



convivencia
corfi
colombiana



7. GESTIÓN SOCIAL

Durante 2025, fortalecimos y dimos continuidad a los procesos sociales iniciados en años anteriores, alcanzando resultados significativos. Algunos de estos procesos concluyeron de forma satisfactoria, mientras que otros avanzaron hacia nuevas etapas de consolidación y desarrollo.

Este capítulo ofrece una visión integral sobre la ejecución de nuestros programas de gestión social, así como de las iniciativas comunitarias y productivas desarrolladas en coordinación con actores locales, con el propósito de contribuir al bienestar y mejorar la calidad de vida de las familias en nuestra área de influencia.

Los resultados presentados reflejan el valor del trabajo articulado con las comunidades, autoridades y diversos actores sociales del territorio. Su participación y confianza han sido clave para avanzar en la construcción de soluciones que generan impactos positivos y sostenibles para la región.

CIFRAS DE NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

[2-7] [2-8] [2-21] [401-1] [404-1] [405-2]

 **18.341**

Total, empleo generado acumulado desde el inicio del proyecto

 **31**

Total empleos nuevos generados

 **991**

Número de personas capacitadas en el proyecto 2025

 **1.782**
Mujeres

 **24.86**
Ratio de compensación anual


 **11h**
Promedio de horas de formación al año por empleado

 **16.559**
Hombres


 **14%**
Brecha salarial media de género

 **296**
Número de proveedores y contratistas directos

 **151**
Colaboradores fijos 2025

 **0**
Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local

 **83.7%**
PQRS recibidas: 652 – Porcentaje de cierre

 **141**
Trabajadores que no son colaboradores (Temporales permanentes) 2025

 **3**
Número de licencias parentales concedidas

 **\$227.184.970**

 **194**
Total empleos 2025

 **0**
Mujeres

Inversiones Voluntarias en programas sociales apoyadas:
Voluntariado corporativo - Apoyo a la cafcultura – Tejedoras de Futuro – Encuentro dorado. Mercados campesinos - Fiesta del tránsito vial, Pasaje a la Fantasía

 **28,03%**
Tasa de rotación 2025

 **3**
Hombres

7.1. Nuestra prioridad: nuestra gente

7.1.1 Cultura organizacional, bienestar y desarrollo

Certificaciones obtenidas:

- ❖ Empresa Familiarmente Responsable (efr) – Octubre 2025
- ❖ Friendly Biz – Espacio inclusivo desde 2024
- ❖ Great Place to Work – Segundo año consecutivo

Iniciativas destacadas: (se incluyen fotos)

- ❖ Celebración del Día del Niño



- ❖ Evento de fin de año con participación de colaboradores y líderes



“La comunicación se convirtió en un pilar para fortalecer el modelo efr y construir una organización más humana.”

7.1.1.1 efr 2025: Un compromiso con las personas y la sostenibilidad

En octubre de 2025, la Concesionaria Vial del Pacífico – Covipacífico alcanzó un hito fundamental en su gestión organizacional con la obtención de la certificación Empresa Familiarmente Responsable (efr). Este reconocimiento reafirma el compromiso de la compañía con el bienestar integral de sus colaboradores y su determinación por consolidar un entorno laboral que promueva el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

La certificación efr se integra de manera coherente dentro de la estrategia de sostenibilidad de Covipacífico la cual se desarrolla bajo un enfoque ASG que articula los componentes ambientales, sociales y de gobierno.

En este modelo, las personas ocupan un lugar central, y la comunicación actúa como un habilitador estratégico que asegura la apropiación cultural del efr, la difusión de sus políticas y prácticas, y la consolidación de una narrativa institucional basada en el cuidado, el respeto, la familia y la construcción de confianza.

A través de una comunicación estructurada, permanente y orientada al bienestar Covipacífico ha logrado fortalecer la vivencia del modelo efr en toda la organización. Este enfoque permite reconocer la comunicación no como una función aislada, sino como un sistema que conecta la cultura organizacional con la sostenibilidad, potenciando relaciones de valor tanto al interior de la empresa como con los grupos de interés. De esta manera, la certificación efr obtenida en 2025 no solo representa un logro institucional, sino también un compromiso renovado con el desarrollo humano, la calidad de vida de los colaboradores y la construcción de una organización más humana, sostenible y coherente con sus principios.

7.1.2 Evaluación de desempeño y fijación de objetivos

Se evaluó el desempeño del 100% de nuestros colaboradores a través de un proceso estructurado que incluyó valoración y retroalimentación individual por parte de sus jefes directos. Esta evaluación permitió establecer objetivos, identificar oportunidades de mejora y definir necesidades de formación.

Los resultados obtenidos son clave para orientar decisiones relacionadas con ascensos, promociones, planes de carrera y programas de capacitación proyectados para el siguiente año. Este enfoque fortalece el desarrollo profesional al interior de la Concesionaria y contribuye a la consolidación y retención de un equipo humano altamente capacitado y comprometido.

7.1.3 Desarrollamos nuestro talento

[404-2]

7.1.3.1 Capacitaciones y Formaciones

En Covipacífico, la formación continua de nuestros colaboradores es un pilar estratégico en la gestión del talento humano. Nuestro propósito es brindar a los colaboradores herramientas que potencien su desempeño, promuevan el trabajo en equipo y refuercen el sentido de pertenencia.

Durante 2025 implementamos un **calendario estructurado de capacitaciones**, orientado a desarrollar competencias clave para la organización:

Participación en Programas de Formación como:

- ❖ **Gestión del Tiempo:** 15 colaboradores (4 horas)
- ❖ **Excel Básico:** 24 colaboradores (20 horas)
- ❖ **Habilidades para Conversaciones Difíciles:** 31 colaboradores (8 horas)

Universidad Corporativa

- ❖ **Escuela de Finanzas:** 3 colaboradores
- ❖ **Escuela de Innovación:** 3 colaboradores
- ❖ **Programa de Inglés:** 7 colaboradores

Estos espacios formativos reflejan nuestro compromiso con el desarrollo integral del equipo humano, asegurando que cada persona cuente con las capacidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros y aportar al crecimiento de la organización con excelencia.

7.1.4 Seguridad y Salud en el Trabajo

[403-1] [403-2] [403-3] [403-4] [403-5] [403-6]
[403-7] [403-8] [403-9] [403-10]

En 2025, cada estrategia y medida adoptada dentro del SG-SST estuvo orientada a fomentar un ambiente laboral en el que la seguridad y el bienestar no solo se respeten, sino que se experimenten de forma constante.

Gracias al trabajo conjunto, hemos conseguido mantenernos líderes en el cumplimiento de las normativas y, principalmente, en fomentar una cultura de prevención y autocuidado que va más allá de lo exigido y se integra en nuestra identidad.

7.1.4.1 Accidentalidad

[403-9]

En 2025 conseguimos una reducción en la tasa de accidentalidad del 73,6% en comparación con el año previo, superando claramente la mejora registrada en el sector de infraestructura. Este resultado se debe a la implementación de políticas preventivas efectivas, al compromiso institucional y a una gestión proactiva de los riesgos laborales.

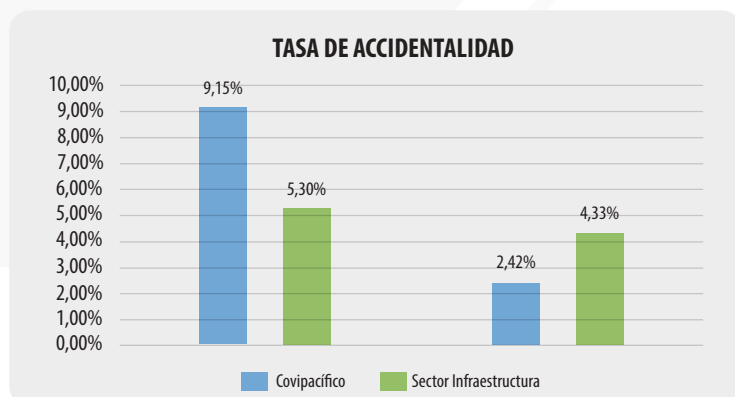


Figura 23. Tasa de accidentalidad 2024/2025 vs sector de infraestructura

7.1.4.1.1 Frecuencia y Severidad

La frecuencia de accidentes se redujo de forma significativa, evidenciando una menor cantidad de eventos por trabajador expuesto. No obstante, se registró un aumento en la severidad debido a la ocurrencia de dos accidentes graves, lo que indica que, aunque menos frecuentes, los incidentes tuvieron un mayor impacto en la salud y seguridad de los colaboradores.

Este resultado resalta la importancia de no solo disminuir la cantidad de accidentes, sino también de implementar medidas efectivas para reducir su gravedad.

En respuesta, la organización ha priorizado la investigación exhaustiva de cada evento grave, promoviendo el aprendizaje organizacional y la ejecución de acciones correctivas. Esta dinámica ha fortalecido el proceso de mejora continua, esencial para la protección del equipo humano y la consolidación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) más sólido y resiliente.

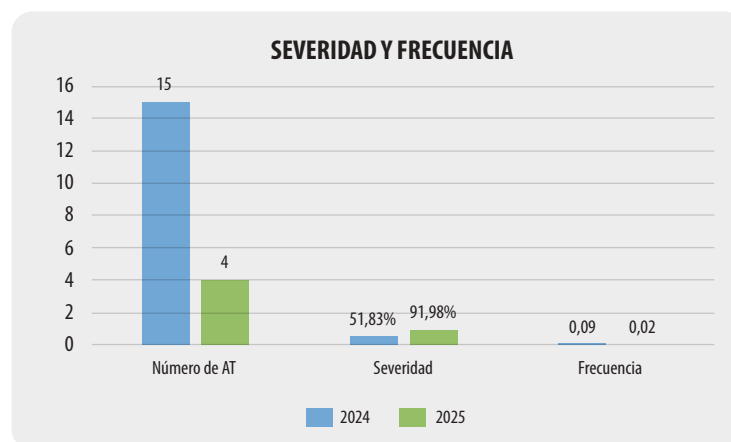


Figura 24. Severidad y frecuencia 2024 vs 2025

7.1.4.1.2 AT Graves o Mortales

Durante 2025, no se registraron accidentes mortales, lo que representa un logro relevante en la gestión de la seguridad y salud laboral. No obstante, se presentaron dos accidentes graves que requirieron de especial atención.

El trabajo de investigación de estos eventos nos permitió enfocarnos en el análisis de causas raíz e identificar las actividades, el refuerzo de controles técnicos y administrativos, la capacitación específica y el acompañamiento integral al trabajador afectado para evitar que se materialicen nuevamente.

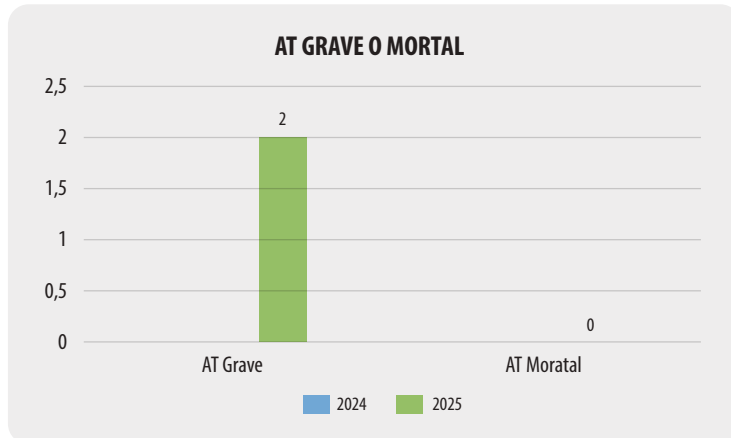


Figura 25. AT grave o mortal 2024 vs 2025

7.1.4.2 Enfermedad Laboral

[403-10]

La Concesionaria Vial del Pacífico no registró casos de enfermedad laboral entre sus colaboradores, reflejo de una gestión preventiva rigurosa y sostenida. Este resultado se sustenta en la aplicación de exámenes médicos de ingreso, periódicos y post incapacidad; en la realización de mediciones higiénicas en los ambientes de trabajo; y en la evaluación ergonómica de los puestos, con el fin de garantizar condiciones laborales adecuadas. A esto se suman acciones de promoción de la salud, como pausas activas, formación continua y el fomento de hábitos de vida saludables.

7.1.4.3 Riesgo psicosocial

Durante 2025, dimos continuidad a la implementación del plan de acción derivado de la medición de la Batería de Riesgo Psicosocial 2024, la cual evidenció un nivel de riesgo medio. Nuestras acciones se centraron en intervenir casos prioritarios y fortalecer las capacidades de liderazgo mediante talleres dirigidos a líderes de proceso,

donde se establecieron compromisos específicos para mejorar el clima laboral.

También se llevaron a cabo talleres para todo el personal sobre manejo de emociones, habilidades sociales y comunicación asertiva. Como complemento, pusimos en marcha el programa “Escúchame”, un espacio de escucha activa y apoyo individual. Estas iniciativas ratifican nuestro compromiso con el bienestar emocional de nuestros colaboradores y con la promoción de relaciones laborales saludables.

Actividades Desarrolladas	Número de personas intervenidas
Atención de casos prioritarios	33
Personas atendidas en el Escúchame	32
Intervención Individual de Líderes	8
Tallere Manejo de emociones	52
Taller de Habilidades Sociales	37
Taller de comunicación Asertiva	21

Tabla 8. Plan de acción riesgo psicosocial

7.1.4.4 Actividades de Bienestar y salud

[403-6]

¡Así vivimos la Semana de la Salud!

Creamos espacios diseñados para el bienestar integral de nuestros colaboradores, tanto administrativos como operativos, en todas nuestras sedes.

Nuestro propósito, ofrecer momentos de esparcimiento, relajación, aprendizaje y autocuidado, promoviendo hábitos saludables y fortaleciendo la integración del equipo.

Durante esta semana, nuestros colaboradores disfrutaron de:

- ❖ Masajes relajantes de espalda y manos.
- ❖ Tamizajes cardiovasculares, nutricionales y visuales para cuidar su salud.
- ❖ Actividades sobre seguridad vial, reforzando la cultura de prevención.
- ❖ Dinámicas de trabajo en equipo y escucha activa, para mejorar la comunicación y la colaboración.

7.1.4.3 Simulacro

Como parte de la estrategia de fortalecimiento de la cultura de prevención, se llevó a cabo el simulacro de evacuación en vía (Túnel Amagá Izquierdo), con el objetivo de evaluar la respuesta de los diferentes grupos de intervención, ante una posible situación de emergencia y verificar la efectividad de los protocolos dispuestos.

La jornada contó con la participación del personal administrativo, operativo y contratista, quienes atendieron las indicaciones de los equipos de intervención. Se desarrolló en un ambiente controlado, con acompañamiento del área de SST y siguiendo los lineamientos establecidos en el plan de respuesta ante emergencias (SG-SST y PESV).



Fotografía 25. Jornada de simulacro emergencia túnel Amagá.

El tiempo total de evacuación fue de acuerdo con los estándares establecidos y se logró la concentración del personal en los puntos de encuentro en un tiempo promedio satisfactorio. Aun así, se propone continuar trabajando en la optimización de los tiempos de respuesta, mediante ejercicios periódicos por áreas, que permitan corregir retrasos y mejorar la sincronización entre organismos o grupos tanto internos como externos.

Así mismo, y con el propósito de fortalecer la identificación de riesgos y optimizar nuestro Plan de Emergencias, realizamos en la sede de Sabaneta un simulacro que recreó un movimiento telúrico con caída de objetos.

Este ejercicio nos permitió evaluar en tiempo real la reacción de nuestros brigadistas y equipos de emergencia, identificando fortalezas y oportunidades de mejora. Con estos hallazgos, definimos un plan de acción para la próxima vigencia, orientado a garantizar una respuesta rápida, segura y efectiva ante cualquier eventualidad que pueda materializarse.

7.1.4.6 Clima laboral

Realizamos la medición del clima laboral como complemento a los resultados obtenidos en la encuesta de riesgo psicosocial. Este análisis nos ha permitido identificar oportunidades para fortalecer los entornos de trabajo, promover una mejor comunicación e integración y avanzar hacia una cultura organizacional más positiva y productiva.

El resultado promedio general fue de 3,75 sobre 5, lo que se clasifica como un nivel “Bueno”, con oportunidades de mejora. Este puntaje refleja una percepción favorable por parte de los colaboradores, aunque evidencia áreas específicas que, al ser fortalecidas, pueden llevarnos hacia un clima laboral de excelencia.

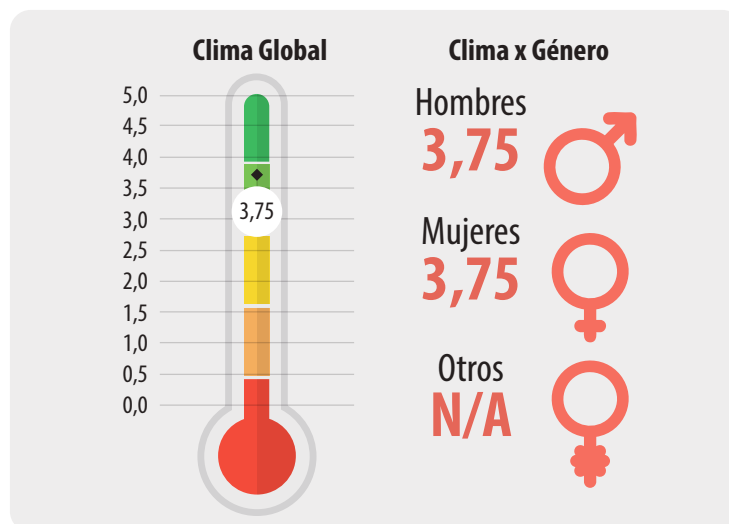


Figura 26. Resultado medición de clima laboral 2025.

En la medición de clima laboral también se calculó el índice eNPS (Employee Net Promoter Score), un indicador que mide la experiencia general de los colaboradores en la organización y su disposición a recomendarla como un buen lugar para trabajar. Además, este índice permite conocer el nivel de satisfacción, entusiasmo y compromiso del equipo.

En 2025, Covipacífico obtuvo un puntaje de +38 en el eNPS, lo cual se considera un resultado positivo y saludable. Este valor refleja que la mayoría de los colaboradores recomendarían a la empresa, evidenciando una base sólida de empleados comprometidos y alineados con la cultura organizacional.

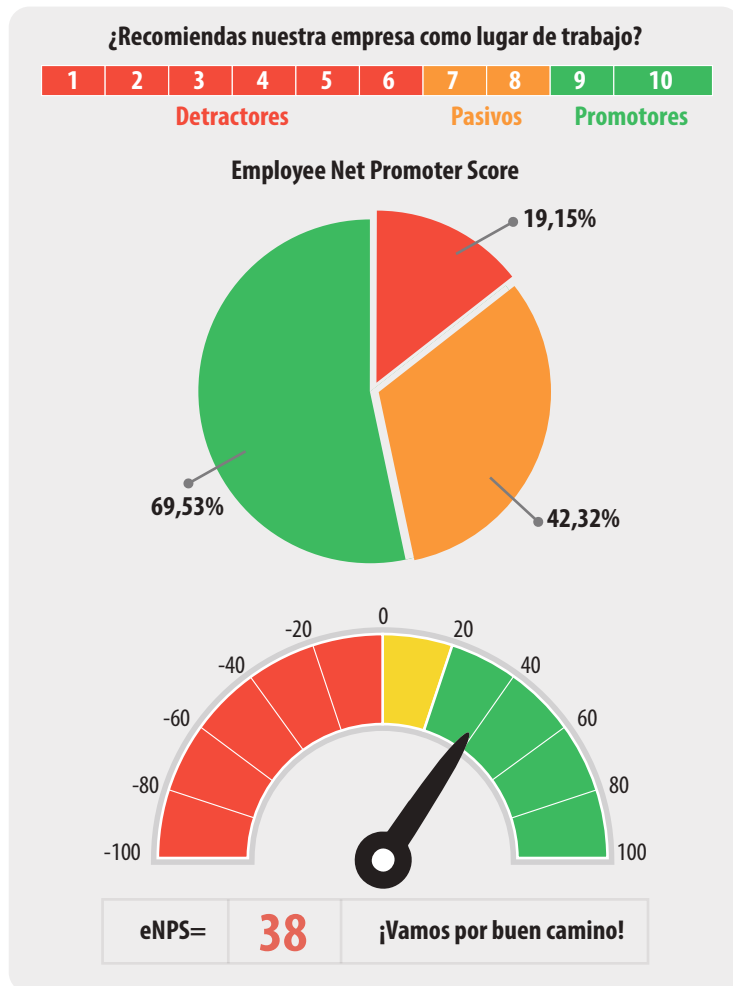


Figura 27 Resultado eNPS – clima Laboral

7.1.4.7 Actividades de SST

Avanzamos en la gestión del SG-SST con acciones clave para garantizar la seguridad y el bienestar de nuestros colaboradores. Entre las actividades se destacan:

- ❖ Procesos de inducción y reinducción, asegurando el conocimiento de políticas y procedimientos, responsabilidades, deberes etc.
- ❖ Inspección y entrega de elementos de protección personal (EPP).
- ❖ Revisión de equipos de emergencia para garantizar su operatividad.
- ❖ Reporte de actos y condiciones inseguras, fomentando la cultura de prevención.
- ❖ Registro de charlas de 5 minutos, fortaleciendo la comunicación en seguridad.
- ❖ Caracterización de la accidentalidad, para análisis y mejora continua.

7.1.4.8 Capacitaciones y Formaciones

[403-5]

Implementamos un plan de capacitaciones orientado a fortalecer las competencias en seguridad y salud en el trabajo, proporcionando a nuestros colaboradores herramientas prácticas y certificaciones necesarias para desempeñar sus labores de manera segura y eficiente.

Estas acciones no solo promueven la protección individual, sino también el cuidado colectivo, reforzando una cultura organizacional basada en la prevención, la responsabilidad y el bienestar compartido.

COLABORADORES FORMADOS

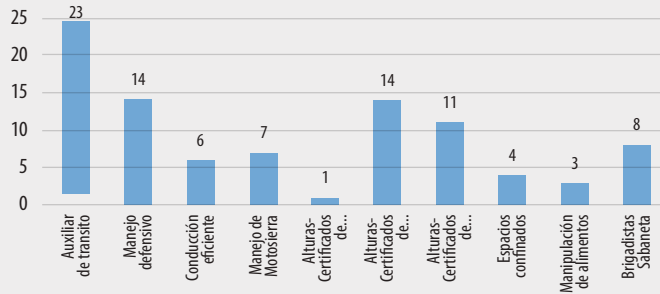


Figura 28. Capacitaciones y formaciones SST 2025.

7.1.4.9 Comités

En COVIPACIFICO seguimos fortaleciendo nuestra cultura de bienestar, durante 2025 renovamos el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y el Comité de Convivencia Laboral (COCOLA), dos equipos clave para garantizar entornos seguros y respetuosos.

Nuestros nuevos integrantes iniciaron su formación en temas esenciales para cumplir su rol: desde prevención de riesgos y normatividad, hasta herramientas para intervenir de manera adecuada y brindar apoyo cuando más se necesita.

Con esta renovación, reafirmamos nuestro compromiso de trabajar juntos por la seguridad, la salud y la sana convivencia en cada espacio de nuestra organización.

7.1.4.10 Comunicaciones

Contamos con el respaldo del área de Comunicaciones para que cada mensaje llegue de forma efectiva y cercana. Juntos, impulsamos campañas que informan sobre seguridad y salud en el trabajo, y que además inspiran a vivir mejor: promovemos estilos de vida saludables, el amor propio y el cumplimiento de las políticas organizacionales.

Durante el 2025 promovimos:

- 10 campañas internas sobre autocuidado, salud mental y prevención de riesgos.

- Piezas comunicativas difundidas en carteleras, boletines y grupos de WhatsApp.
- Llegamos a nuestros colaboradores con mensajes clave sobre seguridad y bienestar.
- Integración con el equipo SST para acompañamiento en frentes de trabajo y respuesta inmediata a inquietudes.

7.1.4.11 Cumplimiento de Estándares Mínimos Evaluación SG-SST

Mantenemos nuestro compromiso firme con la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo con la normatividad legal vigente. Más que una obligación, es parte de nuestra cultura: garantizar espacios seguros, procesos responsables y bienestar para todos. Cada mejora y cada evaluación son pasos que nos acercan a lo esencial: proteger la vida y cuidar la salud de quienes hacen posible nuestro trabajo.

Para esta vigencia logramos alcanzar un cumplimiento del 95% de los estándares mínimos según lo establecido en la Resolución 0312 y el 93,59% de los requerimientos del Decreto 1072.

Item evaluado	% Calificación Real	Valor Ponderado (%)	% Implementación
I. Planear (25%)	100	25	25
II. Hacer (60%)	91,67	60	55
III. Verificar (5%)	100	5	5
IV. Actuar (10%)	100	10	10
% total de implementación			95

Tabla 9. Resultado evaluación SG-SST por la ARL 2025 – Cumplimiento Resolución 0312.

Elemento	Item(s)	Puntaje obtenido en evidencia	Puntaje obtenido en implementación	Total	Ponderación del Item	% Implementación
Planear	29	53	58	96%	30%	29%
Hacer	30	52	52	87%	30%	25%
Verificar	10	20	20	100%	20%	21%
Actuar	8	16	14	94%	20%	19%
Total	77	141	144		100%	93,59%

Tabla 10. Resultado evaluación SG-SST por la ARL 2025 – Cumplimiento Resolución 10172

7.1.5 Promovemos la Diversidad, Equidad e Inclusión

Consolidamos los procesos para implementar la política corporativa de diversidad, equidad e inclusión. En línea con el reconocimiento Friendly Biz y con el compromiso de promover una cultura basada en el respeto y un entorno laboral libre de discriminación, se estableció un comité de diversidad integrado por 8 miembros representativos de todas las áreas. Asimismo, implementamos un programa de capacitación y sensibilización sobre inclusión y diversidad para todos los colaboradores, con el acompañamiento de la Cámara de la Diversidad.

De manera específica, respaldamos la adopción de normas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, apoyando el desarrollo de una estrategia que asegure el cumplimiento de la Ley 2466 de 2025.

7.2 Nuestro aporte A las comunidades

[203-1]

Covipacífico en el marco de su estrategia de sostenibilidad, fortalece su compromiso con las comunidades en las que opera a través de la implementación de iniciativas con un alto impacto social. Estos programas están enfocados en grupos prioritarios como mujeres, pequeños agricultores, adultos mayores, niños y jóvenes.

La continuidad de estas iniciativas ha sido posible gracias al apoyo de Proindesa y la Fundación Corficolombiana. Esta alianza ha generado resultados concretos que se traducen en el bienestar y una mejora notable en la calidad de vida de las personas.

7.2.1 Cosechando Esperanza



El programa Cosechando Esperanza se consolida como una estrategia integral para el fortalecimiento del desarrollo rural en los municipios de Amagá y Titiribí al articular a través de jornadas de mercado campesino la comercialización directa, acompañamiento permanente y formación certificada, generando impactos positivos en los ingresos, las capacidades empresariales y la sostenibilidad de los productores locales.

A través de alianzas interinstitucionales y espacios efectivos de promoción, el Proyecto impulsa la economía campesina, promueve la autonomía productiva, la dignificación del trabajo rural y la construcción de oportunidades reales para las familias

7.2.1.1 Municipio de Amagá



Durante 2025, apoyamos el desarrollo de 10 Mercados campesinos con un promedio mensual de 27 productores participantes del municipio de Amagá que lograron comercializar diversos productos. Durante los 10 eventos se lograron ventas por \$62.656.500, superando las expectativas de los productores y consolidando al mercado campesino como un escenario estratégico para la promoción de productos y emprendimientos locales y el fortalecimiento de la economía rural.

Este apoyo es el resultado de la alianza interinstitucional con la Administración municipal de Amagá, Covipacífico y la Fundación Corficolombiana a través del programa 1+1, la cual permitió brindar apoyo integral a la comercialización, mediante el acompañamiento a los

productores, la promoción de espacios adecuados para la visibilización, venta directa y el fortalecimiento de capacidades técnicas y comerciales.

En el componente de formación y cualificación, los productores fueron certificados por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en las normas de competencia “Vender productos y servicios de acuerdo con las necesidades del cliente y los objetivos comerciales” y “Atender clientes de acuerdo con el procedimiento del servicio y la normativa”, fortaleciendo sus habilidades en servicio al cliente y gestión comercial.

Así mismo, en alianza con ASOHOFrucol, se certificó a los productores a través de las Escuelas de Conocimiento, en el componente técnico–empresarial, contribuyendo al mejoramiento de sus procesos productivos y a la sostenibilidad de sus emprendimientos rurales.

7.2.1.2 Municipio de Titiribí



Durante el año 2025 nos vinculamos como promotores de la Feria Agroempresarial del municipio de Titiribí, evento que fusiona el Mercado Campesino, que apoya a productores del municipio y la Feria Saberes y Sabores, que apoya a emprendedores locales que comercializan alimentos orgánicos y productos agrícolas procesados. De la mano de la Administración municipal, Covipacífico diseñó la identidad de la feria y se vinculó con la promoción y acompañamiento durante los eventos realizados.

En total se desarrollaron 3 jornadas de la Feria Agroempresarial de Titiribí, con la participación de 31 productores y emprendimientos locales. En el 2026 no vincularemos con el fortalecimiento logístico del evento con el aporte de carpas, toldos y elementos de promoción para activar y visibilizar iniciativas productivas locales, fortaleciendo las capacidades de los participantes y promoviendo el intercambio de experiencias entre productores y emprendedores, sentando bases para la consolidación de procesos asociativos y comerciales.

7.2.2 Escuelas solidarias

Con la participación de 53 voluntarios de Covipacífico que aportaron 477 horas logramos intervenir la Escuela Emiro Kastos, sede rural de la Institución Educativa Urbano Ruiz en la vereda El Morro en el municipio de Amagá.

En dos jornadas celebradas el 20 de junio y el 18 de julio de 2025, realizamos actividades de embellecimiento y intervenciones locativas para mejorar las condiciones generales de la infraestructura escolar. En el proceso se mejoró las condiciones de tres aulas mediante limpieza, pintura, reparaciones eléctricas e instalación de aneox. La fachada fue intervenida mediante impermeabilizante, pintura para exteriores y un bello mural creado por los voluntarios.

En el exterior se intervino la placa polideportiva con la reconstrucción del muro y malla perimetral, pintura y reparación de canchas de futbol y baloncesto, así mismo, se mejoraron las redes eléctricas y se instaló un pasamanos en la entrada de la institución para mejorar la seguridad de los estudiantes.

Finalmente, se realizó la instalación de parque infantil, mesas y bancas de jardín y se mejoró la cocina escolar con la instalación de nuevos gabinetes.

En la segunda jornada se contó con la participación de los padres de familia, los cuales tuvieron la oportunidad de participar en un taller de crianza consciente y responsable.



Fotografía 26. Voluntariado corporativo – Escuelas solidarias

Con esta institución en 2025 logramos embellecer la segunda institución en el municipio de Amagá mejorando las condiciones físicas de los espacios educativos de los niños del municipio de Amagá.

Durante 2026 estamos comprometidos con llegar a otros municipios del área de influencia gracias al aporte de nuestros voluntarios.

7.2.3 Emprende tu Camino - Apoyo a la caficultura



El proyecto de apoyo a la caficultura en la vereda Pueblito de San José del municipio de Amagá, implementado y desarrollado en alianza interinstitucional con la fundación Corficolombiana, la Federación nacional de Cafeteros y la Fundación de Mis Manos, con el compromiso de los beneficiarios del proyecto tuvo una segunda fase de fortalecimiento organizativo, comercial y de negocio en el que los beneficiarios lograron fortalecer habilidades en la comercialización y negociación de su marca de café; así mismo, se continuó con el acompañamiento técnico ejecutado por el comité de cafeteros, a través del cual se hizo entrega de 388 árboles frutales, 24 kits de tosti6n del café, 24 kits postcosecha con la respectiva capacitaci6n y , bonos de incentivos para fertilizaci6n.

Durante el periodo se llevaron a cabo 16 jornadas entre capacitaciones y actividades, encaminadas al fortalecimiento del proyecto de caficultura, algunas de ellas se relacionan a continuaci6n:

Proyecto	Capacitaci6n/ actividad
Proyecto de apoyo a la caficultura en la vereda Pueblito de San Jos6.	<ul style="list-style-type: none"> • A qu6 sabe su caf6 y aprenda a vender su caf6. • Revisi6n de modelo de negocio asociativo y roles de trabajo, revisi6n y mejora de procesos administrativos. • Revisi6n de costos de transformaci6n para la asignaci6n de precios. • Comunicaci6n y trabajo colaborativo, gesti6n del tiempo, organizaci6n y toma de decisiones. • Negociaci6n con proveedores para grandes producciones, An6lisis de la negociaci6n, construcci6n de tablas para la negociaci6n. • Prospectaci6n de clientes. preparaci6n para la venta y servicio al cliente. • Cl6nica de ventas y acompa1amiento a citas comerciales

Tabla 11. Capacitaciones y actividades para fortalecimiento de la asociaci6n ra6ces Ancestrales

El proceso de acompa1amiento contempl6 asesor6as para el manejo de inventarios, contabilidad y la plataforma de facturaci6n. De otro lado, se destaca que la Asociaci6n Ra6ces Ancestrales particip6 activamente en ferias de productores y emprendedores locales de Amag6 y tambi6n departamentales dando a conocer la marca de caf6 haciendo conexi6n con clientes potenciales.



Fotograf6a 27. Entrega de certificados Asociaci6n Ra6ces Ancestrales

En 2026, seguiremos fortaleciendo este proyecto productivo con acompa1amiento t6cnico, administrativo y comercial, clave para asegurar su sostenibilidad y adaptaci6n al mercado.

Principales logros en 2025:



24 familias recibieron kits postcosecha y de tosti6n, mejorando la calidad y transformaci6n del caf6.



Se realizaron 16 capacitaciones en temas contables, administrativos y habilidades comerciales.



La Asociaci6n Ra6ces Ancestrales **recibi6 el dise1o de la marca Caf6 Piedra Pelona**, con materiales para empaque y medios digitales.



Se desarroll6 una proyecci6n de la capacidad de producci6n y comercializaci6n, elaborada por la Federaci6n de Cafeteros como parte del acompa1amiento t6cnico.

Impulso al emprendimiento cafetero

Con el proyecto de café se beneficiaron 23 caficultores y sus respectivas familias, quienes fortalecieron sus prácticas agrícolas mediante la renovación de cafetales y mejoramiento de la infraestructura y asistencia técnica. Además, dieron un paso hacia el emprendimiento con la creación de una Asociación, que respaldó el posicionamiento de un café de origen local, exhibido en ferias y comercializado con empresas como Covipacífico, Corficolombiana, De Mis Manos, actualmente en proceso de venta a hoteles Estelar.

La Asociación Raíces Ancestrales se consolida como un referente en el municipio de Amagá, gracias a la participación de la mayoría de los productores de café de la vereda Pueblito de San José. De los 26 miembros fundadores, 23 se mantuvieron activos al cierre de 2025, comprometidos con el suministro de café y el crecimiento del emprendimiento. Este avance refleja no solo la capacidad productiva, sino también la solidez organizativa de la comunidad cafetera local.

El grupo enfrentará nuevos retos en el proceso de puesta en marcha, pero cuenta con el acompañamiento institucional y la motivación de haber construido una iniciativa que fortalece su desarrollo económico y el tejido social del territorio.



Fotografía 28. Tejedoras e Futuro – ASOTEJE

7.2.4 Tejedoras de Futuro



El Programa Tejedoras de Futuro, desarrollado en alianza con la Fundación Corficolombiana, la Alcaldía de Amagá y el SENA, logró

consolidar una apuesta de formación y emprendimiento liderada por mujeres del municipio. Como resultado, se creó y formalizó la Asociación Tejedoras de Futuro de Amagá (ASOTEJE), que obtuvo su registro ante la Cámara de Comercio, abriendo paso a la fase de producción y comercialización.

Durante 2025, el primer taller —habilitado por la Concesionaria— funcionó como espacio formativo, donde el SENA ofreció cursos en confección. Paralelamente, se gestionó la dotación mínima de maquinaria y la adecuación del nuevo espacio para el taller definitivo, cuya entrega se prevé en los primeros meses de 2026. Este lugar integrará el aula de formación del SENA y el taller de producción de ASOTEJE, brindando condiciones óptimas para el inicio de operaciones.

- ❖ Gracias a la implementación de la etapa de formación del proyecto Tejedoras de Futuro, ocho mujeres del municipio de Amagá culminaron exitosamente sus prácticas y obtuvieron certificación como operarias de maquinaria industrial para la confección de ropa exterior. Esta formación las posiciona como mano de obra calificada, con mayores oportunidades de vinculación en el sector industrial y productivo de la región.
- ❖ La solidez de la alianza institucional que ha respaldado el desarrollo del proyecto Tejedoras de Futuro —tanto en su fase formativa como en la de producción— ha permitido consolidar un modelo replicable en el municipio. Este referente demuestra cómo la articulación entre gremios, entidades públicas y privadas puede fortalecer el desarrollo económico y social de distintos grupos poblacionales, al tiempo que aprovecha la infraestructura existente y el potencial productivo de Amagá, un territorio con alta proyección por su ubicación estratégica dentro del área metropolitana.

7.2.5 Encuentro dorado Celebremos la vida, honramos los años



Un total de 1.500 adultos mayores provenientes de las comunidades del área de influencia del proyecto Pacífico 1- incluyendo Amagá y sus veredas, así como el corregimiento de Camilo C, las

veredas Puerto Escondido, El Porvenir, Pueblito de los Bolívares, El Volcán de Titiribí, La Maní del Cardal de Caldas y el corregimiento de Bolombolo en Venecia- participaron activamente en el Encuentro Dorado.

Este evento se desarrolló en tres jornadas dedicadas a los abuelos, donde, en conmemoración del Día del Adulto Mayor, se llevaron a cabo diversas actividades que les ofrecieron momentos de disfrute, baile y alegría. El reinado y el concurso de talentos fueron las actividades más destacadas, donde los abuelos, expusieron toda su creatividad y unión entre los diferentes grupos de la tercera edad.



Fotografía 29. Programa Encuentro dorado

7.2.6 Pasaje a la fantasía



El año 2025 concluyó con éxito el desarrollo de este programa orientado a fortalecer los procesos de lectoescritura de los estudiantes dentro del área de influencia del proyecto. En esta oportunidad, además de la sede principal del Centro Educativo Urbano Ruíz, ubicado en el corregimiento Camilo C. de Amagá, participaron las siete sedes de la zona rural de Amagá (La Delgadita, Trinidad Nechí, Yarumal, Pasonivel, El Morro, Guaimaral y Maní del Cardal) que conforman este núcleo. El programa Pasaje a la Fantasía inició con la capacitación de 19 docentes, impartida por EDUCREAR, que además de ofrecer la fundamentación teórica, proporcionó herramientas metodológicas y prácticas para el uso del material educativo, base fundamental del programa. Posteriormente, 324 estudiantes recibieron los kits del programa y, acompañados por sus docentes, participaron en esta estrategia que incluye libros, cartillas y material pedagógico diseñado para mejorar sus habilidades lectoras. A lo largo del año se realizó un seguimiento constante a la implementación del programa en cada sede, evidenciando con satisfacción el uso adecuado del material y el compromiso de los docentes.

Al final finalizar el año escolar, la aplicación de pruebas de salida que mostraron una mejora significativa en el fortalecimiento de las competencias lectoras y escritora de los estudiantes durante todo el curso. A nivel general los resultados evidenciaron un desempeño favorable en las competencias lectoras, con un promedio general de respuestas correctas del 90 %, lo que refleja avances significativos en los procesos de comprensión lectora.

Para el año 2026, se proyecta seguir avanzando en el desarrollo del programa junto con la misma institución educativa y sus sedes rurales, con el objetivo de consolidar el proceso pedagógico iniciado en 2024, de modo que los estudiantes comiencen a evidenciar mejoras en su rendimiento académico.



Fotografía 30. Programa Pasaje a la Fantasía

7.2.7. Capacitación, Educación y concientización de la Comunidad Aledaña al Proyecto y Cultura Vial

Durante el año 2025, el programa continuó desarrollando actividades y capacitaciones orientadas a fortalecer la conciencia ambiental y a fomentar prácticas sostenibles en las comunidades del área de influencia. Estas acciones se llevaron a cabo en colaboración con instituciones educativas, sectores públicos locales y organizaciones aliadas, abordando temáticas clave para la protección de los recursos.

Es así como se desarrollaron capacitaciones que permitieron fortalecer el conocimiento colectivo sobre la gestión sostenible de los recursos naturales, fomentar la participación de las comunidades y promover prácticas responsables frente a los desafíos ambientales. En

2025, el programa priorizó responder a las necesidades del territorio y a los retos ambientales actuales mediante temáticas como fauna del bosque Seco Tropical, oportunidades para la conservación de aves, cuidado del entorno, uso eficiente del agua, así mismo, fortalecimiento de la conciencia ambiental y el compromiso de los niños y los adultos mayores, con la protección del ambiente y de su entorno cercano.

Durante las actividades participaron 1.358 personas en las actividades del programa. En cuanto al componente ambiental, las acciones se enfocaron en procesos de educación y sensibilización ambiental; durante la vigencia del año 2025, no se reportó la siembra de árboles, priorizándose actividades pedagógicas y formativas.

La población participante estuvo conformada por niños, jóvenes, adultos y adultos mayores pertenecientes a comunidades del área de influencia directa del proyecto, quienes participaron activamente en los espacios educativos y prácticos desarrollados durante las jornadas.

Actividad	Número de Actividades	Asistentes
Capacitaciones Desarrolladas	39	647
Jornadas Cívico Ambientales	4	711

Tabla 12. Actividades de sensibilización ambiental

7.2.8. Programa de Cultura Vial – Cultura Vial Inteligente – Fiesta del Tránsito Vial



Durante el año, las actividades realizadas evidencian el compromiso con la promoción de la seguridad vial y la concientización de los actores viales en diferentes municipios. A través de campañas educativas, jornadas pedagógicas y alianzas estratégicas, se logró sensibilizar a 5.675 personas, entre ellos niños, estudiantes, peatones, motociclistas y conductores,

ciclistas; sobre la importancia del respeto a las normas de tránsito y la adopción de comportamientos seguros en la vía.



34 ➤ **jornadas educativas** desarrolladas en instituciones educativas, con **917 participantes.**

50 ➤ **jornadas de seguridad vial** dirigidas a conductores, pasajeros motociclistas, peatones y ciclistas. **4.758 participantes.**

4 ➤ **fiestas de Tránsito Vial** realizadas, logrando la participación de **1.112 niños.**

Promoción de comportamientos seguros entre motociclistas y ciclistas

Se resalta que los actores viales determinantes para el desarrollo de campañas fueron los motociclistas y los ciclistas con los cuales implementamos las siguientes estrategias:



97 motociclistas beneficiados en la Cambiatón de Cascos, recibiendo cascos certificados, en alianza con INDUCASCOS.



100 ciclistas equipados con kits de visualización durante campañas de prevención, con los cuales se realizó la actividad practica de Bicidestrezas y capacitaciones sobre uso adecuado de elementos de protección personal en alianza con la Agencia Nacional de Seguridad Vial.



Así mismo se realizaron 4 jornadas de la Fiesta del Tránsito Vial, las cuales permitieron llevar temas de movilidad segura a niños mediante actividades lúdicas, estaciones pedagógicas, juegos de señales y un teatrino, a través del cual se enseñaron los “pasos seguros” para cruzar la vía, fortaleciendo el aprendizaje y la apropiación de comportamientos seguros desde edades tempranas.

Durante el año se realizaron más de 50 actividades en conjunto con diversas entidades, mejorando recursos, cobertura y mensajes preventivos. Esta colaboración fortaleció la cultura vial y promovió conductas seguras, consolidando el proyecto como un actor clave en la seguridad vial regional.

Cifras de las jornadas de seguridad vial (Usuarios) y jornadas de educación vial - Fiesta del tránsito vial (Instituciones educativas).

Actividad	Número de Actividades	Asistentes	Total, sensibilizados
Jornadas Educativas sobre Cultura Vial	34	917	5.675
Jornadas de Seguridad Vial	50	4758	
Jornadas de Seguridad Vial	4	1.112	1.112

Tabla 13. Cifras de actividades de cultura vial realizadas en 2025



7.3 IMPACTO DE NUESTRA COMUNICACIÓN Y SERVICIO

Con el propósito de fortalecer la relación con nuestros usuarios, comunidades del área de influencia y actores institucionales, en 2025 la Concesionaria desarrolló dos estudios de percepción a través de firmas externas especializadas, enfocados en evaluar la atención al usuario y el impacto de la estrategia de comunicación.

1. Evaluación del Programa de Atención al Usuario

Se realizó una encuesta telefónica semestral para medir la satisfacción de los usuarios frente a los tiempos de respuesta, la calidad de la información brindada y la atención del equipo humano. También se evaluó la efectividad de los canales dispuestos para la recepción y gestión de PQRS.

Los resultados fueron positivos, destacándose la amabilidad del personal, la eficiencia de los medios de

contacto y la adecuada gestión de solicitudes, incluyendo requerimientos sobre movilidad, vacantes laborales, servicios y novedades del corredor vial.

2. Estudio de impacto de la estrategia de comunicación

A través de encuestas presenciales en comunidades del área de influencia, se analizó el nivel de recordación del proyecto y de la marca Covipacífico, así como los medios preferidos para recibir información y su percepción sobre los mensajes recibidos.

Los resultados reflejan el alcance del plan de medios, así como la efectividad de los espacios de interacción generados por los programas sociales, ambientales y operativos, que fortalecen el posicionamiento de la Concesionaria en el territorio.

Además, se evidenció una relación cercana y positiva con los actores institucionales y un mayor nivel de conocimiento del proyecto entre los habitantes y viajeros frecuentes.