se comparte y cobra sentido en el encuentro con las personas.

Como Dorothy y sus compañeros, el equipo, los artistas y el público fueron descubriendo que aquello que buscaban no estaba afuera, sino en lo que construían juntos. La obra se volvió un espacio de reconocimiento de las familias y de la importancia de avanzar acompañados. Es ahí donde las ideas toman forma y el sentido se hace posible.



El reto no era menor. No había una producción previa ni un elenco consolidado, tampoco una fórmula probada. Optar por una obra propia implicaba asumir el riesgo de crear sin garantías y confiar en que el proceso encontraría su sentido en el camino.

La respuesta fue hacerlo en colectivo. El equipo de Festivales y el Claustro Comfama se articularon para gestar la obra, bajo la dirección

de Kiko Rubiano y con un equipo creativo multidisciplinario que construyó el universo escénico. Desde el inicio, la apuesta fue que la creación fuera también un espacio de formación y aprendizaje compartido.

La convocatoria atrajo a actores y actrices de distintas trayectorias. Sesenta y cuatro personas se inscribieron y dieciocho participaron en un taller-audición de tres días, centrado

en la técnica del *jiu-jitsu* aplicada al teatro. Además de elegir un elenco, el objetivo era que los aprendizajes se expandieran a otros espacios culturales y de formación.

Antes del estreno se realizaron 44 ensayos. La primera función reunió a equipos de Comfama y la tensión era palpable. Cuando el aplauso confirmó que todo había valido la pena, un público interno compartió sus impresiones.

8.670.010

servicios culturales posibilitaron la cultura en Comfama (incluye programación, centros culturales, festivales, bibliotecas, ELPAUER).

161.718

asistencias presenciales y 393.968 virtuales a los festivales propios y en alianza: Hay Jericó, Animación, Actuar por lo vivo, Vibra Urabá, Días del libro, Parada Juvenil, Fiesta del Libro, Filosofía, Teatro Comfama San Ignacio y Artes de la calle, y Santa Fe de Antioquia.

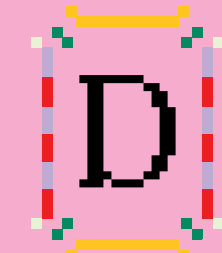
### Aliados con los que lo hacemos posible

Fundación Hay Festival, Alcaldías de Medellín, El Retiro, Envigado, Jericó, Apartadó, Santa Fe de Antioquia, Cámara de Comercio de Medellín, la Gobernación de Antioquia (a través de sus institutos de Cultura y Ciudadanía, y de Patrimonio), el Metro de Medellín, el Distrito San Ignacio. En el ámbito académico y cultural, destacan la Embajada de Francia en Colombia, la Universidad Nacional (sede Medellín), UPB, EAFIT, la Universidad Católica Luis Amigó, la Corporación OtraParte y la Revista Filosofía & Co, entre muchas otras organizaciones que fortalecen nuestra misión cultural y educativa.



**De un dibujo de angustia a una red de apoyo: cuando la lectura se aprende en comunidad**

Santiago tenía diez años, no sabía leer y ya sentía que no podía con la escuela. El día que expresó su angustia a través de un dibujo, una figura hecha ovillo en el suelo, comenzó un proceso en el que su mamá, su colegio, un programa de lectura y una comunidad entera se convirtieron en aliados. Ningún niño aprende solo.



Durante un año completo, la escuela fue un lugar hostil para Santiago: exámenes, tareas sin terminar, palabras que no lograba leer. Aunque tenía diagnóstico de TDAH, se le evaluaba como si ya supiera lo que no había logrado aprender.

Su mamá, Yarleidy Blandón, notó el quiebre cuando Santiago llegó a casa con un dibujo: un niño hecho un ovillo en el piso y un adulto rígido a su lado. Ese fue el llamado de alerta para ella.

Después de insistir en el colegio sin respuesta, Yarleidy interpuso un derecho de petición. No pedía privilegios, pedía comprensión. Esa acción activó una red: el colegio aceptó implementar ATAL, *Aprendamos Todos a Leer*, un modelo que Comfama apoya desde 2024 en instituciones educativas oficiales.





Yarleidy Blandón y su hijo Santiago.

Santiago no estuvo solo. Docentes formados, metodologías centradas en el lenguaje oral, una mamá comprometida y un sistema de apoyo constante lo acompañaron. Cada sílaba leída no fue un milagro individual, sino el resultado de una red que creyó en él.

Santiago ahora lee, imagina y escribe. Pero lo que más ha cambiado no es solo su historia, sino la manera en que entendemos el aprendizaje: cuando familias, docentes, programas e instituciones trabajan juntos, estudiar deja de ser un muro, se convierte en una posibilidad real de progreso para muchos otros como él.

# 560.836 MATRÍCULAS

en Educación para la vida registramos en 2025; además, impulsamos el crecimiento de **8.000** niñas y niños en primera infancia y **323.004** estudiantes se sumaron a nuestra apuesta de Transformación Educativa. Desde 2017, el programa de modelos educativos flexibles ha logrado graduar y certificar a **6.156** personas.



Acompañamos cada etapa de la vida, desde el cuidado de la primera infancia y una formación escolar inspiradora, hasta el acceso a la educación técnica y superior creando comunidades de aprendizaje que van desde los 0 hasta los 95 años.

### Somos uno de los mayores inversionistas privados en educación en el país

Lideramos la inversión privada en educación en Colombia con **\$153.000 millones** movilizados entre 2021 y 2024, según el informe Empresas, sociedad civil e inversión social en educación 2024. Este es un trabajo que realizamos junto a la Fundación Empresarios por la Educación y Proantioquia, el cual nos posiciona como la organización que más recursos apalanca para fortalecer el sistema educativo en el país.

# Tutucán, 30 años de un pueblo que guarda historias

Hace 3 décadas Tutucán abrió sus puertas evocando un pueblito antioqueño. Desde entonces, millones de personas han cruzado sus calles empedradas, han saludado a sus personajes y han hecho de ese lugar parte de su propia historia. Para algunos fue el paseo de infancia; para otros, el escenario de celebraciones familiares; para muchos, un refugio en momentos difíciles.



hablar de Tutucán no es hablar de un parque, es hablar de millones de vidas que se han cruzado y muchas veces reunido allí.

Héctor Fernando Vásquez y su hijo, Juan José, lo saben bien. Hace años visitan el lugar como parte del proceso que ha vivido Juanjo frente a una enfermedad regresiva que le impide comunicarse y caminar. En ese trayecto, este espacio se volvió refugio y rutina. En personajes como Cosiaca, el alcalde del pueblo, Juanjo encontró a un amigo. «Por más difícil que sea la situación, allá Juanjo y yo nos sentimos acompañados. Para nosotros, este lugar es maravilloso», dice Héctor.

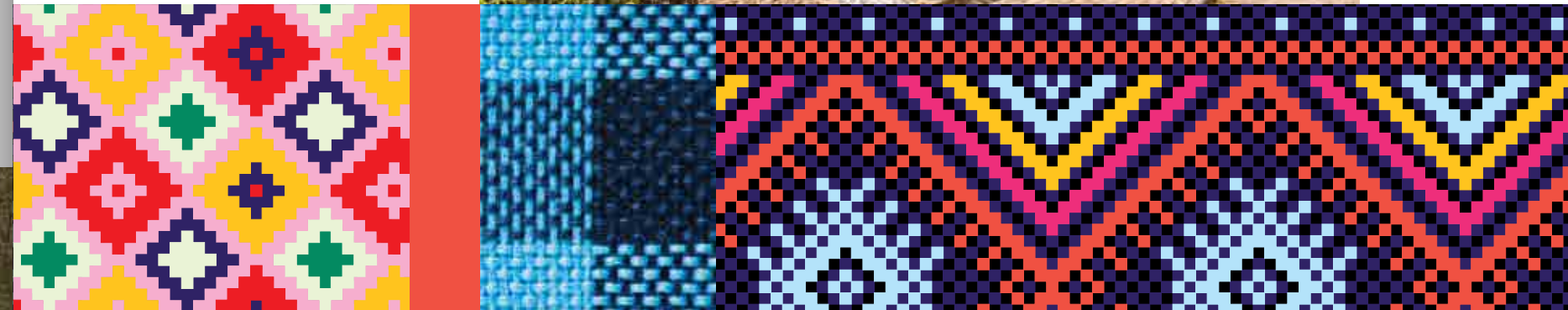
Para Ana Felisa Cuartas, Tutucán atraviesa distintas etapas de su vida. Primero fue escenario de la crianza de sus hijos y un espacio de diversión. Más adelante, acompañó uno de los momentos más difíciles: la enfermedad de Kevin, su hijo. Para él era su lugar seguro. Antes de cada quimioterapia, Kevin le pedía a Ana volver allí; necesitaba ese respiro, los abrazos del elenco y la sensación de estar cuidado.



## Tutucán

Las tutuqueñas: comerciante panelera, jardinera, lideresa comunitaria y abuela, interpretadas por Alejandra Herrera, Diana López, Estefanía Muñoz y María Isabel Gálvez.

Cuando Kevin falleció, Ana regresó buscando fuerza para seguir adelante y encontró lo que ella llama su familia Tutucán, dispuesta a acompañarla. Años después, cuando decidió rehacer su vida, eligió celebrar su boda en el Parque Comfama Rionegro, rodeada de quienes ya eran parte de su historia. «Uno en Tutucán encuentra todo. A mí me ayudaron a salir de tanto dolor y tristeza», recuerda.



Pero no todas las historias están marcadas por la dificultad. También están Édgar Cardona, Ángela Sánchez, Marleny García y Gustavo Castaño, un grupo de amigos jubilados que visita Tutucán desde hace 25 años. Fueron con sus hijos y ahora regresan con familiares y amigos. Para ellos es su finquita: un lugar donde las costumbres antioqueñas se reconocen, la amistad se cultiva y el tiempo se vive distinto. «Tutucán es nuestro espacio seguro: un lugar de encuentro, diversión y calma entre amigos», dice Marleny.

Patrx Lorena Patiño también encontró allí un punto de apoyo para volver a empezar. Desde

2018 enfrentó un cáncer con múltiples procedimientos que cambiaron el ritmo de su vida. Entre la crianza de sus hijos y su proceso personal, encontró en Comfama cercanía y bienestar. Allí descubrió también una vocación: acompañar a otros desde su propia historia. «Después de mi familia, a mí me ayudó Comfama», dice.

A lo largo de tres décadas, Tutucán ha recibido cerca de **15 millones** de visitantes. Cada uno ha llegado con una historia distinta y se ha ido con algo que no siempre se puede nombrar: un recuerdo, una conversación, una risa compartida, un alivio.



Marleny García, usuaria del parque

Gustavo Castaño, usuario del parque

Édgar Cardona, usuario del parque

Ángela Sánchez, usuaria del parque



Patrx Lorena Patiño, usuaria del parque

Desde su apertura en 1995, Tutucán ha recibido a 15 millones de visitantes, consolidándose como un espacio que busca recordar y celebrar el patrimonio cultural antioqueño.



Todos los parques Comfama recibieron en 2025 casi **3 millones** de visitas, posibilitando encuentros, historias y momentos en comunidad. Esa cifra no es solo un dato: es la suma de abrazos, celebraciones y procesos vividos en espacios que siguen siendo punto de encuentro para generaciones distintas que comparten una memoria común.

**2.902.917**  
VISITAS tuvimos en todos nuestros parques Comfama en 2025.

# Cuidar Cerro Tusa, una tarea compartida

Siempre ha estado allí, imponente y abierto a quienes lo recorren. Convertirlo en parque implicó reunir voluntades alrededor de un propósito común: asegurar que su fuerza y su fragilidad puedan sostenerse en el tiempo.

**\$8.816**  
MILLONES  
DE PESOS

*se invirtieron para el proyecto que integra en su diseño 1.200 m<sup>2</sup> de construcciones ligeras y 4.300 m<sup>2</sup> de terrazas verdes y senderos inspiradores.*



Por qué Comfama administraría un territorio natural que es de todos? ¿Qué pasaría con visitantes, guías locales, habitantes de Venecia y personas que encontraban en esta montaña su lugar? Esas fueron las preguntas que surgieron en 2022, cuando la Empresa de Parques y Eventos de Antioquia (ACTIVA), de la Gobernación de Antioquia, presentó la alianza para desarrollar el Parque Arqueológico y Natural Cerro Tusa, en la que Comfama asumiría el rol de administrador y operador.

**El Parque Cerro Tusa es el resultado de la articulación de más de 20 organizaciones, empresas e instituciones públicas y privadas que entendieron que abrir caminos no significa ocupar, sino cuidar.**

Las inquietudes no eran solo institucionales. También las compartían los guías locales y las comunidades vecinas que dependían de la montaña para su sustento. Temían perder un espacio históricamente abierto y ver afectada su forma de vida.

María Isabel Arango, responsable de Proyectos Negocios de Comfama, recuerda que el primer paso fue escuchar. A partir de ese diálogo fue posible acompañar a los guías, fortalecer su organización, formalizar su labor e integrarlos al esquema de operación. «La conciliación fue permanente y el camino no fue fácil», señala Santiago García, responsable del parque. Con el tiempo, más que una respuesta administrativa, tomó forma un acuerdo compartido: priorizar el cuidado, la seguridad y la regeneración del territorio.

Esas conversaciones, grupos focales y encuentros fueron revelando no solo el potencial del parque, sino el significado que el cerro tiene para quienes lo habitan y recorren. La sabiduría popular sobre sus caminos, tiempos y cuidados orientó, junto con la comunidad, la definición de los recorridos y las actividades del parque.

A la par de ese proceso, comenzaba otro reto: intervenir sin herir. La infraestructura se construyó a lomo de mula, subiendo materiales



por la montaña, instalando escaleras y construyendo miradores que permitieran el ascenso sin erosionar el ecosistema. Cada decisión debía equilibrar acceso y conservación. Ruben Darío Velásquez, guía de montaña

**29.152**

personas visitaron el parque de Cerro Tusa durante 2025.

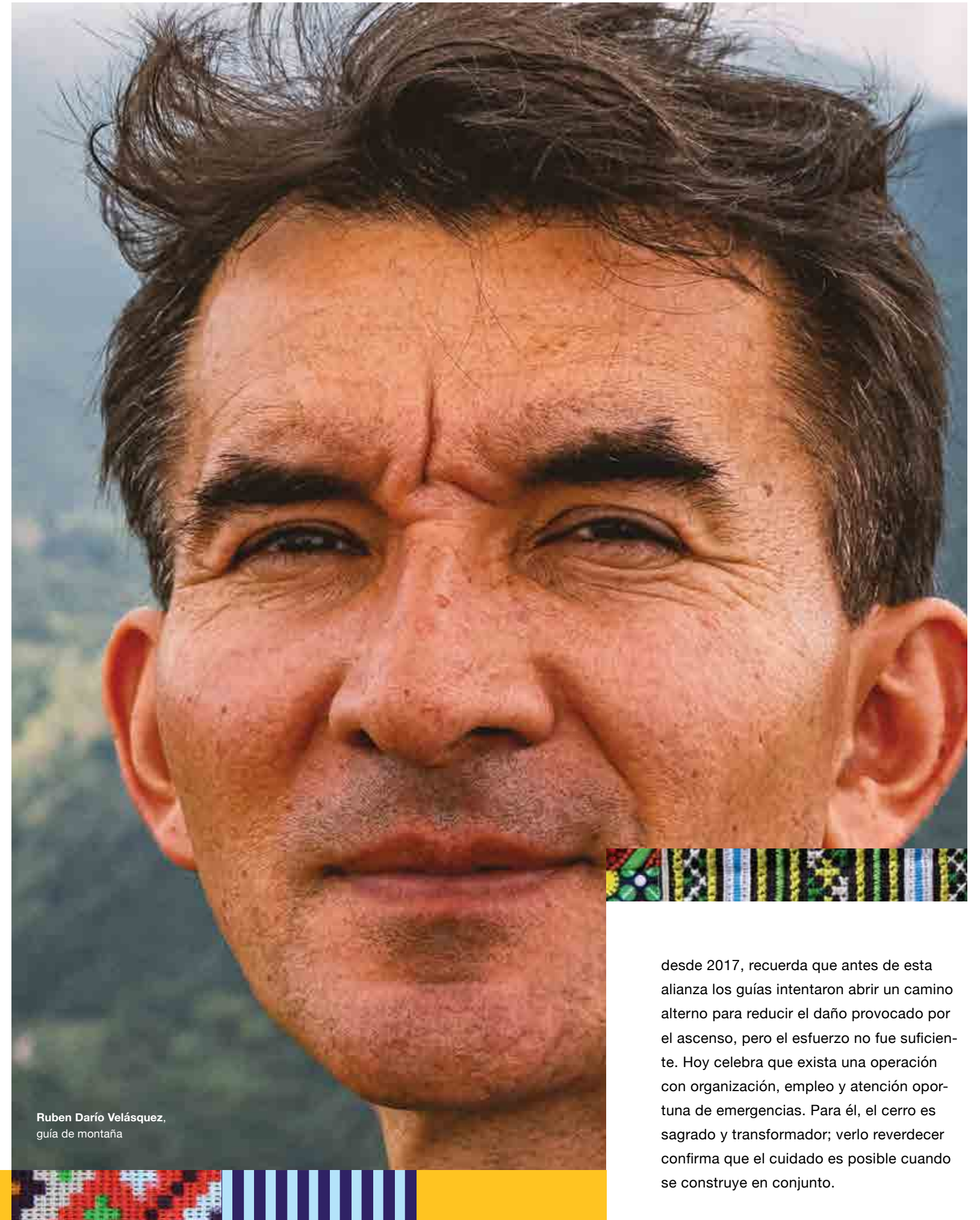


**El cerro mantiene su belleza de siempre y sigue siendo imponente. La diferencia es que ahora su cuidado se asume de manera compartida.**

**Juntos hacemos más**

**Inauguramos formalmente el parque de Cerro Tusa, gracias a un modelo solidario y a la articulación entre la Alcaldía de Venecia, Antioquia es mágica, ACTIVA, la Gobernación de Antioquia y Comfama.**

ACTIVA (Gobernación de Antioquia), Alcaldía de Venecia, Comfama, Mesas de Turismo y seguridad de Venecia, Concejo Municipal de Venecia, Secretaría de Productividad y Competitividad (Oficina de Turismo), líderes comunitarios y vecinos, cabildos indígenas, comunidad Los Comadrejos, acueductos veredales, guías locales, Cadena de valor de turismo, SENA, ICANH, Policía de Turismo, Bomberos de Venecia, Fundación Sueños por Colombia, Corporación GAIA, Operadores del Parque, Jardín Botánico, Corantioquia, Pablo Aristizábal, arqueólogo y asesor del proceso.

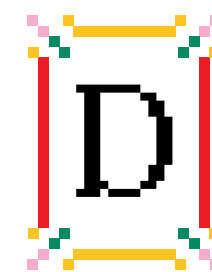
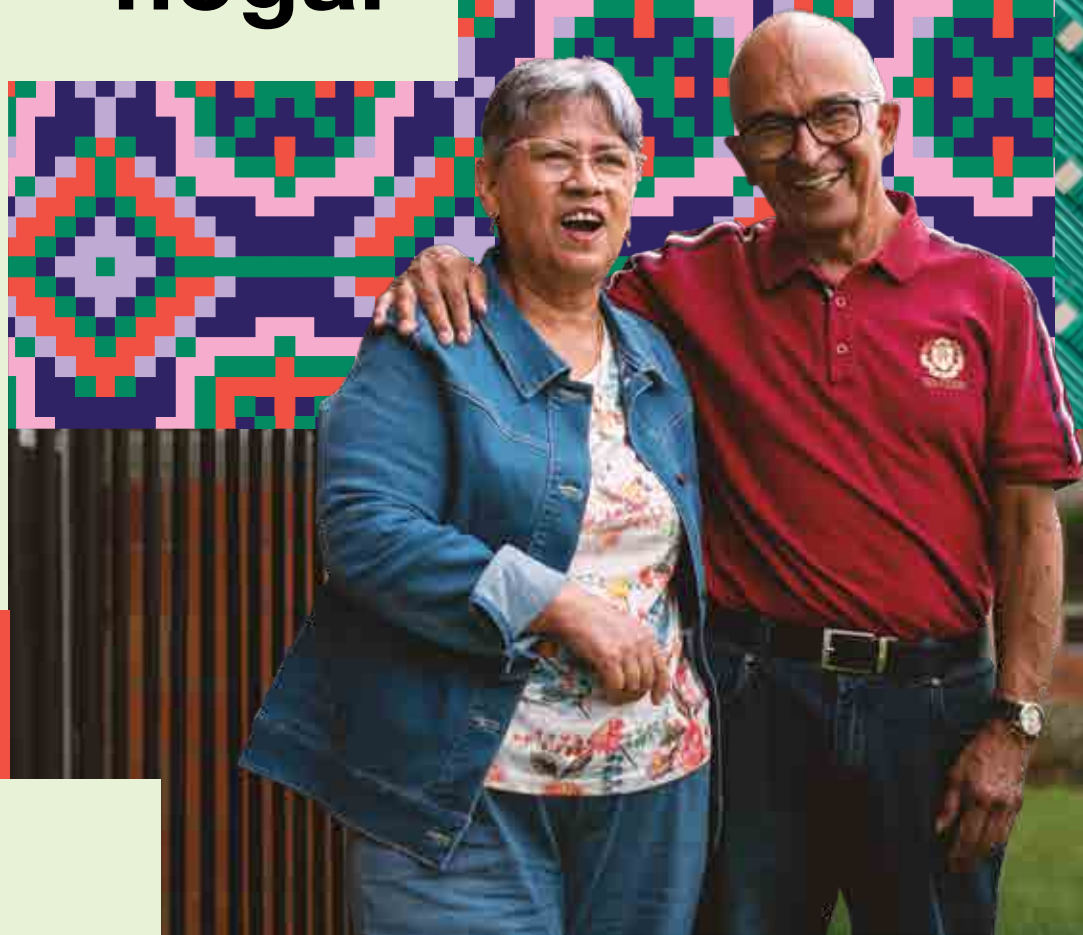


Ruben Darío Velásquez, guía de montaña

desde 2017, recuerda que antes de esta alianza los guías intentaron abrir un camino alternativo para reducir el daño provocado por el ascenso, pero el esfuerzo no fue suficiente. Hoy celebra que exista una operación con organización, empleo y atención oportuna de emergencias. Para él, el cerro es sagrado y transformador; verlo reverdecer confirma que el cuidado es posible cuando se construye en conjunto.

# Caminar como familia hacia un nuevo hogar

Comprar vivienda ahora exige más que un esfuerzo individual: requiere decisiones compartidas.



Desde Comfama articulamos comunidad, entorno, sostenibilidad y alianzas para mejorar la calidad de vida de las personas y los territorios. Un ejemplo de ello es que nos anticipamos y planeamos proyectos de vivienda VIS para que las familias trabajadoras puedan imaginar su futuro con mayor estabilidad. La historia de Guillermo León González y su familia hace visible ese propósito.

Guillermo León tiene 71 años y una imagen que lo acompaña desde hace tiempo: sentarse en el balcón, junto a su esposa, Blanca Rocío Bedoya, con la certeza de que tienen un lugar propio. Ambos llegaron a Medellín hace casi 30 años desde Betulia, Antioquia. Fueron campesinos y se trasladaron a la ciudad buscando estabilidad. Él trabajó como vigilante; ella se dedicó a las labores del hogar y a trabajos de costura. Criaron a sus dos hijos mientras sostenían un sueño que parecía inalcanzable: tener vivienda propia.

«Eso costaba mucha plata», dice Guillermo. Las deudas, la falta de ahorro y los gastos diarios parecían cerrar cualquier posibilidad. Pero en 2019, cuando se pensionó, tomaron



una decisión: seguir trabajando, vivir con lo justo, ahorrar con disciplina y renunciar incluso a los viajes a su pueblo. Sabían que llegar a casa no sería un camino fácil.

Buscar proyectos fue parte del aprendizaje. Miraron opciones lejanas, hicieron preguntas y escucharon recomendaciones. «Hablen con Comfama», les dijeron una vez en medio de la búsqueda. Esa recomendación los conectó con una red de acompañamiento institucional que entiende la vivienda no solo como un bien, sino como un proyecto de vida.

Así llegaron a La Colinita, un proyecto que surge como parte de la suma de voluntades entre el ISVIMED y el municipio de Medellín, gerenciado por Comfama, ubicado en Guayabal. Vinieron las reuniones, los encuentros y los trámites, y Guillermo y Blanca estuvieron en todo, siempre juntos. En octubre de 2022 salieron favorecidos con el subsidio de vivienda y, con él, una posibilidad concreta de futuro.

**En 2025 acompañamos a 9.118 familias a través del programa *Camino a mi casa*, y 1.019 se beneficiaron con nuestros mejoramientos.**



Guillermo González, Blanca Bedoya y su hijo León Alberto González

apartamentos); Bosques de Copacabana, en alianza con Prodesa (808 viviendas); y Jazmines II, en Apartadó, un proyecto propio que alcanzará 1.500 viviendas. En 2025, ese trabajo colectivo derivó en la asignación de 3.114 subsidios, el impacto a más de 9.000 familias a través de *Camino a mi Casa* y la ejecución de más de 1.000 mejoramientos de vivienda. Porque cuando una organización decide planear hoy para cuidar el futuro, llegar a casa deja de ser un logro individual y se convierte en una posibilidad compartida.

#### Un modelo de Hábitat que piensa en el bienestar colectivo

Queremos desarrollar más que proyectos de vivienda, generar comunidades en armonía con el entorno y sus vecinos en búsqueda del bienestar.

Cuando conocieron el lote, solo había una valla y un terreno vacío. Ahora celebran el resultado de una construcción colectiva: la constancia de una familia, el acompañamiento institucional y el trabajo conjunto entre entidades públicas y privadas. El apartamento empieza a llenarse con las voces de la familia. «Esto es para ellos», dice Guillermo, señalando a su hijo y su nieto. «Para que tengan seguridad».

Historias como la suya son posibles porque seguimos impulsando proyectos de vivienda VIS como parte de una estrategia que entiende el habitar como una experiencia cultural y comunitaria. Esa visión se concreta en desarrollos como Bosque de Piedra, en Robledo Pajarito, junto a Constructora Capital (356

#### Unirnos para hacer más

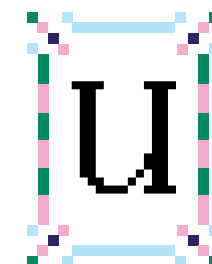
Celebramos la capacidad de tejer voluntades en una sola dirección. Al unir nuestra visión con aliados de diversos sectores, Prodesa, Constructora Capital, VIVA (Empresa de Vivienda de Antioquia), Constructora CASA, Isvimed, Amarilo, Fundaciones Berta Martínez, La Aguja, Golondrinas, Compasión, Socya, Greenland; Corporaciones Presentes y Ayuda Humanitaria y Coonvite, no solo sumamos recursos, sino que multiplicamos el impacto social.

## Asegurarse: una ruta en compañía



María Antonia Álvarez  
Beneficiaria Seguro de Vida

La decisión de asegurarse empieza con una conversación, una caída, una pérdida o una pregunta que cambia la forma de mirar el futuro.



María Antonia Álvarez ya conocía Seguros Comfama, pero su decisión se activó al ver a su amiga, Milena, atravesar el duelo por la muerte de un ser querido. En medio de esa tristeza, Milena supo que era beneficiaria de un Seguro de Vida y ese respaldo, inesperado, fue un pequeño respiro.

Un seguro no es un gasto: es una red para cuando la vida se complica y toca reorganizarse. A esa red se llega de maneras distintas.

El progreso económico también es bienestar social. Con nuestros servicios financieros otorgamos en 2025, 193 mil créditos por un valor de \$314.369 millones de pesos.



**Lina Rodríguez**  
Beneficiaria Seguro de Hospitalización

Para María Antonia fue una confirmación de amor en medio del dolor: alguien puede pensar en el bienestar de los suyos, incluso cuando ya no esté. Por eso, hoy valora la paz que le brinda su Seguro de Vida: lo entiende no como anticiparse a lo peor, sino como una forma de proteger a quienes más ama, sus padres, y seguir disfrutando el hoy con tranquilidad: viajar por pueblos antioqueños, nadar y leer.

Lina María Rodríguez llegó al Seguro de Hospitalización por una mezcla de susto y consejo. En una caída en su casa se lesionó un tobillo; la herida resultó más grave de lo que creían, terminó hospitalizada varios días y su rutina se llenó de gastos y enredos. En ese momento su hermana, Claudia, le hizo una pregunta que

quedó sonando: nadie está exento de una hospitalización, ¿por qué no ser precavida? Lina lo adquirió pensando en accidentes futuros y en la estabilidad de su casa; aún se recupera, va con calma, haciendo croché y viendo televisión. Juan Esteban Salgado llegó al Plan Exequial por una pregunta sencilla. En su casa no tenían el hábito de asegurarse, pero él pasaba los días hablando de estas coberturas y se lo preguntó en serio: ¿por qué no asegurarme yo también?

Con la asesoría de su compañera, Andrea, eligió una póliza que incluyera a los suyos, incluso a los animales: un seguro múltiple para su esposa, su mamá, sus perritas y él mismo, pensado para ayudar económicamente con trámites en caso del fallecimiento de alguno. Con

# \$7.737 MILLONES

desembolsamos en 2025, representados en **65.354 Seguros Comfama** para acompañar los hogares antioqueños.

el tiempo entendió que, aunque no podemos controlar lo que pase, sí podemos prepararnos para cuidar a quienes más queremos.

Los seres queridos de María Antonia, Lina María y Juan Esteban hacen parte de las casi **60.000** coberturas de 2025, un crecimiento del **24 %** y un cumplimiento del **113 %** frente al año anterior. Asegurarse es saber que, cuando algo pasa, no se está solo.

### Aliados con los que lo hacemos posible

Sura, Colmena seguros, Los Olivos e IGS  
Integral Group Solution.

**Juntos hacemos más cuando unimos nuestra experiencia con las metas de las familias y nos convertimos en un apoyo sólido que les permite caminar con paso firme y confianza hacia sus sueños.**



**Juan Esteban Salgado**  
Beneficiario Plan Exequial



## Una decisión familiar que transformó un camino

Sofía Pajón nunca olvidará el cumpleaños de su abuela en noviembre de 2023. Ese día, mientras la familia celebraba, escuchó por primera vez el nombre de Cosmo Schools. Esa conversación cambiaría su rumbo.

**D**ecían que en este colegio buscaban el bienestar de los estudiantes y que era una metodología diferente, recuerda Sofía, hoy de 17 años. Entonces cursaba noveno grado en un colegio en Copacabana donde sentía que no desarrollaba su potencial. Se imaginaba aprendiendo por proyectos, con mayor autonomía y en una comunidad donde pudiera elegir y explorar.

Cuando Sofía escuchó por primera vez el nombre de Cosmo, la red apenas comenzaba. En 2020 eran 19 estudiantes; cinco años después, cerca de 5.000 jóvenes hacen parte de este proyecto que pasó de 4 mentores a más de 420 y hoy acompaña a miles de familias. No era solo un cambio de colegio: era entrar a una comunidad en expansión.

«Nos enteramos de Cosmo Schools y nos gustó la importancia que le dan al bienestar emocional y la calidad educativa», dice Sofía. Siempre en plural. Son cuatro: ella, su perrita Wanda y sus papás, Ana y Jaime. Allí las decisiones se conversan y antes de hacerlo sobre este tema, había asuntos por resolver: no perder el cupo en el antiguo colegio, postularse a una beca y resolver el transporte, pues la sede en Bello quedaba al doble de distancia.

La conversación se amplió: tías, abuelos, amigos. Lo que parecía una decisión académica se volvió una movilización familiar. Se mudaron de casa, aún en Copacabana, pero lejos de los abuelos. Durante dos años, el transporte fue un rompecabezas: primero el cuñado de su mejor amiga, luego el abuelo de un compañero y en días de pico y placa, el tío político.

**5.135**  
**ESTUDIANTES**

Al cierre de 2025. Cumplimos cinco años de este proyecto que inició con **19** estudiantes y que **en 2026 ya cuenta con más de 6.000**. En este primer quinquenio pasamos de **4** mentores a **420**, y de recibir **40** familias en la Escuela de Familias a impactar **8.230** personas en espacios de aprendizaje y **1.600** familias formadas en crianza positiva.

Ana Castaño y Jaime Pajón junto a su hija Sofía Pajón, egresada de Cosmo Schools

**Abrimos dos centros de experiencias Cosmo: uno en El Poblado y otro en Itagüí. Estas sedes se suman a las que tenemos en el Centro, Laureles, Envigado, Bello, Robledo, Llanogrande, Rionegro, Cristo Rey y Barrio Colombia.**

El ingreso a Cosmo no eliminó las dudas. Sofía atravesó meses de entusiasmo y nostalgia. Llegar nueva a dos años de graduarse no era menor. Pronto empezó a experimentar lo que la había llevado a Cosmo: aprender por proyectos, elegir rutas, conectar la secundaria con la educación terciaria. Así decidió iniciar la técnica en Diseño Gráfico en Cesde mientras terminaba el colegio.

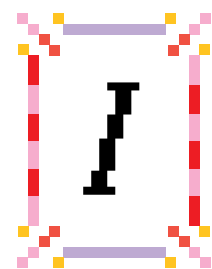
Cuando atravesó momentos difíciles, encontró acompañamiento. Los mentores y el equipo psicosocial es-

tuvieron disponibles. Lo que comenzó como una apuesta familiar se convirtió en una red que la sostuvo: docentes, orientadores, compañeros y el ecosistema que conecta Cosmo con Cesde.

El 27 de noviembre de 2025 fue la graduación en el Teatro Comfama. Sus papás y su novio estaban ahí, pero en su memoria estaban los abuelos y los tíos, quienes prestaron el carro y ajustaron horarios para que el transporte fuera posible. Mientras sonaba «Invierno» de Vivaldi, comprendió algo importante: no se graduó sola.

# Cesde, primer técnico virtual en Desarrollo de Software de Antioquia

Abrimos una puerta para que el talento florezca en desarrollo de software, sin que la distancia detenga su progreso.



Imagina que trabajas durante el día, vives lejos y aun así quieres estudiar desarrollo de software. Sabes que abre puertas, pero no puedes desplazarte cinco días a la semana. Durante años, las opciones fueron pocas: en Antioquia toda la oferta técnica laboral en sistemas era presencial, justo cuando el trabajo remoto ya era una realidad.

Para el 24 % de los jóvenes colombianos entre 15 y 24 años que estudia y trabaja, la flexibilidad no es un beneficio, sino una condición para continuar su formación.

En el Cesde, institución de educación técnica de Comfama, esa realidad dejó de ser un dato y se convirtió en una inquietud compartida. Poco a poco tomó la forma de una pregunta concreta: ¿cómo preparar talento para un mundo digital con esquemas educativos que seguían siendo, en su mayoría, presenciales?



Iván David Oviedo, director de la Escuela de Tecnologías y Administración del Cesde; Belkis Torres, directora académica (e) del Cesde, y Yarleyda Borja, docente de Desarrollo de Software del Cesde.

El riesgo era claro: sin transformar la educación, miles de jóvenes podrían ver aplazado su progreso. No por falta de talento, sino por no encontrar una oferta ajustada a sus tiempos o a su lugar de residencia. En un sector que crece con rapidez, quedarse por fuera significa perder oportunidades reales de movilidad laboral.

De esa tensión detectada en el mercado nació una decisión estratégica: convertirse en la primera Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH) en Antioquia en recibir la aprobación de la Secretaría de Educación de Medellín para ofrecer un programa Técnico Laboral como Asistente en Desarrollo de Software en modalidad a distancia.

# 21.854

matrículas en programas técnicos laborales, un crecimiento del 16 % frente a 2024, con una oferta de 30 programas técnicos en las diferentes sedes.



«La modalidad a distancia no fue simplemente virtualizar contenidos. Fue rediseñar la experiencia formativa completa, sin renunciar a la rigurosidad académica ni al acompañamiento cercano que nos caracteriza», afirma Belkis Torres, directora académica (e) del Cesde.

El proceso tomó casi ocho meses: actualizar el Proyecto Educativo Institucional, obtener la resolución oficial, ajustar el modelo pedagógico, fortalecer la plataforma e-Cesde e integrar herramientas como Platzi y Slang para potenciar competencias técnicas e inglés para el trabajo, incorporando además tecnologías que en la actualidad son habilitadoras del empleo.

El mayor desafío fue cultural. Hubo dudas y escepticismo: ¿podemos ofrecer la virtualidad con criterios de alta calidad?, ¿estamos preparados para este paso? Esas preguntas atravesaron a toda la institución. La conversación se convirtió en un trabajo coordinado: siete áreas —Rectoría, Dirección Académica, Tecnología,

**El 66 % de los estudiantes consigue empleo durante el primer año después de graduarse y, de estos, el 38 % obtuvo su trabajo gracias a la alianza del Cesde con la bolsa de empleo de Comfama.**

Comunidades Digitales, Conexión de Negocios, Comunicaciones y el frente Administrativo y Financiero— asumieron responsabilidades para garantizar que las 694 horas de formación mantuvieran el mismo rigor en modalidad a distancia, en un proceso donde nada se improvisó.

El resultado no estaba garantizado. La Secretaría de Educación solo ha aprobado seis programas a distancia en distintas áreas, y el de Cesde es el único

en Desarrollo de *Software* entre más de 45 programas tecnológicos en Medellín. Esta aprobación es un reconocimiento formal a su calidad académica.

Más allá del reconocimiento, el impacto ya comenzó. En marzo de 2026 inició la primera cohorte con 27 estudiantes que actualmente se forman en Desarrollo de *Software* con la misma calidad y rigor, sin que la presencialidad sea una barrera para su progreso.

# Aportar a la salud de la comunidad urabaense

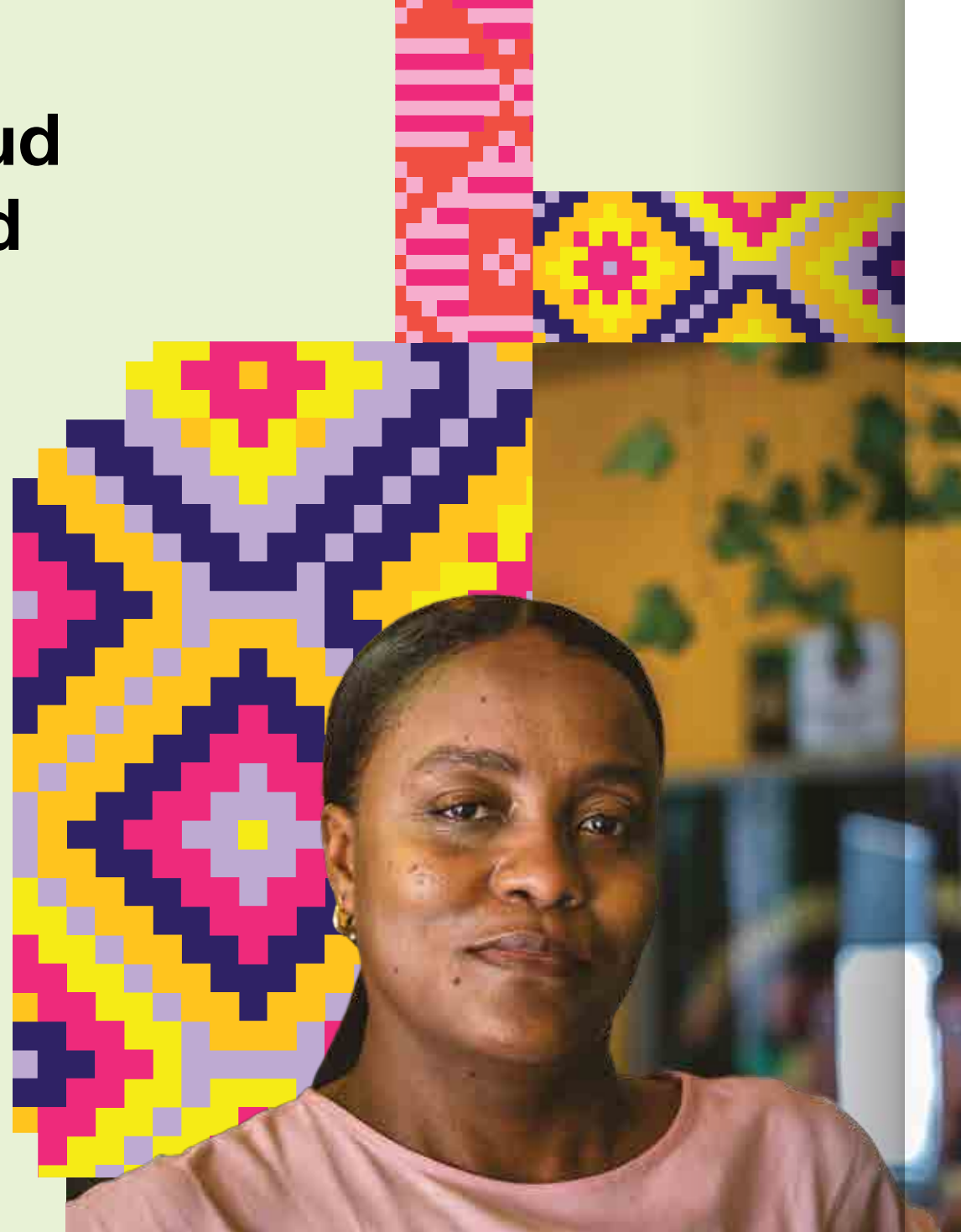
En Urabá, la alta complejidad ya no implica viajar lejos. Dos historias muestran cómo la articulación médica permite atender diagnósticos exigentes con oportunidad y cercanía.

Lucelly y Dorelis convivieron durante años con un dolor que les impedía llevar una vida tranquila. Lo que comenzó como molestias persistentes terminó revelando diagnósticos

complejos que requerían algo más que buena voluntad médica: exigían precisión, coordinación y un equipo capaz de asumir riesgos con respaldo técnico.

Lucelly Mosquera, de 39 años, madre de dos hijas y residente en Carepa, pasó años buscando respuestas. Una primera cirugía, realizada bajo un diagnóstico equivocado, reveló finalmente la causa: endometriosis grado IV con compromiso de varios órganos. En Medellín le advirtieron que la intervención era de alta complejidad y que requería un equipo interdisciplinario que no estaba disponible en ese momento. Regresó a casa con tratamiento hormonal, pero el dolor persistía. «Me había vuelto una persona con limitaciones físicas; todo me generaba dolor», recuerda.

Cuando llegó a la Clínica Panamericana, el abordaje fue distinto. Su caso fue evaluado de manera conjunta por ginecología oncológica y cirugía oncológica, especialidades que trabajan articuladamente en la institución para asumir procedimientos de alta complejidad. Se revisaron imágenes, antecedentes quirúrgicos y riesgos anestésicos antes de definir la intervención. La cirugía exigió precisión milimétrica para preservar órganos comprometidos y evitar complicaciones mayores. Para Lucelly fue un antes y un después: «Esa maleta desapareció de mi espalda», dice al recordar el momento en que recuperó la movilidad y calidad de vida.



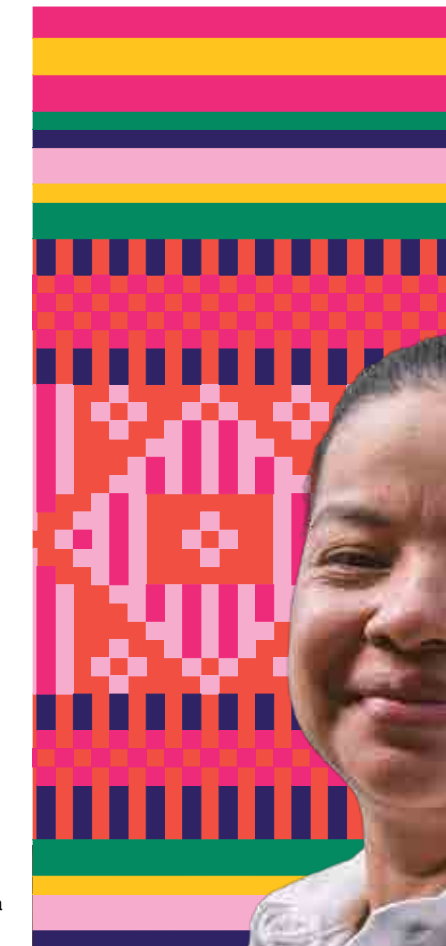
Lucelly Mosquera

En Apartadó, Dorelis Sierra, de 44 años y madre de dos hijos, atravesó un camino similar. Durante años convivió con dolor pélvico constante. «Yo ya me daba por vencida», admite. En la Clínica Panamericana, una valoración integral permitió identificar una endometriosis avanzada que no había sido diagnosticada con claridad. El proceso fue coordinado: citas prioritizadas, junta médica interdisciplinaria y una cirugía oncológica exitosa. Más allá del procedimiento, Dorelis destaca el acompañamiento permanente del equipo. «Ellos caminaron conmigo», afirma.

Ambos casos reflejan una capacidad instalada que actualmente marca la diferencia en Urabá. En 2025, la Clínica Panamericana atendió a **292.617** pacientes y realizó **2.851** sesiones de quimioterapia, lo que ha consolidado una oferta oncológica de alta complejidad en la región. Esto no solo reduce desplazamientos hacia Medellín, sino que fortalece la atención especializada cerca del entorno familiar y de apoyo de cada paciente.

En un territorio que crece y enfrenta desafíos, garantizar atención oncológica especializada es un compromiso

con la dignidad y la permanencia. Aquí, la alta complejidad no depende de una sola especialidad, sino de la coordinación entre equipos clínicos, áreas de apoyo y familias que sostienen el proceso. Cuando ese engranaje funciona, los casos más exigentes pueden resolverse con oportunidad y cercanía, permitiendo que las personas reciban atención especializada sin tener que viajar largas distancias.



Dorelis Sierra

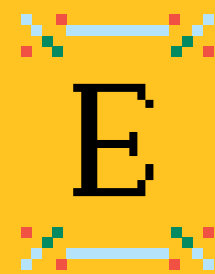
La Panamericana es la institución de salud más importante en atención médica de alta complejidad en esta región.

# 292.617

pacientes atendidos y 677.059 actividades realizadas durante 2025.

# Nos seguimos consolidando en innovación

Durante cuatro años, Natalia Álvarez y Jaime Moreno escucharon la misma respuesta cuando presentaban su proyecto: era arriesgado, difícil de medir, demasiado innovador.



El punto de partida no era inventar una cápsula, un artefacto similar a una cámara de descanso, ni

ofrecer una solución tecnológica, sino responder una pregunta sobre un problema en movilidad. Tras 18 meses analizando accidentes de transporte, identificaron un patrón: jornadas extensas, poco descanso y niveles de fatiga que afectaban

la capacidad de reacción. Decidieron profundizar en el estudio del sueño y la recuperación, apoyándose en evidencia científica y desarrollos propios.

De ese proceso, que no fue inmediato, nació KamaraQ. Implicó más de dos años de pruebas, ajustes y decisiones técnicas. Optaron por fabricar en Colombia, asumir el costo de iterar y buscar respaldo experto. En el camino se sumó el doctor Jorge Reynolds, ingeniero electrónico e investigador colombiano reconocido por sus aportes al desarrollo del primer marcapasos externo con electrodos internos en Latinoamérica, quien aportó su experiencia en el estudio de

frecuencias y sonido. El proyecto tomó forma como una cápsula que combina estímulos de luz, sonido y aromas con tecnologías orientadas a favorecer estados de descanso profundo. No prometía soluciones milagrosas; planteaba una hipótesis que debía probarse.

Durante años tocaron puertas sin encontrar quién asumiera el riesgo de acompañarlos. En 2024 llegaron a Comfama. La decisión no fue automática. El equipo de Desarrollo de Negocios Salud y el grupo científico revisaron la evidencia disponible, los riesgos y la viabilidad operativa. La pregunta no era si la idea sonaba bien, sino si valía la pena ponerla a prueba.

Somos una de las empresas que más trabaja con *startups* en el país, según *Colombia Tech Report 2024*.



En 2025 comenzó un piloto de seis meses. Se proyectaban 120 sesiones, pero la alta demanda llevó a ampliarlo (participaron 542 personas). Mediante instrumentos de percepción aplicados antes y después de la experiencia, una proporción relevante de usuarios reportó mejoras en calidad de sueño, claridad mental y reducción de ansiedad. El piloto también permitió ajustar tiempos, protocolos y perfiles de usuario. Innovar no fue lanzar; fue medir, aprender y corregir. Tras esa fase, la iniciativa pasó en 2026 a operación anual y comenzó a proyectarse hacia el segmento empresarial. KamaraQ se integró al modelo de innovación abierta que Comfama impulsa a través de Ventures, en el que cada proyecto atraviesa revisión técnica, validación financiera y pruebas en campo antes de escalar.

Esta historia no trata solo de una cápsula de descanso. Trata de lo que ocurre cuando una organización crea condiciones reales para probar una idea, evaluarla con rigor y decidir con evidencia. Sin ese piloto, KamaraQ habría seguido siendo una hipótesis. Con él, se convirtió en una apuesta sostenida. Ahí está el valor de la innovación abierta que impulsa Comfama: abrir puertas, asumir riesgos con criterio y acompañar a empresas emergentes de Antioquia para que crezcan y se consoliden. Ese trabajo consistente es el que ahora sitúa a Comfama en el primer puesto del ranking 100 Open Startups 2025 en Colombia.



Natalia Álvarez, CEO KamaraQ

Jaime Moreno, socio KamaraQ

En el *Top of Mind* ocupamos el puesto 27 entre las 100 empresas donde los jóvenes menores de 35 años prefieren trabajar.

PUESTO 51

entre 200 empresas con mejor reputación de Colombia en Merco Empresas, lo que consolidó un ascenso desde 2019 cuando aparecimos en el puesto 78. En Merco Talento ocupamos el lugar 37 entre 200 entidades y en el sector de Cajas de Compensación logramos el puesto 3, siendo la única caja antioqueña en el ranking. Además Obtuvimos una calificación de 4,61 sobre 5 y un índice de confianza de 4,56 en los estudios de Invamer y la medición de Valor Percibido.



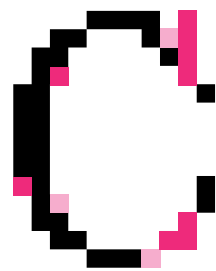
*Cinco*

## Nuestros aliados y proveedores

5

# Un lugar llamado Biblioteca Débora Arango

A través de las miradas de Daniela, Ricardo y Yoselin, se construye un relato colectivo para comprender todo lo que puede significar una biblioteca cuando se habita.



Cada fin de semana, Daniela Núñez, junto con su esposo, Juan Carlos y, Liam, su hijo de 4 años disfrutan la hora del cuento en la Biblioteca Pública y Parque Cultural Débora Arango. Allí cantan, leen, pintan, hacen manualidades e imaginan mundos. Para ellos, este espacio se volvió parte de su rutina y un tiempo para crear juntos.



Como ellos, muchas personas llegan a la biblioteca por razones distintas: para disfrutar en familia, en busca de compañía o, por el contrario, para estar a solas, en silencio, lejos de las pantallas y del ruido del día a día. Esa diversidad de formas de habitarla revela su valor, pero también deja en evidencia un riesgo en un mundo cada vez más hiperconectado: si dejamos de venir, de participar y de apropiarnos de estos espacios, las bibliotecas pueden perder su lugar en la vida cotidiana.

Las bibliotecas se mantienen vivas, o se vuelven invisibles, según cómo las habiten las personas. Sin presencia, sin participación y sin una vida cultural compartida, incluso los espacios más valiosos corren el riesgo de quedarse vacíos.

# 140.610

**servicios brindados** a través de la programación cultural de este espacio y prestamos **17.147** libros.

## Nuestra red de bibliotecas Comfama

Está compuesta por **16** bibliotecas, **20** puntos de lectura y **6** bibliómetros. Esta oferta se complementa con **2** bibliotecas móviles y una biblioteca digital para ampliar el acceso, además de **25** maletas internas diseñadas para llevar contenidos a diferentes espacios de manera flexible.



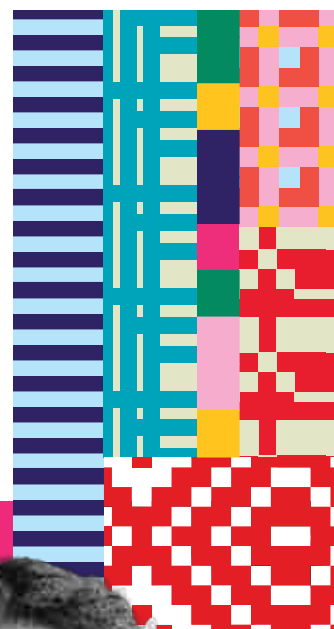
Para Daniela, la clave está en la experiencia compartida. Sin espacios como este, se perderían momentos de encuentro y de desarrollo emocional. «Las bibliotecas dejarían de ser lugares donde niños, niñas y adultos comparten historias y construyen vínculos alrededor de la lectura», afirma.

Esa necesidad de cuidado y presencia es la que ahora da sentido a la alianza entre la Alcaldía de Envigado, a través de su Secretaría de Cultura, y Comfama: una decisión conjunta para ampliar las oportunidades de acceso al arte, la cultura y la lectura, y asegurar que la biblioteca siga siendo un espacio habitado, activo y significativo para la comunidad.

En ese ecosistema, cada persona encuentra un significado distinto. Daniela halló un espacio para salir de la rutina y reconectar con su familia. Ricardo, de 7 años, llegó con su mamá, Jenny y descubrió que la Biblioteca Débora Arango también podía ser un lugar seguro. «Me gusta venir porque puedo ver libros animados y descubrir nuevas aventuras», cuenta mientras observa un libro de animales.

Para Yoselin, gestora cultural, la biblioteca es su segundo hogar. Allí acompaña, escucha y crea vínculos con los visitantes. «Para mí, una biblioteca es un refugio compartido, donde el conocimiento se encuentra con la vida cotidiana», dice.

Las historias de Daniela, Ricardo y Yoselin muestran que una biblioteca nunca significa lo mismo para todos y que es en la forma en que cada persona la habita donde reside la magia de estos lugares y la razón por la que solo pueden mantenerse vivos como un trabajo colectivo.



**Celebramos una alianza junto a la Alcaldía de Envigado para el aprendizaje y el crecimiento. Este espacio se suma al ecosistema de Bibliotecas que se ha construido por más de 50 años en Comfama y es un símbolo de historia y legado que cuidaremos juntos.**



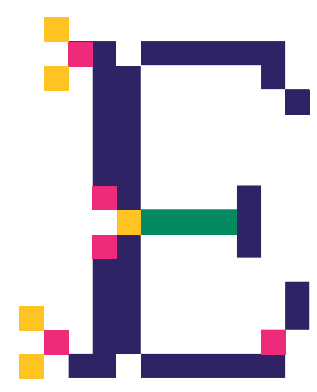
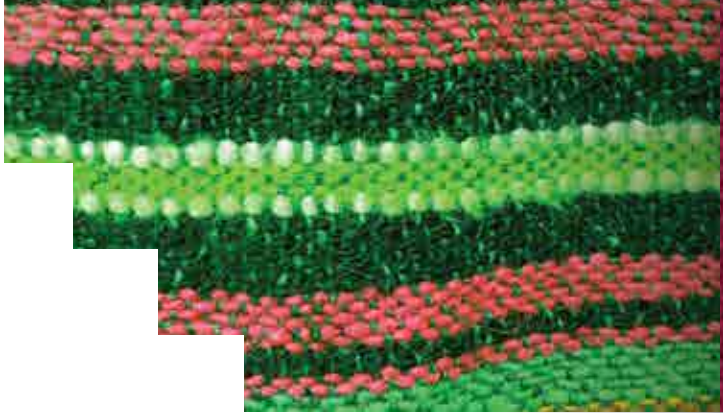
## **Sinergias que acercan el talento con las empresas**

Las historias de empleo no empiezan ni terminan en un cargo. Inician cuando alguien se atreve a cambiar y encuentra una red que lo acompaña. A Elena Avendaño Atehortúa le pasó.

Elena Avendaño



Juan Carlos Naranjo, Elena Avendaño y Juan Esteban Gómez



n el mercado laboral, las trayectorias rara vez son rectas. Antes de llegar a un rol estratégico suelen aparecer pausas, dudas y búsquedas que ponen a prueba la confianza. Elena, de 46 años y residente en Medellín, lo vivió al quedar sin empleo: necesitaba una oportunidad acorde con su perfil y llegar a una organización que leyera su experiencia como un valor sostenido en el tiempo.

Tras seis meses de pausa, retomó la búsqueda. «Lo que me sostuvo fue la convicción de que cada esfuerzo abre puertas, el apoyo de mi hijo y la certeza de que los procesos de cambio también traen aprendizajes valiosos», recuerda.

Durante ese tiempo de reflexión, Elena se había inscrito en la Agencia de Empleo Comfama. Por eso, cuando recibió la llamada de Sara Arango, quien acompaña perfiles tácticos y estratégicos en momentos de transición, fue una señal de que su búsqueda ya estaba en marcha. Había una vacante de dirección que coincidía con el tipo de liderazgo que Elena estaba dispuesta a ejercer. Dudó en postularse al rol de directora de operaciones, pero intuía que esa oportunidad respondería a la claridad que había construido.

## Con una alianza entre las cajas de compensación y la Gobernación de Antioquia impulsamos *Más Empleo para mujeres* en Antioquia, la meta es conectar alrededor de 2.000 mujeres con empleos formales.

### Empleo en Antioquia

# 51.340

nuevos afiliados (3 % más que en 2024) muestran el crecimiento del empleo formal en Antioquia. Además, el departamento alcanzó **3.330.154 personas** ocupadas en el primer semestre de 2025 (+5 %), por encima del promedio nacional.

Al avanzar en el proceso se dio cuenta de algo: era la única mujer entre los finalistas, en un rol donde todavía son minoría. La noticia no la detuvo, pero sí le puso presión. Eligió no gastar energía en justificarse: se paró en lo que sabía hacer y en la consistencia de su trayectoria. Fue elegida. «No fue solo obtener un cargo; fue validar una decisión personal: detenerme para volver a empezar con más intención», afirma.

Esa convicción le permitió ganar el proceso y ser contratada en Coltrópicos, una empresa agroindustrial antioqueña que produce, empaca y exporta frutas tropicales como aguacate Hass, limón y mango.

Elena hace parte de una red más amplia, donde el empleo se construye cuando se juntan personas, empresas e instituciones para abrir oportunidades de trabajo digno. En 2025, el Servicio de Empleo Comfama posibilitó

**137.378** contratos formales de trabajo. De ese total, **7.520** fueron con empresas *long tail*, organizaciones que compiten desde el valor agregado.

En el fondo es simple: cuando la oferta de empleo, la demanda de talento y la orientación laboral se alinean, las personas encuentran cómo avanzar.

### Alianza por el empleo de mujeres y jóvenes: Antioquia Emergente

En 2025 se consolidó un modelo público-privado para impulsar empleo formal y sostenible. A través de formación, mentorías y conexión con empresas, impactamos a más de **4.300** personas y posibilitamos que más de **2.012** se conectaran con un empleo formal.

Elena Avendaño y Juan Carlos Naranjo



# 137 MIL

personas fueron conectadas laboralmente por Comfama en Antioquia, un **36,7 %** más que en 2024.

# Una alianza para el cuidado de la vida

Cuando Comfama y SURA EPS decidieron unirse, la experiencia de salud comenzó a transformarse. Esta alianza ha reducido barreras, ampliando el acceso y consolidando un modelo de cuidado más cercano y preventivo.

**H**ace tres décadas, recibir atención en salud en Antioquia podía convertirse en un recorrido incierto. Para muchas personas, la consulta no empezaba en el consultorio sino en la carretera: desplazamientos largos, citas fragmentadas, tratamientos interrumpidos. La capacidad instalada

era limitada, la respuesta del sistema se concentraba más en atender la enfermedad que en la prevención de la misma.

Esto ocasionaba demoras, desgaste y barreras que dificultaban el cuidado oportuno. Cada traslado y cada interrupción ampliaban la distancia entre las personas y su derecho a una atención integral.

Daniela Ospina, Benjamín Pérez, Noah Patiño y Ana María Rendón, usuarios de EPS SURA.



Los centros de San Ignacio, Rionegro, El Porvenir, La Ceja, Caldas, Cristo Rey, Bello y Envigado fueron nominados por sus buenas prácticas y excelencia en la gestión del riesgo por la Cuenta de Alto Costo, entidad que evalúa el desempeño en la gestión de patologías crónicas.

## 1.940.369

afiliados inscritos en nuestra red de salud junto a EPS SURA, en la que contamos con 52 CIS para la atención de las personas.



Valentina Guardia y Juan Sebastián Cano, usuarios de EPS SURA, con Darys Herrera, auxiliar de enfermería.

En ese contexto, Comfama y Sura coincidieron en un diagnóstico: la separación entre aseguramiento y prestación producía ineficiencias y afectaba la continuidad del cuidado. Mantener ese esquema implicaba aceptar un sistema fragmentado, con dificultades para coordinar acciones preventivas.

La alternativa no era simple. Sin embargo, un diagnóstico compartido permitió pasar a la acción. Integrar capacidades exigía ajustes operativos y una coordinación más estrecha entre equipos para reducir barreras de acceso.

Con esa claridad, ambas organizaciones estructuraron una alianza para articular el aseguramiento y la prestación. El resultado: una mejora en la oportunidad en la atención y la prevención de las enfermedades más allá de curarlas.

Ese trabajo sostenido en el tiempo se tradujo en cambios concretos. Ajustar la coordinación entre aseguramiento y prestación permitió superar barreras que durante años limitaron la continuidad del cuidado. Hoy las personas encuentran servicios integrados, acompañamiento sociofamiliar y equipos que actúan de manera coordinada para resolver sus necesidades con oportunidad y humanidad.

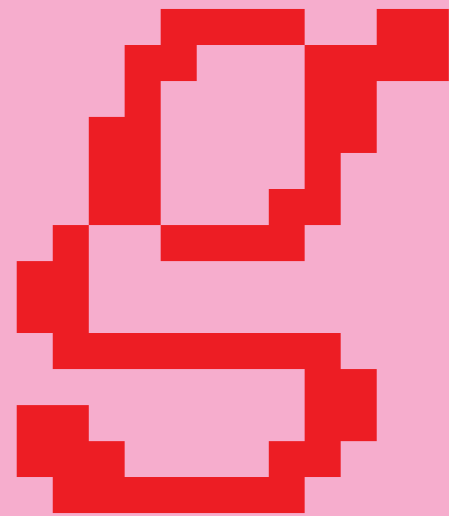
## Seis momentos clave de esta alianza

- 1. Inicio de la alianza y definición del modelo**  
En 1994 Comfama asumió la prestación como IPS para los afiliados de SURA EPS, integrando aseguramiento, territorio y enfoque preventivo en un modelo centrado en las personas.
- 2. Expansión de la red de Centros Integrales de Salud**  
La alianza permitió ampliar la infraestructura hasta llegar hoy a 52 CIS y casi 2 millones de usuarios en Antioquia y Córdoba.
- 3. Consolidación territorial**  
La apertura de centros en regiones como Urabá y Oriente antioqueño acercó los servicios a las comunidades y redujo las barreras de acceso.
- 4. Fortalecimiento del enfoque preventivo**  
La articulación de programas de detección temprana, gestión del riesgo y acompañamiento continuo consolidó un modelo que integra la prevención y el seguimiento permanente.
- 5. Omnicanalidad articulada**  
Al seguimiento médico presencial en los Centros Integrales de Salud, se suman las atenciones virtuales con cerca de 50 mil servicios mensuales y consultas domiciliarias para alrededor de 1.800 afiliados en condición de vulnerabilidad.
- 6. Reformulación y fortalecimiento estratégico**  
En 2016 la alianza se amplía y fortalece, integrándose de manera más profunda a la estrategia del Grupo SURA y potenciando el crecimiento de afiliados de EPS SURA adscritos a la Red de Salud Comfama.

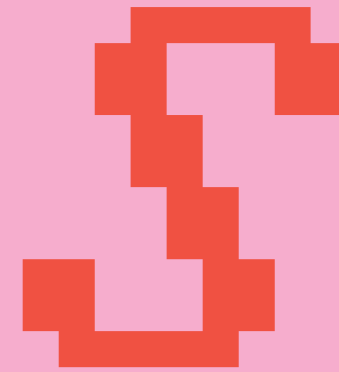


*Seis*  
**Nuestros  
orgullos**

# Estos serán nuestros orgullos en 2026



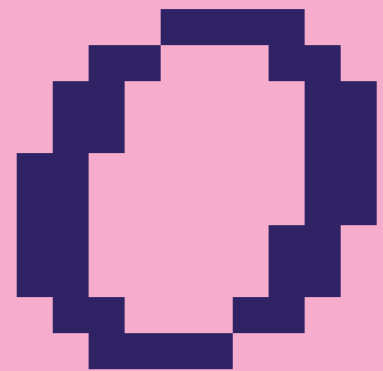
Transformar nuestro programa de servicios financieros para continuar el crecimiento en libranza para el progreso, en hipotecario y hábitat, e incluir servicios de ahorro.



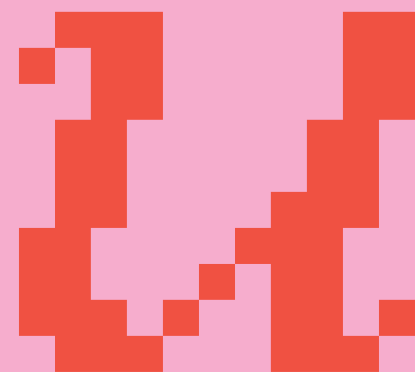
Acelerar el desarrollo de proyectos de hábitat en alianza con constructores.



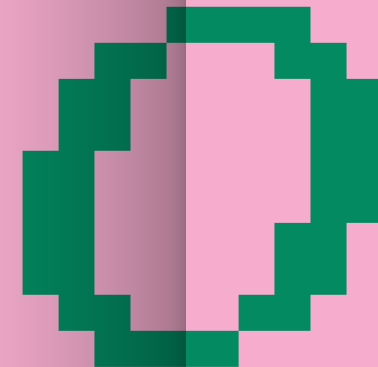
Evolucionar nuestra conversación corporativa mediante una arquitectura de gestión que haga más eficiente la toma de decisiones, la gobernanza y el flujo de información.



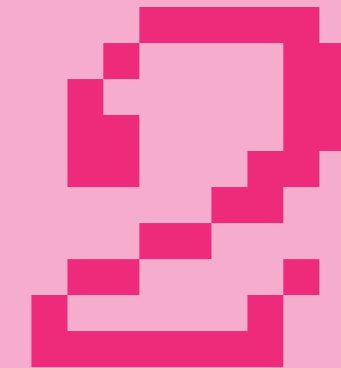
Adaptar los servicios de Comfama al cambio demográfico, el envejecimiento y a las nuevas estructuras familiares.



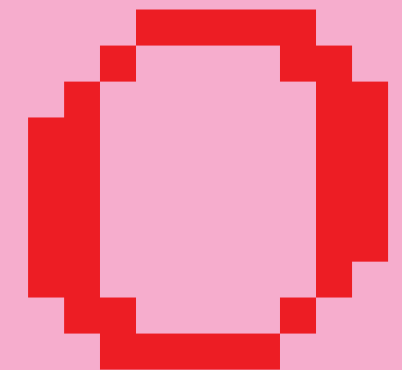
Consolidar la puesta en marcha de las dos primeras etapas de Biosuroeste, estableciendo un modelo de parque único que integre la recreación activa con servicios de fortalecimiento empresarial regenerativo.



Complementar nuestra red de servicios de salud en Antioquia mediante la diversificación de la oferta en laboratorio, salud mental y más presencia en las regiones.



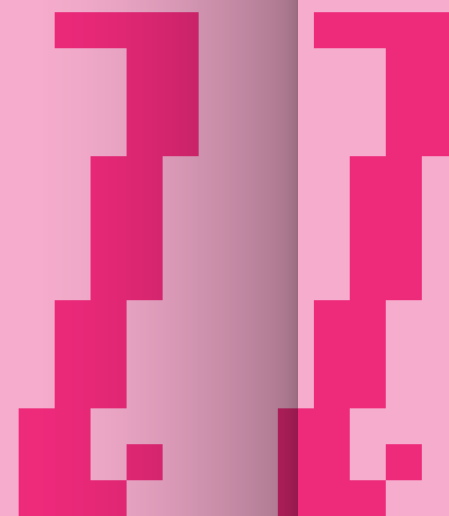
Integrar la inteligencia artificial en nuestra gestión para agilizar procesos, optimizar la toma de decisiones y elevar nuestros estándares de productividad.



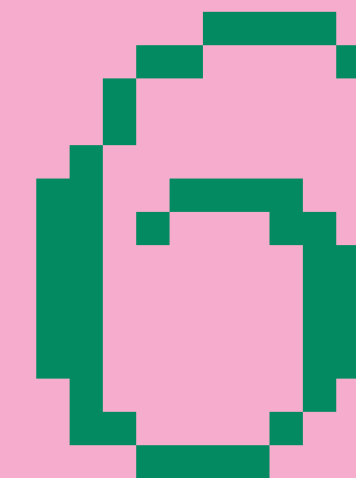
Implementar un sistema de medición que nos permita comprender el impacto que tienen los programas en nuestros usuarios, utilizando el análisis de datos y la reflexión institucional para asegurar que sigamos siendo un motor de movilidad social.



Continuar creciendo la red de colegios Cosmo Schools.



Mantener el crecimiento en asistencias para ocio, deporte, bienestar y cultura en nuestros parques con énfasis en los más tradicionales de nuestra red.

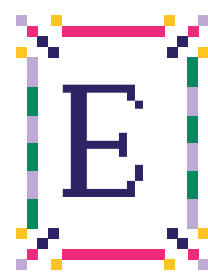


Consolidar un ecosistema de datos y gobierno corporativo que garantice la integridad y el valor de nuestra información.



*Siete*  
Nuestra  
información  
corporativa

# Sostenibilidad en Comfama



Entendemos la sostenibilidad como un camino. Nos preguntamos permanentemente cómo alcanzar nuestro propósito de forma sostenible, integrando criterios sociales, ambientales y económicos, en cada deci-

sión que tomamos. Así, impulsamos acciones con **impacto positivo** que pongan a todas las formas de vida en el centro, reconociendo que están **interconectadas** y que, solo a través de una gestión consciente, podemos contribuir a un futuro más próspero, equitativo y sostenible, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

## Nuestro modelo

Es una **guía interconectada y dinámica** que apalanca la estrategia organizacional, orientando decisiones y acciones para abordar los desafíos que tenemos como humanidad, especialmente, aquellos que se conectan con nuestro propósito superior.



## Pilar fundamental: Movilidad social

Entendemos este pilar como el progreso y cuidado de las familias mediante oportunidades para mejorar sus condiciones económicas y su calidad de vida. Promovemos una movilidad social ascendente que fortalezca la autonomía y el bienestar

integral en dimensiones como salud, educación, empleo, hábitat y finanzas. Desde esta mirada, trabajamos por expandir y consolidar la clase media, favoreciendo trayectorias de vida más estables, dignas y con mayores oportunidades.

## Pilar: Capitalismo consciente

Promovemos el desarrollo empresarial como la creación de valor con enfoque de triple impacto, impulsando empresas con propósito, liderazgo consciente, cultura organizacional sólida y cuidado de sus grupos de interés para un crecimiento que trascienda lo económico.

## Pilar: Desarrollo territorial regenerativo

Fortalecemos las regiones de Antioquia articulando lo social, lo ambiental y lo económico, ampliando el acceso a oportunidades que impulsen la movilidad social y el desarrollo sostenible.

## Pilar: Una sola salud

Promovemos el bienestar físico y mental en conexión con la salud de los ecosistemas, integrando la protección y regeneración de la naturaleza como base para mejorar la calidad de vida.

## Habilitante: Capital humano

Conocimiento, habilidades, actitudes, aptitudes, hábitos, educación, inversión en la salud física y mental, principios, valores, redes sociales, ocio y disfrute que posee un individuo.

## Habilitante: Capital social

Red de vínculos y confianza que posibilitan la colaboración, el tejido social, la participación cívica y electoral, la acción colectiva y la construcción de lo común, que se deriva de las experiencias compartidas en espacios de ocio y cultura.

## Priorizamos 15 asuntos que movilizan nuestro modelo de sostenibilidad

- Buen gobierno corporativo
- Participación e incidencia en la agenda pública
- Gestión del talento humano
- Cuidado y salud integral
- Educación
- Hábitat
- Acceso a servicios financieros
- Diversidad, equidad e inclusión
- Ocio y cultura
- Biodiversidad
- Circularidad
- Resiliencia climática
- Sostenibilidad financiera
- Empleo formal en Antioquia
- Abastecimiento sostenible

## Contamos con 17 grupos de interés y estamos avanzando en la implementación de un modelo de relacionamiento

- Usuarios/as familias y personas
- Afiliados, familias y personas
- Usuarios IPS Comfama
- Empresas afiliadas
- Comunidad de idealistas
- Comunidades vecinas
- Medios de comunicación y líderes de opinión
- Naturaleza
- Proveedores
- Organizaciones sindicales y centrales obreras
- Gobierno corporativo
- Entidades estatales
- Organizaciones sociales
- Agremiaciones multiempresariales
- No afiliados
- Filiales
- Entidades de inversión

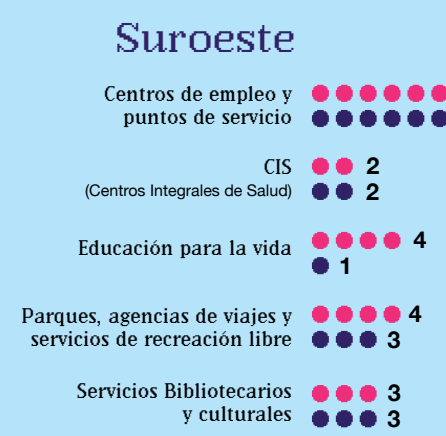
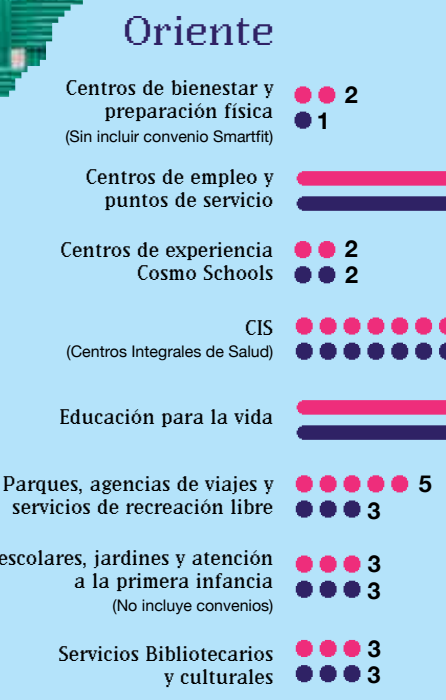
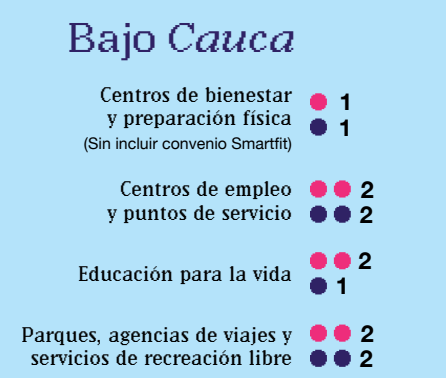
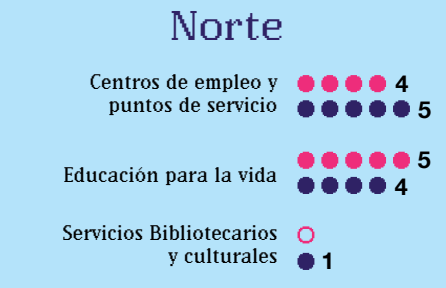
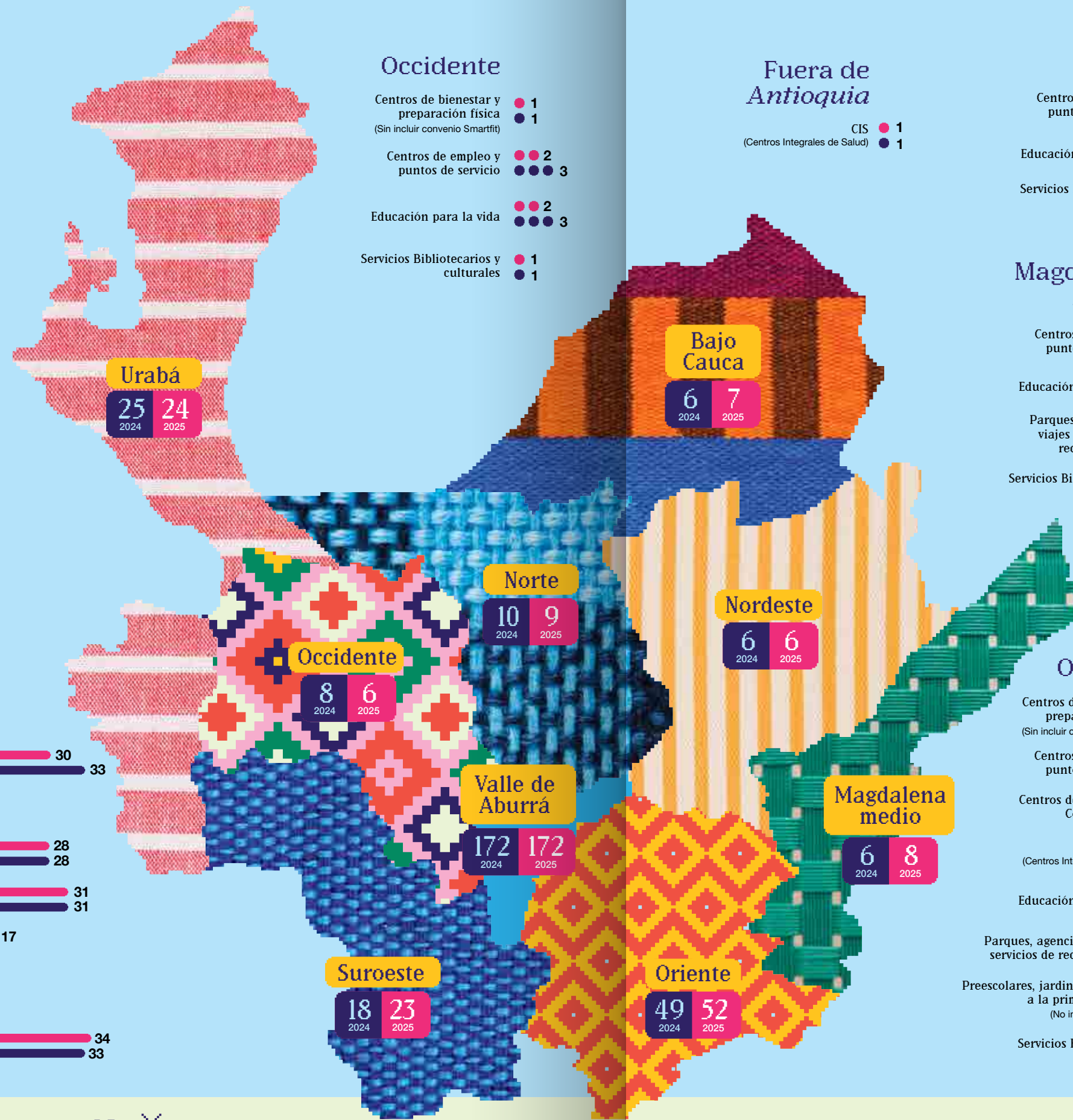
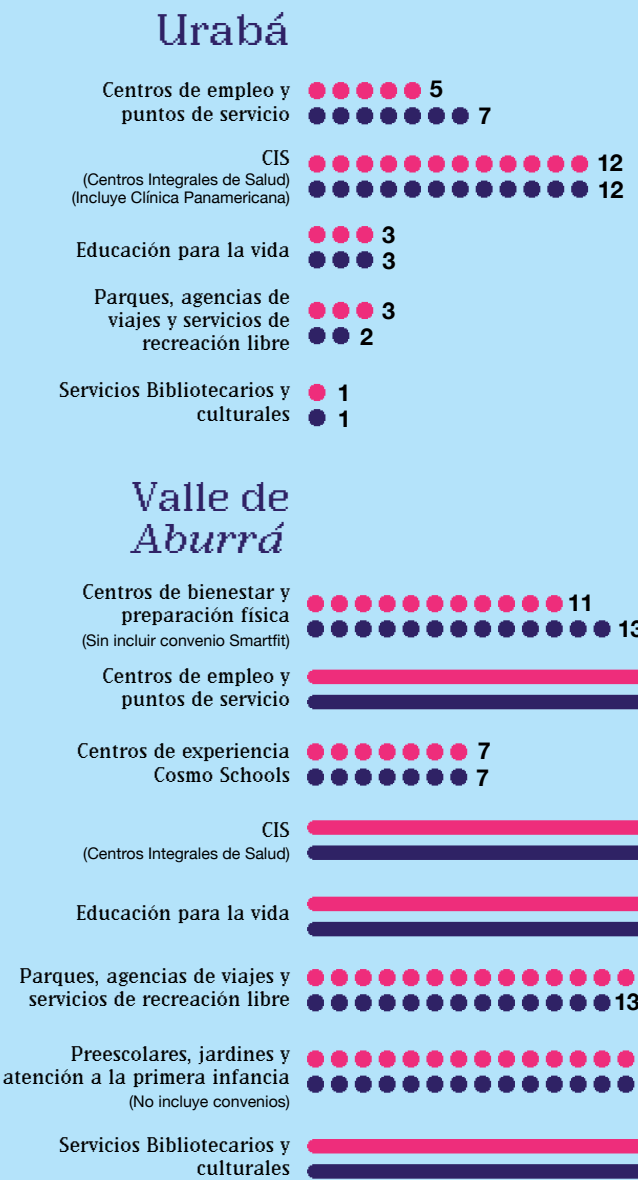
Te invitamos a conocer nuestro Informe de Sostenibilidad 2025



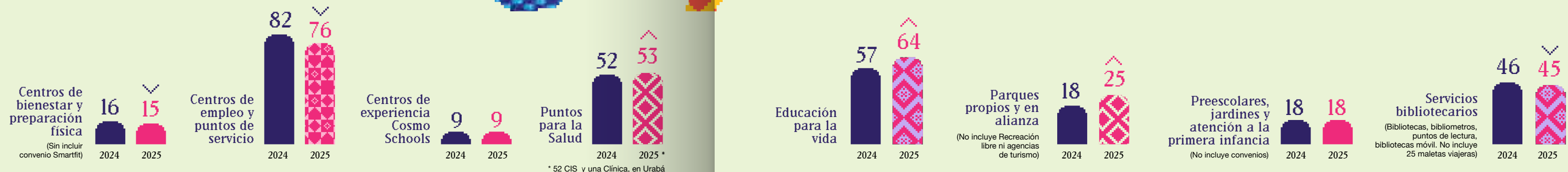
# 317

puntos en los que entregamos servicios para el cuidado y progreso de los antioqueños.

● 2024 ● 2025



## Resumen de espacios y servicios Comfama



\* 52 CIS y una Clínica, en Urabá

6.699

Población activa

1.654

Jóvenes  
Empleados menores de 30 años (sin incluir aprendices)

36 %  
Hombres

64 %  
Mujeres

36  
Empleados con discapacidad

247  
Promociones laborales internas

1.470  
Nuevas contrataciones durante el 2025 (1.148 trabajadores y 322 aprendices)

850  
Trabajadores mayores de 50 años, incluyendo aprendices

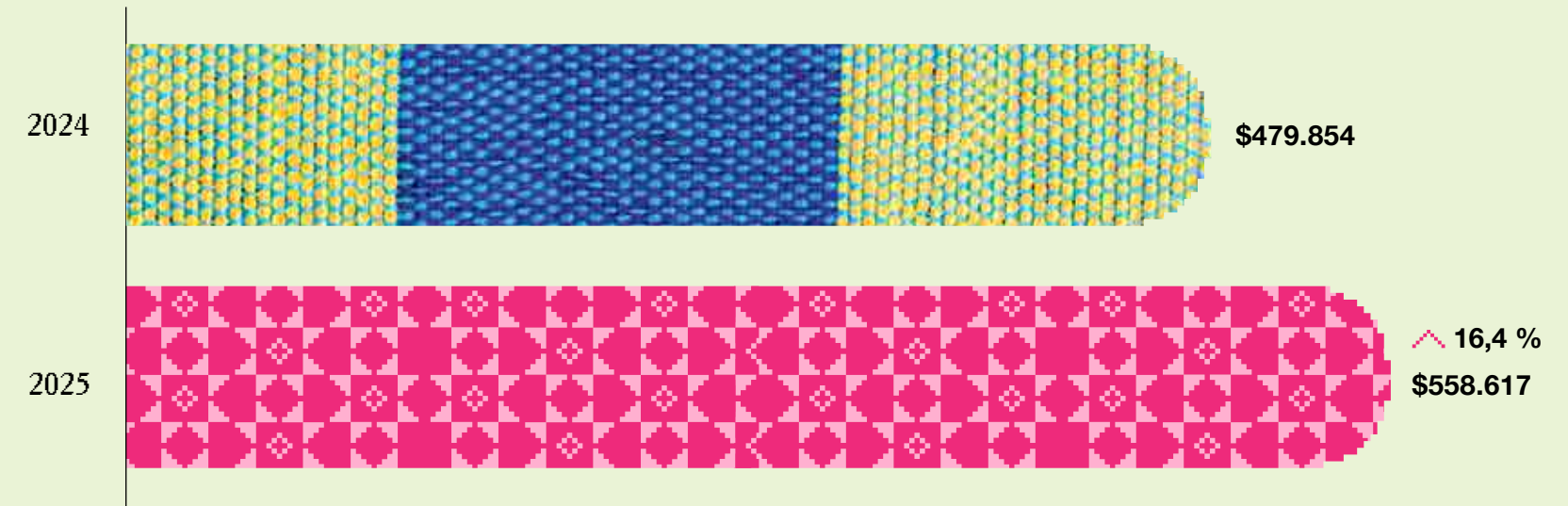
¡Una comunidad de 8.920 idealistas!

Comfama

6.699

Cesde	Cosmo	Clínica Panamericana
484	614	1.123

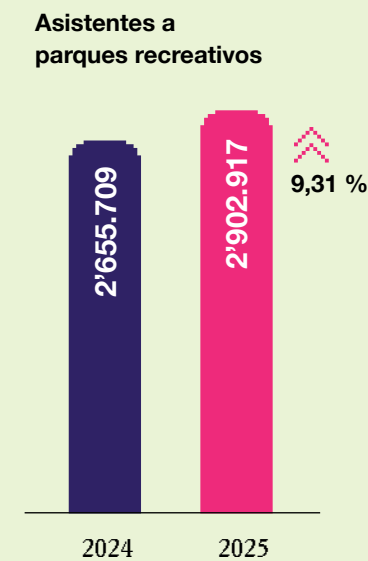
Cuota monetaria



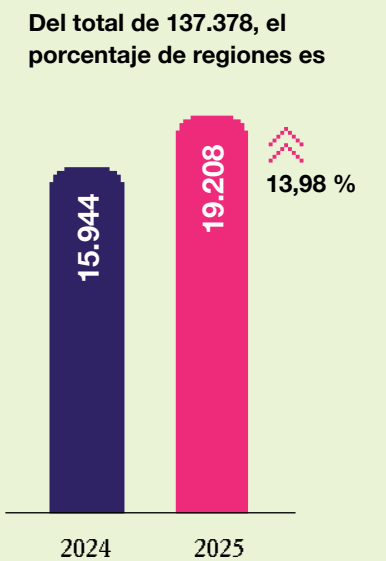
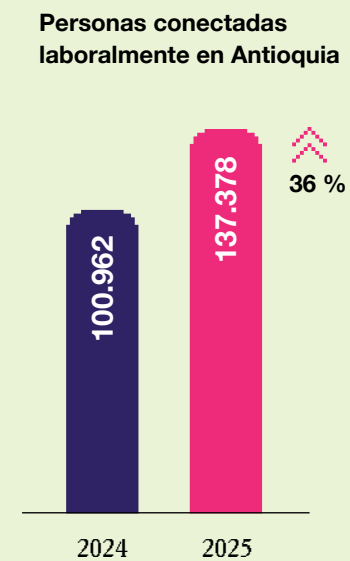
Población



Viajes recreación

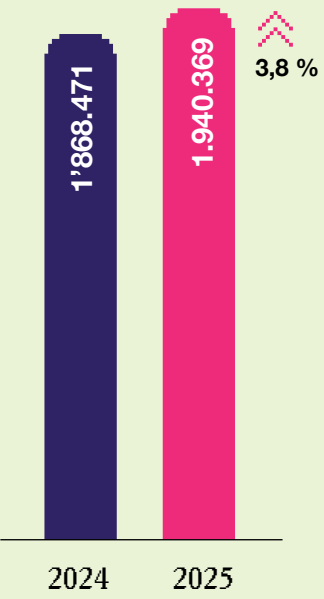


Empleo

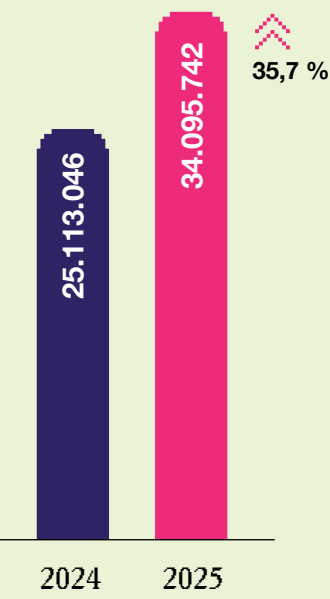


Salud

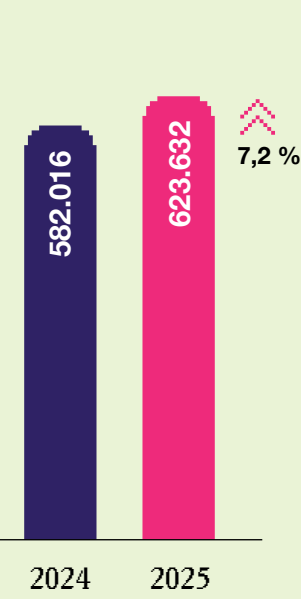
(Población IPS) Afiliados IPS Comfama-Sura



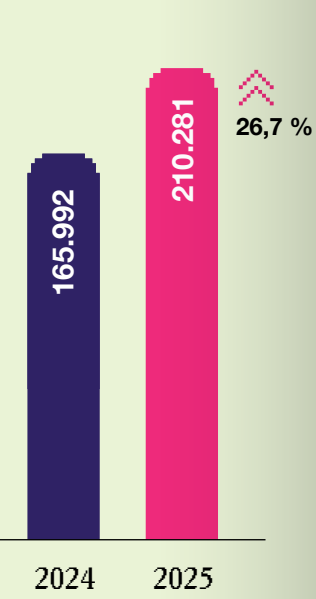
Actividades IPS Red Salud



Vacunación Comfama

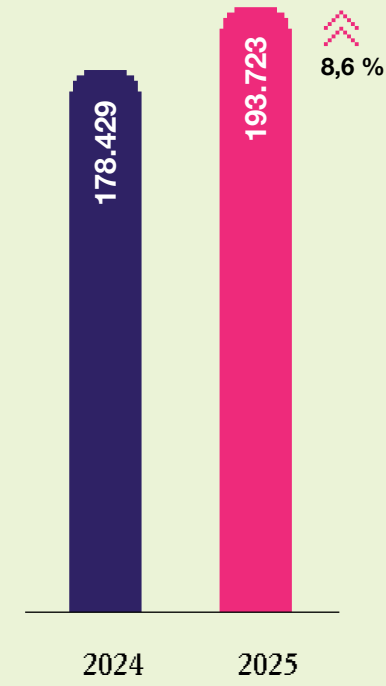


Actividades Salud en el trabajo

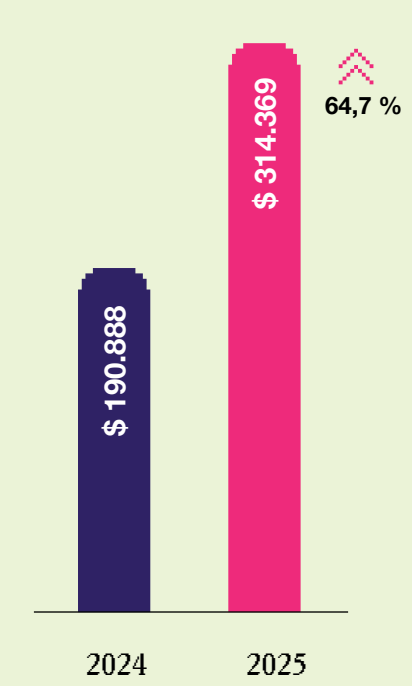


Servicios financieros

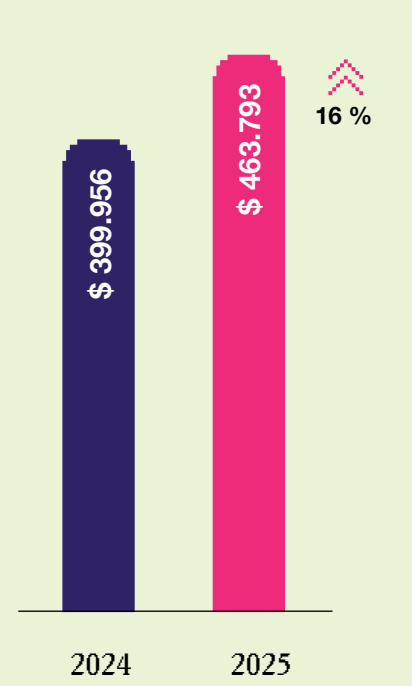
Créditos (Número de colocaciones)



Créditos (En millones de pesos)

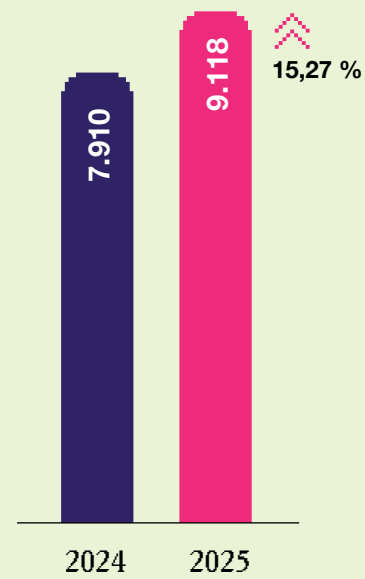


Cartera (En millones de pesos)

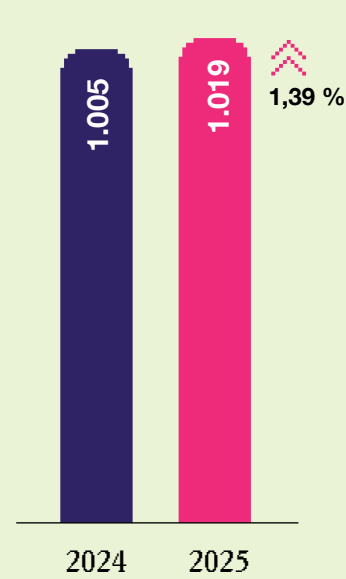


Hábitat

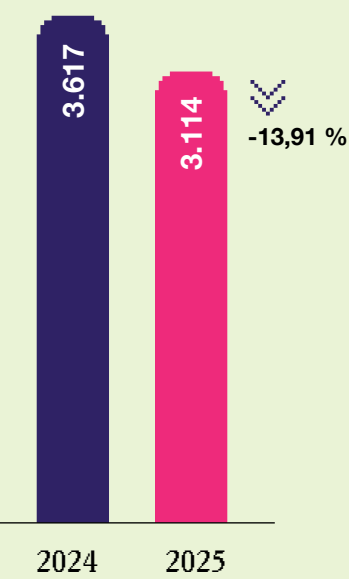
Camino a mi casa (Usuarios activos en el programa)



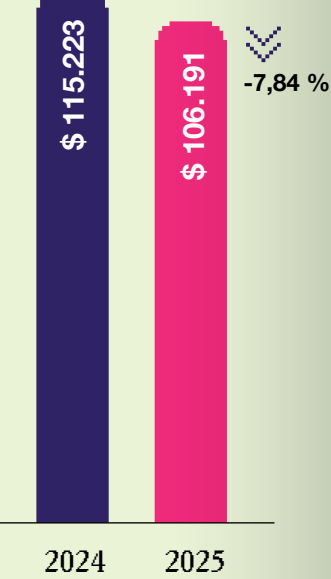
Mejoramientos ejecutados y en construcción



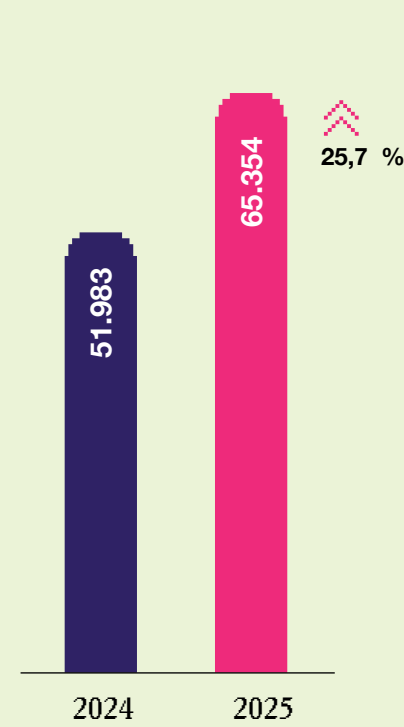
Subsidios aplicados



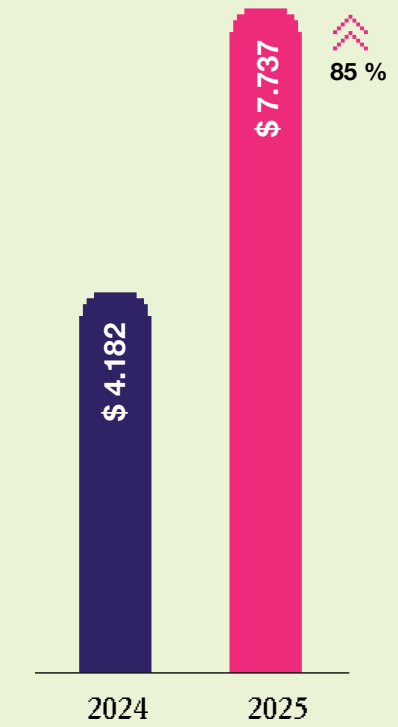
Subsidios aplicados (En millones de pesos)



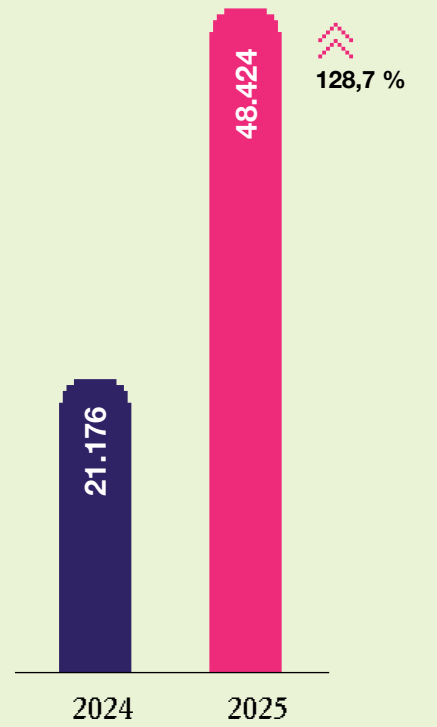
Seguros (Número de colocaciones)



Seguros (En millones de pesos)



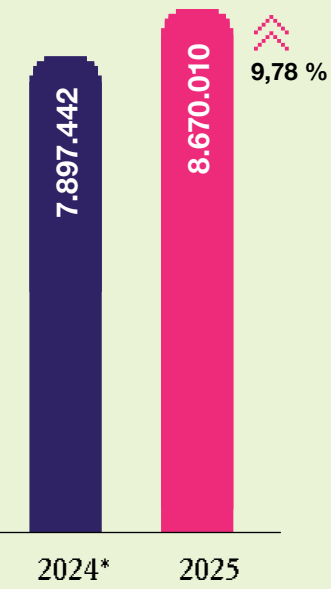
Educación financiera (Mentoría financiera - Personas)



## Cultura

### Usos servicios de Cultura

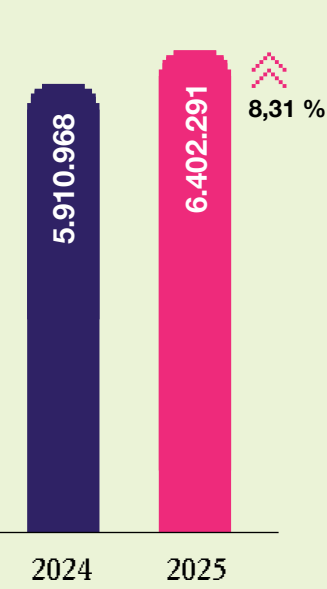
(Programación, centros culturales, festivales, bibliotecas, ELPAUER)



\*Incluye agenda cultural virtual

### Usos servicios bibliotecas

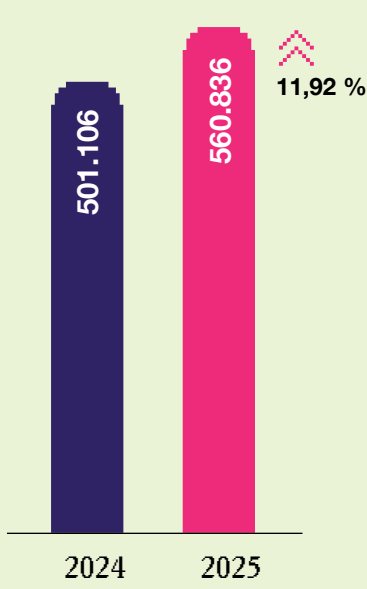
(Incluye asistentes, préstamos y consultas)



## Educación

### Educación para la vida

(Matrículas cursos)



### Preescolares, Jardines y ONG

Atención a la primera infancia (niños)



## Cesde

Cifras con corte al 31 de diciembre de 2025

484

Trabajadores

30

Programas técnicos

21.854

Matrículas

6

Sedes

Medellín, Bello, La Pintada, Apartadó, Rionegro y Bogotá. Contamos con operación en Cartagena (Comfenalco).

## Cosmo Schools

Cifras con corte al 31 de diciembre de 2025

614

Trabajadores

5.135

Estudiantes

Al cierre de 2025 y en 2026 tenemos más de 6.000 matriculados.

9

Sedes

Centro, Laureles, Envigado, Bello, Robledo, Llanogrande, Rionegro, Cristo Rey, Barrio Colombia. 2 nuevas abren sus puertas este 2026: Poblado e Itagüí.

## Clínica Panamericana

Cifras con corte al 31 de diciembre de 2025

292.617

Personas atendidas

677.059

Servicios prestados

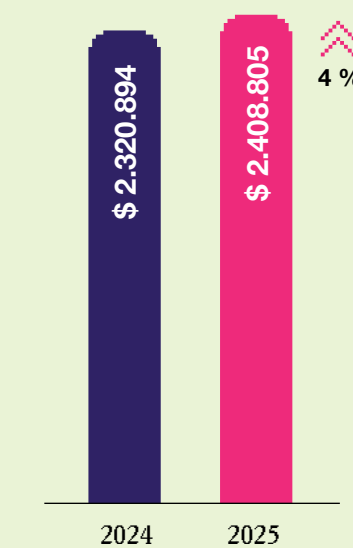
1.123

Puestos de trabajo

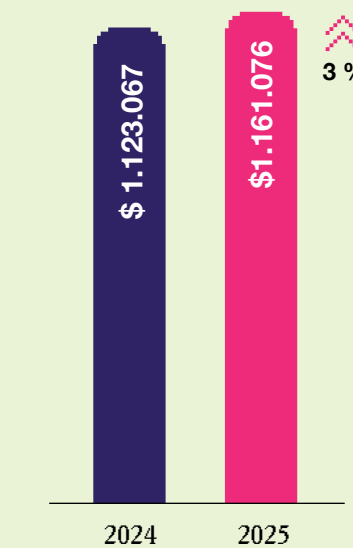
## Situación Financiera

(Cifras en millones de pesos)

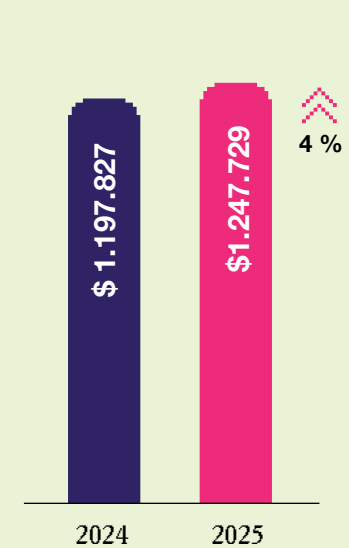
### Activo



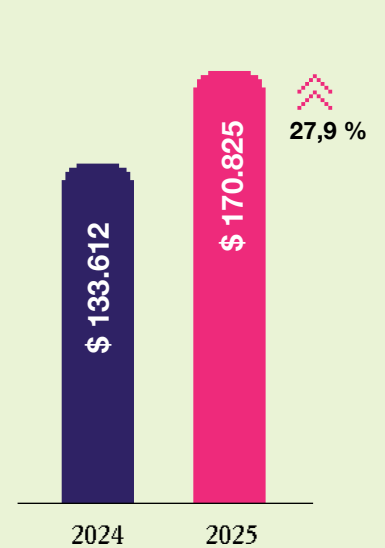
### Pasivo



### Patrimonio



### Deuda financiera



**Ingresos de la operación** 2025 vs. 2024 (Cifras en millones de pesos)

Ingresos operacionales 2025

\$ 2.679.051

↑ 10,3 %  
2024: \$ 2.429.057

Aportes totales

\$ 1.867.191

↑ 12 %  
2024: \$ 1.666.219

Copagos y ventas empresariales

\$ 194.142

↑ 19,5 %  
2024: \$ 162.437

Programas diferentes de la Compensación Familiar (sin MPP)

\$ 617.718

↑ 3 %  
2024: \$ 600.401

**Ingresos vinculadas** (MPP)

Ingresos por Método de participación de la Clínica Panamericana, Cesde, Cosmo y Ventures

\$ 20.319

↑ 84 %  
2024: \$10.970

Ingresos totales separados

\$ 2.745.311

↑ 10,5 %  
2024: \$2.485.025

Ingresos totales consolidados

\$ 3.087.861

↑ 10 %  
2024: \$2.805.913

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1231 de 2008, modificada por la Ley 1676 de 2013, se deja constancia de que Comfama no ha entorpecido la libre circulación de las facturas de emitidas por los vendedores y proveedores, promoviendo así la transparencia y eficiencia en las operaciones comerciales, alineándonos con las mejores prácticas del mercado y contribuyendo al desarrollo del ecosistema empresarial en Colombia.

## Estados financieros

A través de la administración eficiente de los recursos honramos la confianza que depositan en nosotros nuestros afiliados y empleadores. Conoce nuestros estados financieros en 2025.



A través de este código puedes acceder a los estados financieros de Comfama y leer sus respectivas notas.

A Estados financieros separados y notas

B Estados financieros consolidados y notas



## Buenas prácticas corporativas

Nuestros principios guían las decisiones y relaciones que establecemos bajo las premisas éticas de integridad y confianza. Te invitamos a leer:



Acá te compartimos nuestro Informe de Gobierno corporativo y la carta del Comité de Auditoría que puedes consultar a través de este código.

A Carta del comité de auditoría

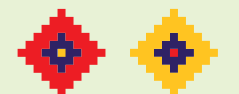
B Informe de Gobierno corporativo 2025

C Anexo Informe Gobierno corporativo 2025



También puedes visualizar nuestra información legal ingresando a nuestro sitio:

[www.comfama.com/informe2025](http://www.comfama.com/informe2025)



## Acontecimientos importantes acaecidos después del ejercicio

Con posterioridad al 31 de diciembre de 2023 y hasta la fecha de este informe, declaramos que no se ha presentado ningún tipo de situación o acontecimiento que afecte o comprometa nuestra evolución económica, financiera u operacional.

## Respeto y vigilancia de las normas de propiedad intelectual

Cumplimos con las normas aplicables sobre propiedad industrial y derechos de autor. Igualmente, nuestros signos distintivos se encuentran registrados ante la autoridad competente. Contamos con las respectivas licencias o suscripciones de los distintos sistemas de información instalados, y cumplimos con los términos de uso de productos y software licenciados.

## Operaciones con administradores

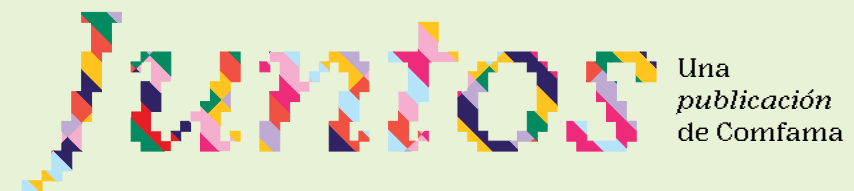
En el relacionamiento con nuestros administradores, damos cabal cumplimiento al régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés aplicable a Comfama, como Caja de Compensación Familiar.

## Procesos judiciales

No contamos con procesos jurídicos que pongan en riesgo nuestra operación. Los procesos que han vinculado a Comfama se encuentran debidamente provisionados, en los casos requeridos, según el detalle que se encuentra en las notas de los Estados Financieros.

## Libre circulación de facturas

certificamos que no hemos entorpecido la libre circulación de las facturas emitidas por los vendedores o proveedores, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1676 del 20 de agosto de 2013.



**Redacción y dirección editorial:** Comunicaciones, marca y mercadeo Comfama.

**Fotografías:** Federico Ruiz, Esteban Vanegas y Fotoeditores. **Diseño editorial:** Agite.co - **Corrección de textos:** Ojo de Lupa.

**Impresión:** El Colombiano. Revista Comfama Edición especial, abril de 2026 N. 517 – ISSN 2027-2115

«Indivi-  
dualmen-  
te, **somos**  
una gota.  
**Juntos,**  
**somos**  
el **mar**».

Ryunosuke Satoro, escritor japonés.