

INFORME DE GESTIÓN 2025

FUNDACIÓN KERALTY

CONSEJO DIRECTIVO

Principales

Emilio Herrera Molina
Joseba Mikel Grajales Jiménez
Javier Julián Pérez
Juan Pablo Rueda Sánchez
Gloria Molina Vargas

Suplentes

Jon Imanol Azua Mendía
José Andrés Gorricho Visiers
Joaquim Augusto Sánchez Pereira

PERSONAL EJECUTIVO

DIRECTOR EJECUTIVO	Camila Ronderos Bernal
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Ayda Rocío Salvador Arevalo
REVISORÍA FISCAL	Fabio Alfonso Gil González

ÍNDICE

1. CONTEXTO MACROECONÓMICO	3
2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	6
3. SITUACIÓN ECONÓMICA	10
4. SITUACIÓN JURÍDICA.....	11
5. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.....	11
6. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL – (PTEE), Y SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (SARLAFT)	14
7. DESEMPEÑO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (SCI)	15
8. EVALUACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS SISTEMAS DE REVELACIÓN Y CONTROL DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA	15
9. OPERACIONES CELEBRADAS CON LOS SOCIOS Y/O CON LOS ADMINISTRADORES DURANTE EL EJERCICIO	16
10. ACONTECIMIENTOS IMPORTANTES ACAECIDOS DESPUÉS DEL EJERCICIO ..	16
11. EVOLUCIÓN PREVISIBLE DE LA FUNDACIÓN Y MEDIDAS CUYA ADOPCIÓN SE RECOMIENDAN A LA ASAMBLEA GENERAL DE FUNDADORES.....	16
12. DECLARACIÓN DE LA LIBRE CIRCULACIÓN DE LAS FACTURAS.....	17
13. PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHOS DE AUTOR	17
14. LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	17
15. AGRADECIMIENTOS	18

1. CONTEXTO MACROECONÓMICO

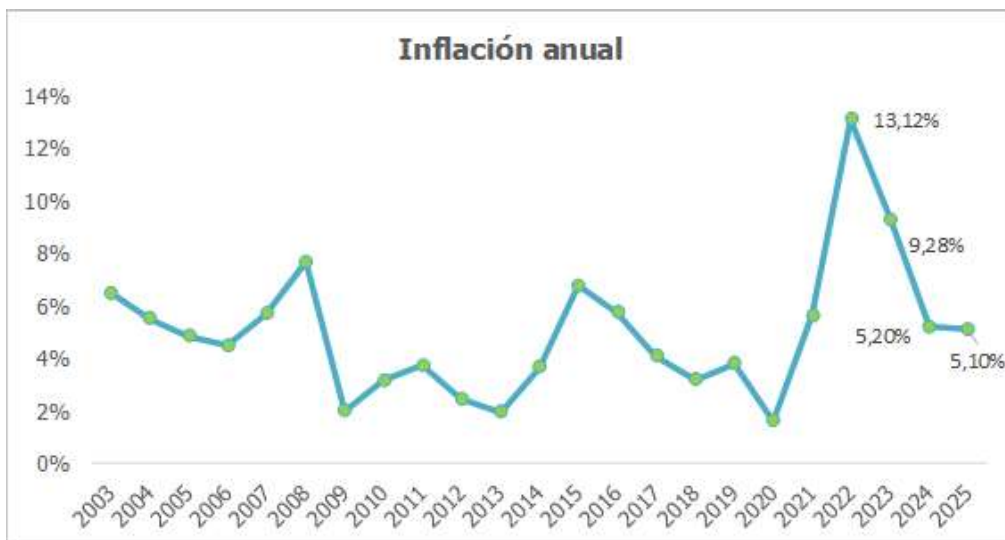
Durante el 2025 se mantuvo el proceso de reducción de la inflación a nivel global, donde los principales bancos centrales continuaron con una política monetaria expansiva, acercándose a los niveles objetivo de tasa de interés de mediano y largo plazo. A pesar de comenzar el año con un escenario de alta volatilidad, explicado por la imposición de aranceles por parte de Estados Unidos y la persistencia de los conflictos entre Rusia y Ucrania, Estados Unidos e Irán, la Franja de Gaza, entre otros, durante el segundo semestre del año los diferentes activos a nivel global se lograron consolidar. Se observó un mejor desempeño de los mercados y una leve disminución de la volatilidad, en la medida que se avanzó en la resolución de estas disputas, así como con la consolidación de acuerdos comerciales por parte de distintos países, que lograron disminuir significativamente la carga impositiva inicialmente establecida por el gobierno Trump.

A pesar que la actividad económica a nivel global se mantuvo en terreno expansivo, países como China, Alemania, Francia, Japón, entre otros, han afrontado grandes retos para cierre de año, con la aparición de nuevas señales de desaceleración económica y donde el principal objetivo para 2026 es lograr un crecimiento económico sostenible en el mediano plazo.

Colombia a nivel económico tuvo un año destacado, con una tasa de desempleo en mínimos históricos y unas cifras de crecimiento que han mejorado frente al 2024. A pesar de la mejora en el comportamiento de la inflación durante casi todo el año y una política monetaria estable, la situación fiscal del país sigue siendo la principal preocupación del mercado, ante un déficit que continúa aumentando y un recaudo que se mantiene por debajo de lo definido en el Marco Fiscal de mediano plazo. A esto se suma un incremento de la emisión de deuda y la negativa del gobierno por disminuir el gasto. Finalmente, el incremento de doble dígito del salario mínimo (23%), complica las perspectivas para el 2026, ante un escenario inflacionario que obligaría al Banco de la República a adoptar de nuevo una política monetaria contractiva.

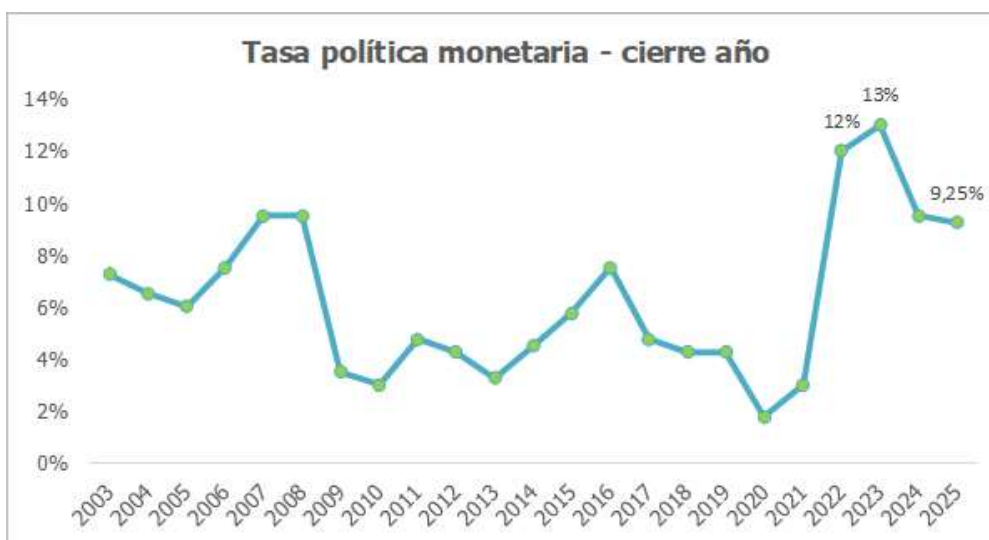
Inflación – Tasa de interés

La inflación para 2025 cerró en 5,10%, luego de finalizar el año anterior en 5,20%. El rubro con mayor aporte anual al indicador fue restaurantes y hoteles (7,91%), seguido de educación (7,36%) y salud (7,20%).



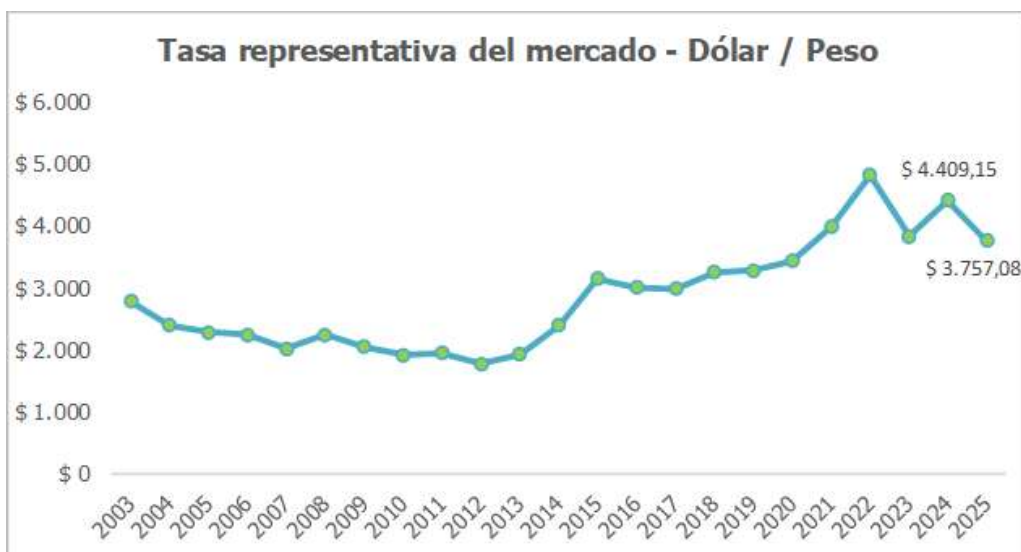
A pesar que la inflación durante el primer semestre del año comenzó a dar señales de desaceleración, la buena dinámica de la demanda y un mayor gasto público, generaron presiones sobre el índice, que obligaron al Banco de la República a mantener la tasa durante casi todo el año (solo una disminución de 25pbs en el 2025). Para el 2026, con el incremento del salario mínimo de doble dígito, la expectativa es que el Banco de la República aumente la tasa de política monetaria hasta alcanzar un nivel entre el 10,25% - 10,75%.

Otro aspecto que potencialmente puede aumentar las tasas de interés es el aumento del 10% en la sobretasa del impuesto de renta a los bancos, incorporado a fin de año en los decretos de emergencia económica.



Tasa de cambio

El peso colombiano cerró en \$3,757.08, lo que representa una revaluación anual de 17,3% (\$4,409.15 al cierre de 2024). La debilidad del dólar a nivel global, una tasa de política monetaria superior al 9% y las diferentes operaciones de canje de deuda por parte del Ministerio de Hacienda, llevaron a que el peso se revaluara, siendo la divisa con mejor desempeño de la región.



Crecimiento

Luego de un 2024 que tuvo un crecimiento de 1,7%, este año la economía ha presentado un mejor dinamismo en diferentes sectores, explicado por un mayor gasto del gobierno y un incremento significativo de la demanda interna.

Para el tercer trimestre del 2025 la economía tuvo un crecimiento del 3,6% y se espera para cierre de año una cifra de 2,7%.

La expectativa es que el crecimiento de 2026 se mantenga en niveles similares a los de 2025, bajo un escenario fiscal retador y un período electoral de Congreso y Presidencia que incrementa la volatilidad en los diferentes sectores.

Resumen de Indicadores macroeconómicos de países con presencia de Keralty

A continuación, el detalle de los principales indicadores macroeconómicos que se presentaron al cierre de 2025 en aquellos países donde opera el Grupo Keralty:

<i>País</i>	2025	
	<i>Crec. PIB (*)</i>	<i>TC/USD</i>
Colombia	2,7%	3.757,08
Perú	3,4%	3,36
Brasil	2,1%	5,57
México	0,3%	17,98
Estados Unidos	2,0%	NA
Emiratos Árabes Unidos	4,9%	3,67
República Dominicana	2,5%	63,10

Datos proyectados para cierre de 2025 (*)

NA – No aplica

El año 2025 presentó desafíos para todas las organizaciones sin ánimo de lucro desde el punto de vista de recolección de fondos debido al retiro de USAID y de la situación política del país. USAID como gran donante al retirarse hizo más complejo la presentación a otros fondos concursables dado que se amplió la cantidad de instituciones que se presentan a menos recursos. Esto además esta asociado además a que otros países también decidieron reducir fondos dedicados hacia América Latina siguiendo la línea de USAID. Así mismo, en el caso específico de Fundación debido a las dificultades del sector salud y del relacionamiento como institución se dificultó la consecución de fondos por parte de otros aliados y financiadores nacionales.

2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La Fundación Keralty cuenta con 3 líneas de trabajo: Comunidades Rurales Saludables, Ciudades Compasivas y el Instituto Ser.

A continuación, se presentan los principales resultados de las mismas durante el 2025.

COMUNIDADES RURALES SALUDABLES:

Transformar un territorio y sembrar las bases del bienestar y la prosperidad exige comunidades que reconozcan el valor de sus propios recursos, que se fortalezcan a través de la solidaridad y que actúen desde la empatía para responder a las necesidades de cada uno de sus miembros. Cuando se impulsa el liderazgo local, se crean redes vivas de cooperación y se diseñan estrategias de cuidado que integran a los actores socio-sanitarios del entorno. Así, no solo se promueve la salud y el bienestar en las zonas rurales, sino que también se consolidan sus capacidades colectivas y su tejido social.

Durante 2025, el Proyecto no pudo continuar en Putumayo, ya que los Gestores de Bienestar que habían iniciado el proceso se desvincularon por razones personales y no fue posible mantener su articulación en la formación. Adicionalmente, el contexto de las comunidades con las que se empezó a trabajar evidenció una baja disposición para dar continuidad al proceso. En contraste, en el Cauca se logró avanzar de manera sólida con el cierre de la Fase 4 del modelo de Comunidades Rurales Saludables, desarrollando sesiones de intercambio de prácticas y saberes entre la comunidad, los Gestores y las instituciones aliadas, lo que permitió fortalecer la articulación y consolidar el trabajo conjunto entre estos actores.

CAUCA

Teniendo en cuenta que la continuidad del proceso se dio únicamente en el departamento del Cauca, a comienzos del año se llevó a cabo la graduación de 21 Gestores de Bienestar que culminaron la Escuela de Formación “El Bienestar Crece en Comunidad”, representantes de siete comunidades del municipio de Cajibío.

Asimismo, durante la implementación de la Fase 4 del Modelo se logró: consolidar la estrategia de Gobernanza Local en Salud; fortalecer el rol de los Gestores de Bienestar dentro de sus comunidades; movilizar los activos de salud del territorio; fortalecer las instituciones locales de salud; y formalizar los procesos de trabajo conjunto entre la institucionalidad y la comunidad.

Transferencia de conocimientos y buenas prácticas en salud

Durante 2025, el modelo de Comunidades Rurales fortaleció la transferencia de conocimientos en salud mediante la implementación de estrategias de réplica de buenas prácticas y la movilización de activos comunitarios. Estas acciones fueron lideradas por los Gestores de Bienestar y adaptadas a los distintos grupos poblacionales de cada comunidad.

Entre los principales avances se destacan:

- La consolidación del proyecto de huertas caseras en la IEA La Capilla, promoviendo la seguridad alimentaria y hábitos de vida saludables.
- La creación del grupo de adultos mayores en Altogrande, que fortaleció los vínculos sociales, el autocuidado y la participación comunitaria.

Gobernanza Local en Salud

Se avanzó de manera significativa en el fortalecimiento de los liderazgos comunitarios para la implementación de la estrategia de Gobernanza Local en Salud tras la implementación de una nueva cartilla enfocada particularmente en este tema. Este proceso incluyó el acompañamiento a Gestores de Bienestar para que asumieran un rol activo en la planeación, gestión y articulación de acciones dentro de sus comunidades.

Los principales logros en este eje fueron:

- El fortalecimiento de capacidades organizativas y de liderazgo comunitario con la cartilla de Gobernanza Local en Salud.
- La adecuación de la estrategia de Gobernanza a las condiciones de seguridad y organización comunitaria, proyectando su implementación plena hacia el año 2026.

Relacionamiento comunidad – instituciones

En 2025 se fortaleció la articulación entre comunidades, Gestores de Bienestar e instituciones de salud, avanzando en el reconocimiento del rol comunitario en los procesos de promoción y prevención. Este relacionamiento permitió consolidar dinámicas de trabajo conjunto y mayor legitimidad de los actores locales en el sistema de salud.

Entre los avances más relevantes se encuentran:

- El fortalecimiento de la articulación interinstitucional con enfoque comunitario.
- El reconocimiento e institucionalización del rol de los Gestores de Bienestar en salud.
- La vinculación de dos Gestores de Bienestar como promotores de salud en los equipos básicos, lo que refuerza la sostenibilidad del modelo y su integración en la atención primaria.

PRINCIPALES LOGROS 2025

- Creación y reconocimiento ante la Alcaldía Municipal de Cajibío, del grupo de adultos mayores en Altogrande.
- Consolidación del proyecto de huertas caseras entre padres y estudiantes de grados 9 en la IEA La Capilla.
- Contratación de 2 Gestores de Bienestar como promotores de salud en los equipos básicos de salud.
- Graduación de 21 Gestores de Bienestar tras culminar el proceso de formación de la escuela “El bienestar crece en comunidad”.

- Última medición de impacto de la encuesta de salud con priorización de indicadores relacionados con la resolución 3280.

COMUNIDADES DE CUIDADO COMPASIVO

La generación, fortalecimiento y mantenimiento del capital social en las comunidades no es solo una tarea que le compete a los gobiernos, instituciones públicas o un conjunto de actores en especial. Por ello, desde las mismas comunidades se deben sentar las bases para fortalecer el tejido social y generar condiciones de bienestar que permitan cerrar brechas en salud desde una perspectiva integral y no eminentemente clínica.

Es por ello, que a través de la línea de Comunidades de Cuidado Compasivo se busca construir comunidades conscientes de sus necesidades y recursos que les permitan generar redes de apoyo y cuidado en torno a la compasión como un llamado a la acción entre todos los miembros de la comunidad abordando problemáticas como la falta de redes de apoyo, la soledad no deseada, salud mental, cuidado de personas en condición de discapacidad y neuro divergencia entre otras a partir del trabajo comunitario, la formación y la sensibilización.

Los ejes fundamentales sobre los cuales se basan las Comunidades de Cuidado Compasivo son: a) El fortalecimiento de liderazgos locales para poder no solo llegar a más personas, sino generar espacios de replicabilidad de buenas prácticas dentro de las Comunidades, b) La sensibilización ciudadana como un pilar que impulsa espacios de formación y articulación con actores públicos y privados así como los espacios de difusión de esta metodología, c) Trabajo en red que permita a las comunidades generar alianzas y sinergias con otros actores y finalmente d) Comunidades de Cuidado Compasivo empoderadas y en funcionamiento.

Durante el año 2025, en las ciudades de Bogotá, Manizales, Ibagué, Villavicencio, Santa Marta y Cartagena se constituyeron más de 20 Comunidades de Cuidado Compasivo que en cerca del 90% de los casos cuentan con un plan de acción comunitario activado bajo un enfoque de corresponsabilidad entre la comunidad y los diferentes actores involucrados. A esta estrategia se conectan centros beneficiarios, centros colaboradores, voluntarios expertos, instituciones públicas, actores del sector privado y corporativo y otros actores que generan una confluencia que permite que esta línea de atención tenga un carácter inter y multi sectorial.

El trabajo de esta línea de atención y los equipos en cada una de las 6 ciudades no solo impactó a las personas que hacen parte de las Comunidades de Cuidado Compasivo, sino también a más de 1600 personas que asistieron a sensibilizaciones masivas donde se abordaron múltiples temáticas alrededor del cuidado, la compasión y la generación de activos de salud comunitarios a través de liderazgos y buenas prácticas que promuevan entornos de bienestar.

La formación, como otro eje transversal de esta línea de atención, involucró de manera directa a más de 60 voluntarios expertos que llevaron a cabo talleres y espacios de formación para líderes y comunidades con el propósito de generar capacidades que permitan generar experiencias exitosas replicables en las Comunidades de Cuidado Compasivo.

En cuanto a los eventos y espacios de difusión y visibilización, en octubre de 2025 se llevó a cabo el II Simposio de Cuidado Compasivo, con el propósito de promover la importancia del cuidado comunitario como motor de transformación social, fortaleciendo la colaboración entre sectores, compartiendo buenas prácticas y desarrollando estrategias inclusivas que impulsen la cohesión social, las redes comunitarias de cuidado y políticas públicas que reduzcan desigualdades.

Es importante mencionar que este evento también se constituye como un hito en cuanto a la confluencia de actores que hacen parte de la Academia con la posibilidad de realizar investigaciones y trabajo conjunto y articulado, instituciones públicas con las que se generaron estrategias y eventos de impacto comunitario junto con organizaciones representativas como la Liga contra el Cáncer del Meta con quien se busca consolidar una agenda de trabajo conjunto.

Finalmente, como 3 ejes representativos de los logros a resaltar se destacan el número de comunidades de Cuidado Compasivo por ciudad, así como el número de personas beneficiadas de manera directa o indirecta por sensibilizaciones masivas y finalmente el número de estrategias de Red Ciudad implementadas. Este tercer ítem representa la capacidad de articulación con la que cuenta esta línea de atención para ejecutar acciones conjuntas con diferentes actores desde una perspectiva intersectorial.

A continuación, se presentan los resultados más significativos de la línea de Comunidades de Cuidado Compasivo:

Ciudad	Comunidades de Cuidado Compasivo	Personas beneficiadas por las sensibilizaciones masivas	Iniciativas Implementadas Red Ciudad
Bogotá	3	200	4
Villavicencio	3	300	2
Manizales	3	280	2
Santa Marta	3	299	3
Cartagena	8	433	2
Ibagué	3	300	4

INSTITUTO SER

El 2025 fue un año de consolidación del Instituto SER; el ejercicio estuvo centrado en desarrollar estrategias de mercadeo y comunicación, de desarrollo de nuevos productos para reducir el burnout y mejorar el entorno laboral y de propuestas de soluciones a distintas empresas.

Para el 2026, se espera poder recoger fruto de todas las estrategias desarrolladas durante el 2025 y consolidar un portafolio de empresas que le apuesten al bienestar laboral y a la construcción de comunidades de cuidado en sus entornos laborales fortaleciendo los resultados de sus propias empresas.

3. SITUACIÓN ECONÓMICA

3.1 Activo

La Fundación presenta una disminución en sus activos entre diciembre de 2024 y diciembre de 2025, en un 43.78% al pasar de \$1.117 millones a \$628 millones. La variación está representada básicamente en las cuentas por cobrar, como resultado de la no prestación de los servicios de capacitación en actividades sociales.

3.2. Pasivo

El pasivo total disminuyó en 9.23% entre diciembre de 2024 y diciembre de 2025 pasando de \$661 millones a \$600 millones, representado básicamente por la disminución en las cuentas por pagar y pasivos a empleados.

El pasivo total representa un 95,54% de endeudamiento respecto al activo total.

3.3. Fondo Social

El Fondo Social de la Fundación disminuyó en un 93.86% entre el año 2024 y 2025, pasando de \$456 millones a \$28 millones. Esta disminución se debe básicamente al uso de las reservas de uso específico y por la pérdida del ejercicio por \$161.

3.4. Estado de resultados

3.4.1. Ingresos operacionales

Se generaron ingresos por \$2.207 millones originados por las donaciones recibidas y la prestación de los servicios en las actividades meritorias.

3.4.2. Gastos de Administración

Los gastos de administración hacen parte de los cargos operativos en que incurrió la Fundación para desarrollar su objeto social, para el 2025 corresponden a \$2.561 millones.

3.4.3 Excedentes del Ejercicio

Finalmente, el estado de resultados registra en el año 2025 una pérdida de \$161 millones, generada principalmente por menor ejecución frente al 2024 en capacitaciones, costos y gastos administrativos como propaganda y publicidad y servicios de tecnología.

4. SITUACIÓN JURÍDICA

En atención a lo establecido en el artículo 47 de la Ley 222 de 1995 y el artículo 1 de la Ley 603 de 2000, informamos que en el año 2025 la situación jurídica de la Fundación se desarrolló normalmente. No tiene procesos judiciales en su contra reconocidos y evaluados por nuestros asesores legales conforme a las NIIF, ni cuenta con sanciones impuestas en el último año a la Fundación o a sus administradores.

5. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

La Vicepresidencia de Desarrollo Humano consolidó el modelo corporativo centrado en las personas, fortaleciendo el bienestar, la experiencia del colaborador, el desarrollo de capacidades críticas y la eficiencia organizacional. Las iniciativas desplegadas impactaron de forma transversal el ciclo de vida del trabajador y aportaron directamente a la productividad, sostenibilidad financiera y calidad del servicio asistencial.

BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

Se alcanzó una cobertura del 100% de la planta activa (16 colaboradores), con un nivel de satisfacción del 92% en los programas y beneficios. El 22 de octubre, recibimos la **Certificación Internacional "Empresa Familiarmente Responsable" (efr)** otorgada por la Fundación Másfamilia, tras una rigurosa auditoría de 81 medidas que destacan el compromiso con el equilibrio vida-trabajo, la flexibilidad y la equidad. Asimismo, el 19 de noviembre, el programa de gestión pensional **"Legado que Inspira, Huella que trasciende"** obtuvo el **Premio Portafolio 2025 en la categoría "Gestión del Talento Humano"**, gracias al aporte que este ofrece a la transición de esta etapa de vida.

A través de las dimensiones de bienestar laboral, familiar y salud integral, se implementaron estrategias de teletrabajo, acompañamiento pensional, espacios de integración familiar y programas de salud física y emocional. Estas acciones fortalecieron el compromiso organizacional, alcanzando un 94% de engagement con una participación del 100% en la medición.

GESTION PERSONAS

En el año 2025, la gestión estratégica de personas alcanzó un resultado del 106%, superando la meta del 88%. Este logro evidencia una alineación entre el talento y los objetivos de la Fundación. Así como la efectividad de las prácticas implementadas en desempeño, desarrollo y acompañamiento con los 2 líderes.

FORMACIÓN Y DESEMPEÑO

Alineados con la planeación estratégica, se continuó consolidando el modelo corporativo estandarizado para Latam y USA, el cual ha demostrado ser una herramienta efectiva para la evaluación del rendimiento laboral, manteniendo altos estándares de calidad y un excelente nivel de adherencia por parte de las poblaciones participantes. Para el año 2025 se actualizaron los descriptores del Modelo de competencias con un enfoque más claro y estructurado, lo cual permite fortalecer la objetividad del proceso de evaluación, al contar con comportamientos más observables y una taxonomía ajustada al nivel de cargo.

Como parte de la estrategia orientada al fortalecimiento del desempeño continuo de los colaboradores, se dio continuidad a la iniciativa Keralty Talks, la cual contribuyó a enriquecer los espacios de retroalimentación y desarrollo. Para la medición de desempeño 2025 se da cierre con una cobertura del 100%.

Con el objetivo de obtener una valoración integral de las competencias de los líderes, se realizó la evaluación 360°, una herramienta que permite obtener una visión más completa y detallada desde cuatro ejes clave: Par, jefe inmediato, colaborador directo y cliente interno.

La Universidad Corporativa logró una cobertura del 100% de la planta, con 100% de cumplimiento del plan formativo, garantizando el desarrollo técnico y comportamental requerido por la Fundación.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se han establecido acciones desde Keralty vital; orientadas a la prevención y promoción de la salud mental. Estas acciones se centran en la continuidad de fortalecer habilidades y prácticas que cultiven el ambiente saludable en el que se encuentra la Fundación.

Los resultados obtenidos en la evaluación con el instrumento de la Batería de Riesgo Psicosocial indican que el nivel de riesgo es controlado (bajo). Este resultado positivo refleja el esfuerzo conjunto entre la dirección y los colaboradores para mantener un entorno de trabajo sano y equilibrado.

APLICACIÓN DE NORMATIVA LABORAL

Durante el año 2025 se continuó dando cumplimiento a la reducción paulatina de la jornada máxima legal dispuesta en la Ley 2101 de 2021 cuyo objetivo es establecer una jornada

laboral de 42 horas desde julio de 2026 sin disminuir el salario ni los derechos adquiridos por los colaboradores. En ese orden de ideas, a partir del mes de julio de 2025 se cumplió con la segunda etapa de la reducción, quedando la jornada máxima legal en 44 horas semanales.

En atención a la expedición de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) la Empresa procedió a realizar los ajustes internos para efectos de adaptar su operación al cumplimiento de estas nuevas disposiciones en materia de:

- Contratación laboral.
- Remuneración de recargos en los casos que corresponda.
- Vinculación laboral de aprendices bajo un contrato especial laboral de aprendizaje a término fijo.
- Ajustes en los términos para la ejecución de procesos disciplinarios, dando a los trabajadores un término de 5 días entre la notificación de apertura de investigación disciplinaria y la diligencia de descargos para la preparación previa de su defensa, dando traslado de las pruebas junto con la respectiva citación.

Adicionalmente, el Comité de Convivencia de la Empresa, recibió capacitación sobre la Resolución 3461 de 2025 adaptando sus procesos internos en cumplimiento de esta nueva disposición.

Por otra parte, nuestro equipo de salud y seguridad en el trabajo realizó los ajustes respectivos en virtud de la Resolución 1845 de 2025 de cara a la realización de evaluaciones médico ocupacionales.

En todo caso, y sin perjuicio de las nuevas disposiciones normativas señaladas previamente, es importante resaltar que durante el año 2025 la Fundación continuó cumpliendo con las obligaciones que le corresponden como empleador en virtud de las disposiciones laborales vigentes.

CONCLUSIÓN

La gestión de 2025 impactó de forma integral el ciclo de vida del colaborador, contribuyendo directamente a la sostenibilidad, la productividad y la excelencia en la prestación del servicio. Los resultados obtenidos confirman la efectividad de las prácticas implementadas. De esta manera, Desarrollo Humano fortalece y garantiza un ambiente laboral sano, un alto compromiso de los colaboradores y una operación preparada para afrontar los retos futuros.

6. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL – (PTEE), Y SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (SARLAFT)

Durante el año **2025**, la Fundación continuó con la consolidación de su marco integral de cumplimiento, fortaleciendo los mecanismos de prevención, detección, control y mitigación de los riesgos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción, opacidad, fraude y soborno, en alineación con las disposiciones emitidas por la Secretaría Jurídica Distrital y consultando las prácticas en gobierno corporativo y gestión de riesgos.

Las acciones desarrolladas estuvieron orientadas a robustecer la arquitectura de los sistemas de cumplimiento mencionados, optimizar los modelos de riesgo y reforzar una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia.

Principales Actividades Ejecutadas en 2025

- Fortalecimiento del programa integral de cumplimiento, mediante la ejecución de capacitaciones impartidas a través de la plataforma de conexión humana (Academia de la Confianza) dirigida a todos los colaboradores, así como ejecución de capacitaciones focalizadas para la sensibilización en PTEE, SAGRILAF y Código de Ética, incorporando evaluaciones de efectividad.
- Actualización de las matrices de riesgos de LA/FT, corrupción, opacidad, fraude y soborno (COFS), incorporando factores de riesgo, así como la recalibración de los modelos de medición y evaluación del riesgo inherente y residual.
- Ejecución de procesos de monitoreo periódico sobre proveedores y demás contrapartes, documentando los resultados, hallazgos y acciones de control implementadas conforme al nivel de riesgo identificado.
- Optimización de la gestión de riesgos mediante herramientas tecnológicas especializadas, tales como Pirani, Infolaft, Inspektor, para seguimiento y priorización de riesgos.
- Se realizó la encuesta anual de conflicto de interés, con su respectivo análisis de los resultados, promoviendo la transparencia y la ética corporativa.
- Se realizó el análisis del contexto interno y externo para la vigencia 2025, en cumplimiento de los lineamientos normativos.
- Se efectuó la identificación, clasificación y perfilamiento de Personas Expuestas Políticamente (PEP).

Retos y recomendaciones para 2026:

Con el fin de continuar fortaleciendo el sistema integral de Cumplimiento y mantener una gestión proactiva frente a los riesgos de LA/FT, corrupción, opacidad, fraude y soborno (COFS), se identifican las siguientes actividades estratégicas a desarrollar durante el año 2026:

- Fortalecimiento de los mecanismos de prevención y detección del fraude, análisis de tipologías y uso de indicadores de alerta temprana.
- Profundizar en el análisis de riesgos asociados a nuevas tecnologías y cambios regulatorios, garantizando que el sistema de cumplimiento sea un facilitador de la continuidad operativa.
- Continuar con la consolidación de la cultura de cumplimiento, a través de esquemas de capacitación a grupos focales, seleccionados por nivel de riesgo y evaluación de resultados.

7. DESEMPEÑO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (SCI)

La Fundación, ha adaptado a su sistema de control interno a las buenas prácticas del modelo COSO dentro del concepto de líneas de defensa, este modelo ayuda a mejorar la comprensión de la gestión de riesgo y control, al definir las funciones y responsabilidades y se encuentra soportado por los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión.

La Fundación adelanta actividades control para todas las áreas, operaciones y procesos de la entidad, tales como: (i) Revisiones de alto nivel; (ii) Controles generales; (iii) Controles de aplicación; (iv) Limitaciones de acceso físico; (v) Controles de acceso a los sistemas de información; (vi) Segregación de funciones; (vii) Acuerdos y Cláusulas de confidencialidad; (viii) Procedimientos de control aleatorios y (ix) Difusión de las actividades de control.

Se practican de forma periódica auditorías internas donde los hallazgos detectados y los planes de acción, son puestos en conocimiento de los líderes de los procesos.

La función de Auditoría Interna dentro del sistema de control interno, se ejecutó en observancia de los principios éticos y de independencia establecidos en las normas nacionales e internacionales de auditoría interna, incluyendo para su aplicación las mejores prácticas establecidas por el Instituto de Auditores Internos (IIA).

8. EVALUACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS SISTEMAS DE REVELACIÓN Y CONTROL DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA

En cumplimiento de las disposiciones legales, regulatorias y de las prácticas de buen gobierno corporativo aplicables a la Fundación, se cuenta con sistemas adecuados de revelación y control de la información financiera, orientados a garantizar la calidad, suficiencia, integridad y oportunidad de la información preparada y presentada a los distintos grupos de interés y organismos de supervisión.

Los Representantes Legales son responsables del establecimiento, mantenimiento y evaluación de dichos sistemas, para lo cual han definido procedimientos formales de control interno sobre los procesos contables y financieros. Estos procedimientos permiten asegurar que la información financiera sea registrada, procesada, resumida y presentada de manera razonable y conforme al marco técnico normativo aplicable.

Para el soporte de estos procesos, la Fundación utiliza un sistema de información contable (ERP) que incorpora controles automáticos sobre las transacciones, mecanismos de segregación de funciones, trazabilidad de la información y restricciones de acceso, lo cual fortalece el sistema de control interno y mitiga riesgos asociados a errores o inconsistencias en la información financiera.

Adicionalmente, se realizan revisiones y análisis periódicos de la información contable y financiera por parte de la administración, con el fin de evaluar de manera continua la situación financiera, los resultados de operación y el desempeño económico de la Fundación, permitiendo la adopción oportuna de decisiones y acciones correctivas cuando sea necesario.

9. OPERACIONES CELEBRADAS CON LOS SOCIOS Y/O CON LOS ADMINISTRADORES DURANTE EL EJERCICIO

El informe especial del artículo 29 de la Ley 222 de 1995 contiene el detalle de las operaciones y en los Estados Financieros se encuentran reveladas las transacciones con partes relacionadas, con sus respectivas notas explicativas.

10. ACONTECIMIENTOS IMPORTANTES ACAECIDOS DESPUÉS DEL EJERCICIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 222 de 1995, se informa que desde el cierre de ejercicio y hasta la fecha de este informe, no se presentaron hechos relevantes posteriores al cierre que generen impacto en los estados financieros, distintos a los ya reportados.

11. EVOLUCIÓN PREVISIBLE DE LA FUNDACIÓN Y MEDIDAS CUYA ADOPCIÓN SE RECOMIENDAN A LA ASAMBLEA GENERAL DE FUNDADORES

La Fundación continuará su operación en el 2026 con sus 3 líneas de trabajo establecidas. Se espera poder consolidar el posicionamiento y a partir de este lograr mayor financiamiento para la implementación de las líneas de trabajo.

Frente al crecimiento específico de Comunidades Rurales Saludables, en el Cauca, se realizará el desarrollo de la fase 5 del modelo que permite generar el cierre de la implementación del mismo. Adicionalmente, se proyecta la apertura de un nuevo territorio con la implementación de la fase 1 del modelo.

Frente a las Comunidades de Cuidado Compasivo, para el 2026 esperamos contar con 6 Comunidades de Cuidado Compasivo cofinanciadas ya sea por actores públicos o privados y también de poder realizar una evaluación de impacto que dé cuenta de los cambios en las condiciones de vida de las personas que hacen parte de las Comunidades de Cuidado Compasivo y de las personas con las que trabajaron y beneficiaron en sus comunidades y/o barrios.

Frente al instituto SER, para el 2026, se espera poder recoger fruto de todas las estrategias desarrolladas durante el 2025 y consolidar un portafolio de empresas que le apuesten al bienestar laboral y a la construcción de comunidades de cuidado en sus entornos laborales fortaleciendo los resultados de sus propias empresas.

12. DECLARACIÓN DE LA LIBRE CIRCULACIÓN DE LAS FACTURAS

En el año 2025 la Fundación no obstaculizó de ninguna forma la libre circulación de las facturas emitidas por los proveedores y acreedores de la misma. En cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución No. 85 del 8 de abril de 2022 expedida por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (“DIAN”), se notifican los eventos previstos en la norma a través de la plataforma del proveedor tecnológico con destino a la DIAN.

13. PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHOS DE AUTOR

En cumplimiento del artículo 47 de la Ley 222 y la Ley 603 de 2000 se informa que todo el software utilizado por la Fundación cuenta con licencia legal debidamente soportada con los documentos pertinentes.

Lo anterior, ya que, desde la Dirección Administrativa de TI, junto con la Central de Compras, se garantiza la renovación de los licenciamientos y suscripciones para mantener la operación de la organización.

14. LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Durante el ejercicio 2025, la Fundación ratificó su compromiso con el derecho fundamental al *Habeas Data*, fortaleciendo los mecanismos para gestionar adecuadamente los datos personales que se encuentran a su cargo. En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1074 de 2015 y las instrucciones de la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), se ejecutaron las siguientes acciones estratégicas bajo el principio de Responsabilidad Demostrada (Accountability):

- **Gestión y Respuesta a Requerimientos de Titulares:** Se tiene dispuesto personal para brindar soporte jurídico especializado en la revisión de respuestas a reclamaciones relacionadas con el tratamiento de datos personales. Esta intervención tiene como propósito asegurar que las comunicaciones de la Fundación cumplan con los estándares legales.
- **Asesoría Preventiva en Proyectos Estratégicos:** Se prestó asesoría legal en proyectos y operaciones de la Fundación que involucraron el tratamiento de datos personales. Esto permitió aplicar principios de "Privacidad desde el Diseño y por Defecto", propendiendo por que los nuevos procesos de negocio nazcan alineados con la normativa vigente.
- **Debida Diligencia en Documentación y Contratación:** Se llevó a cabo una revisión de contratos con terceros (encargados del tratamiento) y de los formatos de autorización. El objetivo fue asegurar que la obtención del consentimiento sea previa, expresa e informada, mitigando los riesgos legales asociados.
- **Cultura de Protección de Datos (Academia de la Confianza):** Se integró un módulo especializado en el programa "Academia de la Confianza", dirigido a todos los colaboradores, sobre el tratamiento ético y legal de la información.
- **Gestión de Incidentes de Seguridad:** Se desarrolló y aprobó el protocolo para el reporte de incidentes de seguridad ante la SIC y la comunicación a los titulares, robusteciendo la capacidad de respuesta de la organización ante eventuales vulnerabilidades.

Aunado a los significativos avances alcanzados, la Fundación reafirma su compromiso de continuar fortaleciendo la cultura organizacional de cumplimiento. Seguiremos propendiendo por la garantía efectiva del derecho fundamental al *Habeas Data* de todos los titulares y la protección de la información personal, entendiendo esta gestión como un pilar esencial de nuestra ética corporativa y sostenibilidad.

15. AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a todos los socios, aliados y organizaciones que han trabajado de la mano durante el 2025 para transformar la realidad de los territorios. Así mismo agradecemos a las comunidades de todos los territorios donde implementamos nuestros proyectos, por qué nos han acogido, enseñado y permitido crecer de la mano de ellos. Finalmente agradecemos a las empresas creadoras de la Fundación que siguen creyendo en nuestra misión y apoyándonos para llegar cada vez a más comunidades.

Este informe se presenta en nombre de los representantes legales y el Consejo Directivo de la Fundación, dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 45, 46 y 47 de la ley 222 de 1995. Forman parte integral de este informe los estados financieros del año 2025 con sus correspondientes notas y demás documentos exigidos por los artículos 291 y 446 del Código de Comercio y por la Ley 222 de 1995.

Cordialmente,



CAMILA RONDEROS BERNAL
Directora Ejecutiva