



Medición 2022 y 2023 del aporte de las empresas al logro de los ODS

Unidos por los ODS

El aporte de nuestras empresas



Una alianza de:



Pacto Global
Red Colombia



Fundación
Bolívar
Davivienda

60 años
Fundación corona

Cámara
de Comercio
de Bogotá

Medición 2022 y 2023

del aporte de las empresas al logro de los ODS



Una alianza de:



Pacto Global
Red Colombia



Fundación
**Bolívar
Davivienda**

60 años
Fundación corona



Cámara
de Comercio
de Bogotá

Cámara de Comercio de Bogotá

Ovidio Claros Polanco
Presidente Ejecutivo

Ángela Sofía Garzón Caicedo
Vicepresidenta de Articulación Público-Privada

José María Balcazar Castillo
Director de Sostenibilidad, Derechos Humanos
y Empresa

Daniel Ibarra Andrade
Coordinador de Sostenibilidad

Erick Osorio Chimá
Profesional Sénior de Sostenibilidad

Flor Andrea Espitia Sierra
Profesional Junior de Sostenibilidad

Fundación Bolívar Davivienda

Fernando Cortés McAllister
Director Ejecutivo

Nathalia Pinilla Rodríguez
Directora de Inteligencia de Negocio y Gestión
del Conocimiento

Nidia Yulieth Sierra Quiroga
Consultora

Fundación Corona

Daniel Uribe Parra
Director Ejecutivo

Manuela Giraldo Jaramillo
Coordinadora territorial - Gerencia de Participación
Ciudadana

Pacto Global Red Colombia

Mauricio López González
Director Ejecutivo

Natalia Ardila Rizo
Coordinadora Asuntos Ambientales, Gestión del
Conocimiento, Reportes y Punto Focal

Bibian Ximena García Martín
Coordinadora de las iniciativas de Moda Sostenible,
Mandato por el Agua, Caring for Climate y Agricultura y
Alimentación

Secretaría Técnica de la Alianza

Mauricio López González
Director

Juan Pablo Mosquera Fernández
Director Técnico

Equipo de apoyo y comunicaciones

Myriam Lucía Cardona Sánchez
Consultora

Juan Manuel Reyes D'Arco
Webmaster

Diseño y Diagramación
María Cristina Garzón P.

Unidos por los ODS: El aporte de nuestras empresas

Edición No. 4

Diciembre 2024

Bogotá, Colombia

Periodicidad: Anual

Editor: Corporación Red Local del Pacto Global en
Colombia

ISSN: 2981-5754

Las ilustraciones, fotografías, tipografía y demás elementos de identidad gráfica que se encuentran en el presente informe, son de uso exclusivo de la Cámara de Comercio de Bogotá y cumple con los parámetros exigidos en su Manual Uso e Identidad de Marca, y este ha sido autorizado para su inclusión en el presente documento. Por lo tanto, no se encuentra permitida su reproducción o transmisión a través de cualquier sistema de almacenamiento de datos, sin previa autorización escrita.

Derechos reservados 2023 Alianza Unidos por los ODS.

Visítenos en: www.unidosporlosods.org

Contenido

Resumen Ejecutivo	7
Introducción	16
I. Caracterización de las empresas participantes	18
II. Aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas	23
Generación de riqueza	25
Gasto en proveedores locales	27
Acciones sociales responsables	28
Acciones contra las desigualdades	31
III. Equidad de género y participación en posiciones de liderazgo	33
Participación en el mercado laboral	34
Participación en posiciones de liderazgo	36
Brecha salarial	38
Maternidad y el cuidado infantil	39
IV. Agua y océanos	41
Política formal relacionada con el agua y los océanos	42
Consumo de agua	43
Acciones realizadas	44
V. Gestión y uso energético	47
Política formal relacionada con el uso adecuado, ahorro y aumento de la eficiencia energética	48
Consumo energético y fuente de la energía consumida	49
Acciones realizadas	51
VI. Políticas y procesos	53
Estándares laborales	55
Derechos Humanos	58
Anticorrupción	60
Cuidado del medioambiente en procesos, productos y servicios	62
VII. Prácticas ambientales	66
No contaminación del aire	68
Acción por el clima	70
Gestión adecuada de residuos	73
Economía circular	77
Certificaciones	78
Empleos verdes	79
Análisis de ciclo de vida	81
Convocatorias o acceso a recursos	81
VIII. Alianzas por el desarrollo	83
Participación en alianzas	84
Objetivos de las alianzas	86
Conclusiones	88
Recomendaciones	89
Algunas de las empresas participantes	91
Referencias	95

Figuras

Figura 1. Número de empresas participantes.	19
Figura 2. Suma total de empleados de las empresas participantes.	19
Figura 3. Ingresos operacionales reportados por las empresas participantes (\$ billones).	20
Figura 4. Empresas (%) según tamaño.	21
Figura 5. Empresas (%) según sector económico.	21
Figura 6. Empresas (%) según tipo de propiedad.	22
Figura 7. Empresas (%) según lugar principal de operación.	22
Figura 8. Valor económico generado (billones COP).	25
Figura 9. Distribución del VEG (%).	26
Figura 10. Presupuesto de adquisiciones gastado en proveedores locales (%).	27
Figura 11. Empresas (%) con acciones sociales responsables.	28
Figura 12. Empresas (%) con acciones sociales responsables según sector económico.	29
Figura 13. Objetivo de las acciones sociales responsables realizadas por las empresas (%).	30
Figura 14. Poblaciones beneficiarias (%) de programas sociales responsables.	30
Figura 15. Número de beneficiarios por billón de pesos en ingresos.	31
Figura 16. Población sujeta a políticas de inclusión laboral.	32
Figura 17. Participación laboral femenina.	35
Figura 18. Participación laboral femenina según sector.	35
Figura 19. Participación femenina en posiciones de liderazgo.	37
Figura 20. Participación femenina en el máximo órgano de gobierno según sector.	37
Figura 21. Participación femenina en cargos directivos según sector.	38
Figura 22. Relación salarial por sexo (Hombres = 100).	39
Figura 23. Prácticas de apoyo a la maternidad y al cuidado infantil.	40
Figura 24. Agua y océanos: política formal.	43
Figura 25. Agua y océanos: empresas (%) que realizan seguimiento a su consumo.	44
Figura 26. Agua y océanos: acciones realizadas.	45
Figura 27. Empresas (%) con recirculación y reciclaje de agua.	46
Figura 28. Uso adecuado, ahorro y aumento de la eficiencia energética: política formal.	49
Figura 29. Uso y gestión energética: empresas (%) que realizan seguimiento a consumo.	50
Figura 30. Consumo de energía: fuente de la energía consumida.	50
Figura 31. Consumo energético (%) proveniente de fuentes de energía renovable.	51
Figura 32. Uso y gestión energética: Acciones realizadas	52
Figura 33. Estándares laborales: políticas y procesos.	55
Figura 34. Estándares laborales: cobertura.	56
Figura 35. Estándares laborales: cláusulas en contratos.	57
Figura 36. Derechos Humanos: políticas y procesos.	59
Figura 37. Derechos Humanos: cobertura.	59
Figura 38. Derechos Humanos: cláusulas en contratos.	60
Figura 39. Anticorrupción: políticas y procesos.	61
Figura 40. Anticorrupción: cobertura.	61
Figura 41. Anticorrupción: cláusulas en contratos.	62
Figura 42. Cuidado del medioambiente: políticas y procesos.	64
Figura 43. Cuidado del medioambiente: cobertura.	64
Figura 44. Cuidado del medioambiente: cláusulas en contratos.	65
Figura 45. No contaminación del aire: empresas (%) con una política formal.	69
Figura 46. No contaminación del aire: acciones realizadas.	70
Figura 47. Acción por el clima: empresas (%) con una política formal.	72
Figura 48. Acción por el clima: acciones realizadas.	72
Figura 49. Gestión adecuada de residuos: empresas (%) con una política formal.	74
Figura 50. Gestión de residuos: acciones realizadas.	74
Figura 51. Gestión de residuos: empresas (%) que realizan seguimiento.	76
Figura 52. Gestión de residuos: método de eliminación (%).	76
Figura 53. Empresas (%) con incorporación de materiales recuperados.	77
Figura 54. Empresas (%) con Certificación Carbono Neutro de ICONTEC o similar	79
Figura 55. Empresas (%) que incorporaron empleos verdes en su cadena de producción.	80
Figura 56. Empresas (%) que han realizado Análisis del Ciclo de Vida de sus productos.	81
Figura 57. Empresas (%) que participaron en convocatorias o accedieron a recursos.	82
Figura 58. Alianzas para el desarrollo: empresas (%) participantes.	85
Figura 59. Alianzas para el desarrollo: tipo de aliado.	85

Tablas

Tabla 1. Objetivo de las alianzas para el desarrollo.	86
---	----

Resumen ejecutivo

El contexto global actual exige que las empresas desempeñen un rol clave en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La sostenibilidad empresarial y la Agenda 2030 se ha consolidado como un pilar fundamental para asegurar la relevancia y prosperidad de las empresas a largo plazo. Las empresas juegan un papel clave como agentes de cambio, siendo protagonistas en la construcción de un futuro más próspero y sostenible, a pesar de los desafíos ecológicos, sociales y económicos que enfrenta el mundo actual. Este documento presenta y analiza los resultados de la Medición 2022 y 2023 del aporte de las empresas colombianas al logro de los ODS.

Crecimiento del 78% en la participación empresarial en la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS entre 2020 y 2023. La Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS, realizada por Unidos por los ODS -una alianza de Pacto Global red Colombia, Fundación Bolívar Davivienda, Fundación Corona y la Cámara de Comercio de Bogotá-, recogió información de **177 empresas en 2022 y 205 empresas en 2023**, un crecimiento del **78%** desde 2020. De manera agregada, esta muestra empresarial contribuyó a **400.000 empleos** en el país, con unos ingresos operacionales de **301 billones de pesos**, cerca del **20%** del Producto Interno Bruto del país.

Grandes empresas lideran la sostenibilidad: 74% de las participantes en 2023 son grandes compañías. En la muestra de 2023, se destaca la predominancia de grandes empresas (**74%**) y empresas del sector servicios (**52%**), seguido del sector secundario (**16%**) y organizaciones sin ánimo de lucro (**14%**). En cuanto a la distribución geográfica, Bogotá concentra el **46%** de las operaciones.

Aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas

Aproximadamente el 80% del Valor Económico Generado (VEG) por las empresas participantes, tanto en 2022 como en 2023, se redistribuyó a la sociedad a través de salarios, impuestos, inversiones comunitarias y costos operacionales, mostrando el impacto tangible que las empresas generan en el entorno social y económico a través de su actividad. El valor creado por las empresas participantes fue devuelto a la sociedad a través de partidas clave que impactan directamente en el bienestar social y económico. Los salarios y beneficios mejoran la calidad de vida de los empleados y sus familias, impulsando el consumo y fortaleciendo las economías locales. Las inversiones en la comunidad apoyan proyectos sociales que benefician a las comunidades. El pago de impuestos contribuye al financiamiento de servicios públicos esenciales como educación, salud e infraestructura, lo que tiene un impacto directo en el desarrollo social. Finalmente, los costos operacionales también deben considerarse como una forma de retorno a la sociedad, ya que, aunque su función principal es mantener la operatividad de la empresa, tienen efectos colaterales positivos para la sociedad. El porcentaje de valor devuelto a la sociedad disminuyó al **82%** en 2022 y 2023, una leve disminución con respecto a 2020 y 2021 (**88%** y **86%**), probablemente porque, durante la pandemia del Covid-19, las empresas aumentaron sus inversiones en bienestar social, apoyando comunidades, salud y salarios”. Con la recuperación económica, muchas empresas ajustaron sus políticas, reduciendo las partidas destinadas a iniciativas sociales excepcionales y enfocándose en una inversión más sostenible y operativa.

Resumen ejecutivo

En 2022 y 2023, entre el 65,3% y el 68,2% del gasto empresarial de adquisiciones impulsó a proveedores locales, fortaleciendo cadenas de suministro sostenibles y la economía regional. Estos porcentajes son un claro reflejo del compromiso de las empresas con la sostenibilidad de sus cadenas de suministro y el desarrollo de la economía local. Este enfoque no solo fortalece a pequeñas y medianas empresas al darles acceso a mercados más grandes, sino que también reduce la dependencia de insumos externos, mejorando la resiliencia de las operaciones empresariales frente a crisis globales. Además, al favorecer proveedores locales, las empresas contribuyen a la creación de empleo y al crecimiento económico de las regiones, generando un impacto positivo tanto en las comunidades como en su propia estabilidad a largo plazo. Esta estrategia resalta cómo la sostenibilidad empresarial no solo es ambiental, sino también es el fortalecimiento de las economías locales y las relaciones con actores clave de su entorno. Sin embargo, en comparación con 2020 (**70,1%**) y 2021 (**72,1%**), se observó una ligera disminución en el porcentaje destinado a proveedores locales. Esto fue influenciado, en parte, por la reactivación de las importaciones tras las interrupciones globales provocadas por la pandemia, lo que temporalmente aumentó el gasto en adquisiciones locales cuando fue posible.

El 86,5% de las empresas en 2022 y el 91,4% en 2023 impulsaron acciones sociales responsables, promoviendo el empleo y emprendimiento, y beneficiando a cerca de 49.000 personas por cada billón de pesos en ingresos operacionales. Este compromiso empresarial es fundamental para fortalecer el tejido social y construir un entorno económico más equitativo e inclusivo. Este porcentaje de empresas fue superior al registrado en 2021, cuando el **83,3%** de las empresas participaron en estas iniciativas. Sin embargo, el número de beneficiarios por cada billón de pesos generados fue mayor en 2021, alcanzando a más de 60.000 personas. Este descenso en el número de beneficiarios en 2022 y 2023 podría estar relacionado con el impacto directo de la pandemia de COVID-19, ya que las empresas incrementaron considerablemente sus inversiones en programas sociales para mitigar los efectos de la crisis sanitaria y económica, lo que se tradujo en un mayor número de beneficiarios por cada unidad de ingreso generado. A medida que la economía comenzó a recuperarse en 2022 y 2023, las empresas ajustaron sus programas sociales, reduciendo el alcance inmediato de estas acciones, aunque manteniendo un alto nivel de impacto a lo largo del país.

Políticas de inclusión: un avance necesario, pero insuficiente para aumentar la participación de grupos poblacionales beneficiados en las empresas. Aunque más del 70% de las empresas promueven políticas de inclusión laboral dirigidas a mujeres, jóvenes (entre el **63%** y el **70%** de las empresas) y poblaciones de zonas de influencia (entre el **52%** y el **62%**) entre 2021 y 2023, estas políticas por sí solas no son suficientes para generar un impacto significativo en la participación femenina. A pesar del compromiso visible, los análisis econométricos muestran que la existencia de políticas de inclusión para mujeres no garantiza un aumento real en su número dentro de las empresas. El simple hecho de implementar políticas no se traduce automáticamente en mayor equidad en el mercado laboral. Para que las políticas de inclusión realmente funcionen, deben ir acompañadas de acciones adicionales como programas de mentoría y desarrollo profesional, flexibilidad laboral que favorezca la conciliación familia trabajo, y metas concretas de representación femenina. Solo mediante la combinación de, entre otros, estos mecanismos, se podrán superar las barreras estructurales y lograr un avance tangible en la equidad de género.

Equidad de género y participación en posiciones de liderazgo

Participación femenina en el 48%, pero persisten desigualdades en sectores clave del desarrollo económico. La participación de las mujeres en el mercado laboral de las empresas participantes muestra una leve fluctuación, pasando del **53%** en 2021 al **47%** en 2022 y estabilizándose en un **48%** en 2023. Sin embargo, esta cifra encubre una desigualdad significativa en sectores clave para el desarrollo económico. En 2023,

sectores como el comercio y las organizaciones sin ánimo de lucro sobresalieron, con una representación femenina del **67%** y **70%**, respectivamente. No obstante, en los sectores primario y secundario, claves para la economía nacional, la participación femenina sigue siendo baja, con solo un **36%** y **34%**. Aunque estas cifras representan una mejora con respecto a años anteriores, la brecha persiste. Esta disparidad no solo restringe las oportunidades para las mujeres, sino que también amenaza el crecimiento sostenible del país. La baja participación femenina en estos sectores limita el aprovechamiento del potencial productivo completo y reduce la diversidad de perspectivas en industrias esenciales para el desarrollo. Para cerrar esta brecha, es fundamental que las empresas implementen políticas inclusivas que, además de promover la participación femenina, enfrenten las barreras estructurales y culturales que limitan su acceso. Solo así se podrá garantizar un crecimiento económico más equitativo y sostenible, que aproveche plenamente el talento femenino en todas las áreas productivas.

En 2023, solo el 39% de los puestos en el máximo órgano de gobierno y el 44% de los cargos directivos están ocupados por mujeres y además se evidencia una disparidad notable entre MiPymes y grandes empresas. Las diferencias son marcadas; las grandes empresas presentan una representación femenina de apenas 33% en el máximo órgano de gobierno y 38% en cargos directivos, mientras que las MiPymes logran un 46% en el máximo órgano de gobierno y un 52% en cargos directivos. A lo largo de los años, las MiPymes han incrementado su participación en cargos directivos del 47% en 2021 al 52% en 2023, y del 37% al 46% en el máximo órgano de gobierno, a pesar de que hubo una leve caída en ambas cifras entre 2022 y 2023. Además, aunque las mujeres tienen una mayor participación laboral en sectores como el comercio y las organizaciones sin ánimo de lucro, su presencia en los órganos de gobierno sigue siendo limitada, con cifras máximas de 43% en los últimos tres años. Esta situación resalta la necesidad de implementar medidas efectivas que promuevan la inclusión de mujeres en puestos clave y aseguren una participación equitativa en todos los niveles de toma de decisiones.

La brecha salarial de género disminuye, pero aún persiste, especialmente en cargos de dirección. En 2023, la brecha salarial de género en cargos directivos disminuyó con las mujeres ganando el **91,04%** del salario de sus pares masculinos, una mejora en comparación con 2021 (**86,31%**) y 2022 (**86,24%**), indicando que las empresas han tomado medidas más concretas hacia la equidad. Además, en las grandes empresas las mujeres directivas ganan solo el **86,21%** del salario de los hombres, a diferencia de las MiPymes donde las mujeres en cargos directivos ganan el **100,42%** del salario de los hombres, lo cual sugiere que estas organizaciones más pequeñas están logrando una mayor equidad salarial. Este dato resulta particularmente alentador, ya que las MiPymes son clave para el desarrollo económico local y pueden servir como modelo para empresas más grandes que aún enfrentan desafíos en este aspecto. En los cargos operativos, la brecha es menor, pero todavía presente, con las mujeres percibiendo el **96,73%** del salario de los hombres en 2023. Estos avances representan un paso importante pero insuficiente para lograr el ODS 5: Igualdad de Género, y destacan la necesidad de un compromiso continuo por parte de las empresas para alcanzar una verdadera equidad salarial. Para eliminar definitivamente estas brechas, las empresas deben continuar promoviendo políticas de inclusión, monitorear de manera constante las diferencias salariales y garantizar que las estructuras de compensación sean equitativas en todos los niveles organizativos.

El avance en la implementación de políticas empresariales que facilitan la conciliación entre las responsabilidades familiares y el desarrollo profesional ha avanzado de manera constante en las empresas. En 2023, el **81%** de las organizaciones ofrece opciones de horarios flexibles y teletrabajo, un crecimiento frente al **77%** registrado en 2022 y al **75%** en 2021. Estas opciones no solo mejoran la calidad de vida de las trabajadoras, sino que también fortalecen la retención del talento femenino, contribuyendo a que más mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades familiares con sus aspiraciones profesionales. Este avance es clave para una verdadera igualdad de género en el ámbito empresarial, particularmente en sectores donde las mujeres

Resumen ejecutivo

han estado subrepresentadas históricamente. Además, medidas como la creación de salas de lactancia han sido adoptadas por el **53,22%** de las empresas en 2023, en comparación con el **50%** en 2022 y el **45%** en 2021. Esta tendencia muestra un compromiso creciente de las empresas para asegurar que las trabajadoras cuenten con el apoyo necesario durante y después de la maternidad. El apoyo a la lactancia tras la licencia también muestra avances, con un **68%** de adopción en 2023, superior al **66%** en 2022 y al **63%** en 2021. Sin embargo, el acceso a centros de cuidado infantil sigue siendo limitado, con solo un **13%** de las empresas proporcionando este servicio en 2023, un aumento marginal desde el 12% en 2022 y el **10%** en 2021.

Agua y océanos

Mayor compromiso de las grandes empresas en la gestión del agua y océanos, pero MiPymes aún rezagadas, aunque existe la necesidad de incrementar políticas empresariales para una mejor gestión hídrica. En 2023, el **65,12%** de las empresas en Colombia cuenta con políticas formales para la gestión del agua y los océanos, lo que representa una leve mejora frente al año 2022 (**58,9%**). Al analizar por tipo de empresa, las grandes empresas muestran un compromiso significativamente mayor, con un **72,28%** de adopción de políticas, en comparación con las MiPymes, donde solo el **57,89%** implementa estas prácticas. Este aumento en la adopción de políticas formales de gestión del agua es crucial, ya que resalta el esfuerzo de las grandes empresas en liderar la sostenibilidad en recursos hídricos. Sin embargo, el rezago de las MiPymes subraya la necesidad de mayores incentivos y apoyo para estas empresas, que, al mejorar su gestión del agua, podrían reducir su impacto ambiental y mejorar su competitividad a largo plazo. Aunque la intensidad hídrica no depende únicamente de las empresas, estas tienen una gran responsabilidad en su valor. A nivel nacional, este indicador ha fluctuado, siendo tan bajo como **0,194 L/\$** en 2015, desmejorando en 2021 a **0,241 L/\$**, y mostrando una leve mejora a **0,230 L/\$** en 2023. Es crucial que más empresas, de todos los tamaños, implementen e incrementen sus políticas de uso y gestión del agua.

Las empresas refuerzan su acción en gestión hídrica con monitoreo y reciclaje. En 2023, el **75%** de las empresas en Colombia monitoreó activamente su consumo de agua, lo que representa un aumento significativo en comparación con el **64%** registrado en 2022. A pesar de este progreso, se observan grandes diferencias entre las grandes empresas, donde el **86%** implementó estas acciones, frente al **58%** de las MiPymes. Este incremento en el monitoreo refleja una mayor conciencia y compromiso con la sostenibilidad hídrica en todos los sectores. Entre las acciones más destacadas, el **44%** de las empresas ha establecido procesos de recirculación y reciclaje de agua, lo que evidencia un enfoque más activo hacia la conservación del recurso. Además, un **33%** de las empresas, especialmente las grandes (**40%**), han realizado inversiones económicas en la mejora de la gestión del agua. La formación de proveedores y clientes alcanzó al **32%**, y el **21%** de las empresas implementó auditorías o planes correctivos para optimizar su consumo hídrico. Se destaca la disminución en el porcentaje de empresas que no realizaron ninguna acción relacionada con la gestión hídrica, que pasó del **17%** en 2022 al **8%** en 2023. Este descenso indica un compromiso más amplio y profundo con la sostenibilidad, incluso entre las empresas que anteriormente no implementaban ninguna medida.

Gestión y uso energético

Avance en la Intensidad Energética y Compromiso Empresarial con la Sostenibilidad en Colombia. El indicador de intensidad energética en Colombia, evaluado por el DANE, que se calcula como el cociente entre el consumo energético y el PIB, refleja la cantidad de energía necesaria para generar una unidad de PIB. Este indicador está mejorando en el país, pasando de **3,16 TJ/1000 M\$** en 2021, a **3,01 TJ/1000 M\$** en 2022 lo que sugiere una tendencia hacia una mayor eficiencia en el uso de la energía. Esta mejora es fundamental, ya que una disminución en la intensidad energética implica una mayor eficiencia, siempre que el PIB crezca a

un ritmo más acelerado que la demanda energética. Este progreso se alinea con el compromiso empresarial con la eficiencia energética donde el **82%** de las empresas han implementado políticas formales de uso y gestión energética, y el **78%** aplica un monitoreo estratégico de su consumo energético. Estas medidas son pasos clave para fomentar la sostenibilidad, ya que ayudan a reducir costos y a mejorar la competitividad. Notablemente, el **90%** de las grandes empresas ha adoptado estas políticas, en comparación con el **73%** de las MiPymes, lo que indica que las grandes corporaciones están liderando el camino hacia una gestión energética más efectiva.

Incremento en el uso de energías renovables: 65% de la energía consumida por las empresas participantes es renovable. En 2023, el **22%** de la energía utilizada por las empresas provino de Fuentes Renovables No Convencionales (FERNC). Al sumar esta cifra con la energía renovable generada por hidroeléctricas, fuente renovable convencional, se establece que el **65,3%** del total de la energía consumida por las empresas es de origen renovable, un crecimiento con respecto a 2022 cuando llegaba al **60,6%** de la energía consumida. En cuanto a las acciones para gestionar el uso energético, solo el **3%** de las empresas no implementaron iniciativas en 2023. Las diferencias más significativas en las acciones realizadas son evidentes entre las grandes empresas y las MiPymes. Las grandes empresas superan a las MiPymes en áreas como la realización de inversiones económicas (**38%** frente a **21%**), la formación de empleados (**61%** frente a **38%**), y la definición de objetivos (**49%** frente a **31%**). Estas disparidades subrayan la necesidad de un enfoque más estratégico en las MiPymes para fomentar una gestión energética efectiva y alineada con los objetivos de sostenibilidad.

Políticas y procesos

Impacto de las Políticas Laborales y Procesos de Debida Diligencia en la Sostenibilidad Empresarial. A pesar de que ciertas actividades comerciales, productos o servicios pueden ser inherentemente riesgosos y potencialmente causar, contribuir o estar directamente relacionados con efectos negativos en el mercado laboral local, en asuntos medioambientales o en las comunidades, las políticas y procesos vinculados a la debida diligencia permiten a las empresas anticipar, prevenir o mitigar estos efectos. La prevención y mitigación efectiva de impactos negativos no solo ayuda a las empresas a maximizar sus contribuciones positivas a la sociedad, sino que también mejora sus relaciones con las partes interesadas y protege su reputación.

El 97,5% de las empresas participantes han definido políticas laborales promoviendo el cumplimiento de derechos laborales, con un 90,2% teniendo procesos de debida diligencia y un 94,1% incluyendo procesos de remediación cuando es requerido. Los estándares laborales garantizan condiciones justas y seguras para los trabajadores, promoviendo la equidad, la inclusión y el bienestar. Es importante destacar que los procesos de debida diligencia han aumentado significativamente entre las empresas participantes, pasando del **83,5%** en 2021 al **88,8%** en 2022, y alcanzando el **90,2%** en 2023.

Políticas relacionadas con los derechos humanos para contribuir a asegurar que las operaciones y relaciones comerciales de una empresa no causen, aporten o estén directamente vinculadas a abusos o violaciones de derechos humanos, las tienen el 95,5% de las empresas, el 83,5% cuenta con procesos de debida diligencia y el 89,4% con procesos de remediación. Estas políticas no solo buscan proteger a los trabajadores y comunidades impactadas por las actividades de la empresa, sino también fortalecer la responsabilidad social y el cumplimiento de normativas internacionales y locales. Se resalta el crecimiento en el porcentaje de empresas con procesos de remediación, el cual pasó de **83,6%** en 2022, al **89,4%** en 2023. En particular, los hallazgos empíricos sugieren que las empresas con políticas de derechos humanos duraderas y de alta calidad son menos propensas a cometer abusos (Olsen, Rehbein, Westermann-Behayki, & Snelson-Powell, 2021).

Resumen ejecutivo

En 2023, el 98% de las empresas adoptaron políticas contra la corrupción; el 94% realiza procesos de debida diligencia, lo que permite identificar y prevenir actos corruptos en la cadena de valor; y, el 96% de las empresas tiene mecanismos de remediación que aseguran una respuesta ante cualquier incidente de corrupción, cruciales para mantener la integridad empresarial y evitar comportamientos ilícitos que puedan afectar la estabilidad de la compañía y su entorno. Estas, también contribuyen a fortalecer la confianza en la gestión empresarial y reducir riesgos financieros y reputacionales. En cualquier caso, aunque contar con políticas de anticorrupción es un primer paso esencial, no basta para asegurar que las empresas estén completamente protegidas frente a prácticas corruptas. El simple hecho de tener una política establecida no garantiza que se prevengan o mitiguen los riesgos asociados a la corrupción, es indispensable que estas políticas estén acompañadas de procesos de debida diligencia y de remediación, que fortalezcan la capacidad de la empresa para identificar, gestionar y responder a riesgos reales en sus operaciones y relaciones comerciales.

El compromiso con el medioambiente es un pilar cada vez más relevante en la sostenibilidad empresarial, en 2023, el 94% de las empresas cuentan con una política relacionada con la protección ambiental, reflejando la prioridad que las compañías otorgan a la gestión de su impacto ecológico. El 87% de las empresas ha implementado procesos de debida diligencia ambiental, que permiten identificar y minimizar los riesgos medioambientales en sus operaciones y cadenas de suministro. Además, el 88% tiene establecidos procesos de remediación, asegurando que cualquier daño ambiental causado sea gestionado de manera eficiente y sostenible. Este enfoque integral no solo protege a las empresas de sanciones regulatorias, sino que también contribuye a la creación de valor a largo plazo a través de prácticas más sostenibles y responsables. Es de resaltar que no se observaron aumentos o disminuciones significativas a lo largo de los años en torno al porcentaje de empresas con estas políticas.

Prácticas ambientales

Las grandes empresas lideran en políticas de no contaminación del aire y acción climática, pero las MiPymes aún muestran rezagos. El 72,1% de las empresas participantes cuenta con políticas formales de no contaminación del aire, con una diferencia notable entre grandes empresas y MiPymes. Mientras que el 83,2% de las grandes empresas han implementado estas políticas, solo el 56,1% de las MiPymes lo ha hecho, lo que evidencia una brecha significativa. Esta tendencia se hace más evidente al revisar el porcentaje de empresas que no realizaron ninguna acción, ya que el 92% de las grandes empresas reportaron acciones concretas para evitar la contaminación del aire, frente al 85% de las MiPymes. En cuanto a la acción climática, solo el 62,8% de las empresas participantes adoptaron políticas específicas, centradas principalmente en la reducción de emisiones de carbono, siendo el 75,3% de las grandes empresas frente al 44,8% de las MiPymes. Sin embargo, el 51% ha establecido objetivos concretos para lograr esta reducción, y el 39% ha realizado inversiones económicas para este fin, revelando que, aunque el compromiso con la acción climática está presente en más de la mitad de las empresas, es necesario un mayor esfuerzo, especialmente en términos de asignación de recursos y establecimiento de metas claras, para que estas acciones tengan un impacto tangible en la lucha contra el cambio climático.

A pesar de avances en gestión de residuos y economía circular, las grandes empresas lideran, mientras las MiPymes enfrentan retos de integración. El 85% de las empresas participantes ha implementado políticas de gestión adecuada de residuos en 2023, aunque con una leve disminución con respecto al 87% de las empresas en 2022. Las grandes empresas se destacan, el 91% cuentan con políticas de gestión de residuos, frente al 78% de las MiPymes. No obstante, el porcentaje de los residuos compostados, reciclados, etc., es similar en ambos segmentos, cercano al 51%. En cuanto a la economía circular, el 80% de las empresas ha

comenzado a adoptar estas prácticas en 2023. Este enfoque es seguido por el **75%** de las MiPymes y el **83%** de las grandes empresas. Sin embargo, la brecha entre pequeñas y grandes empresas sigue siendo evidente, lo que subraya el reto de integrar plenamente estas prácticas en todos los sectores. Adicionalmente, un **19,05%** de las empresas participantes aún no ha realizado ni planea realizar un Análisis de Ciclo de Vida de sus productos, mientras que un **41,07%** está considerando implementarlo en el futuro. Esta metodología permite a las empresas evaluar el impacto ambiental de sus productos a lo largo de toda su vida útil, desde la extracción de materias primas hasta la disposición final, y es un componente esencial de la economía circular.

Certificaciones medioambientales: solo el 14% de las empresas cuenta con Certificación Carbono Neutro, con una brecha marcada entre grandes y MiPymes. Solo el **14%** de las empresas participantes tiene certificaciones como la de Carbono Neutro de ICONTEC o similares, con un **20%** de las grandes empresas alcanzando este logro frente a solo el **7%** de las MiPymes. Esta disparidad refleja una falta de acceso o recursos entre las MiPymes para implementar certificaciones clave para la reducción de emisiones y el cumplimiento de estándares internacionales.

Empleos verdes: las grandes empresas impulsan el crecimiento, mientras las MiPymes se quedan rezagadas. El **65%** de las empresas han integrado empleos verdes en su cadena de producción, esenciales para reducir el impacto medioambiental, a través de la mejora en la eficiencia de recursos, la gestión sostenible de residuos, la disminución de emisiones o la adopción de tecnologías limpias. Sin embargo, existe una brecha significativa entre grandes empresas y MiPymes, ya que el **75%** de las grandes empresas han adoptado estos empleos, en comparación con solo el **47%** de las MiPymes. Este diferencial subraya el desafío que enfrentan las pequeñas empresas para acceder a tecnologías limpias y prácticas sostenibles, a pesar de su importancia para el avance hacia una economía verde.

Impacto en la Acción Climática: solo el 29,74% de las empresas acceden a recursos sostenibles, con notables desigualdades entre MiPymes y grandes empresas. El **29,74%** de las empresas han participado en convocatorias o accedido a recursos sostenibles para iniciativas de acción climática. Este porcentaje se reduce al **21,69%** entre las MiPymes, en contraste con el **35,2%** de las grandes empresas, evidenciando diferencias significativas entre ambos segmentos. Las MiPymes enfrentan limitaciones en recursos financieros y humanos, lo que dificulta su gestión de solicitudes y financiamiento sostenible. Además, muchas veces carecen del conocimiento y la preparación necesarios para postularse exitosamente, mientras que las grandes empresas disponen de equipos dedicados y redes más amplias que les permiten acceder a información clave. Esta desigualdad en el acceso a recursos puede obstaculizar la capacidad de las MiPymes para contribuir a la acción climática, afectando negativamente su impacto en el desarrollo sostenible del país. Por lo tanto, es crucial implementar políticas que faciliten el acceso de las MiPymes a financiamiento y recursos, promoviendo una mayor equidad en la transición hacia un modelo sostenible.

Alianzas por el desarrollo

Crecimiento sostenido en la participación de alianzas para el desarrollo. Las alianzas son esenciales para la sostenibilidad corporativa, permitiendo a las empresas compartir recursos, conocimientos y prácticas que facilitan el cumplimiento de objetivos ambientales y sociales. Estas colaboraciones no solo fomentan la innovación y la eficiencia operativa, sino que también son cruciales para abordar desafíos globales como el cambio climático y la desigualdad social. En este contexto, las alianzas empresariales se vuelven estratégicas para enfrentar problemas complejos. En 2023, el **84%** de las empresas participaron en alianzas para el desarrollo, cifra que, aunque no varió con respecto a 2022, sí permite apreciar un aumento significativo desde el **76,08%** en 2020. Este crecimiento refleja un compromiso cada vez mayor con la colaboración inter-

Resumen ejecutivo

sectorial, con una participación del **88%** en grandes empresas frente al **75%** en MiPymes. La mayoría de las colaboraciones se dieron entre empresas y organizaciones privadas (**87%**), seguidas por fundaciones (**65%**) y el gobierno (**64%**). Sin embargo, se observa una caída en la colaboración con el gobierno, que disminuyó del **78%** en 2021, al **70%** en 2022 y al **64%** en 2023, lo que sugiere un descenso en la confianza hacia las alianzas público-privadas.

Los ODS en las alianzas empresariales son principalmente relacionados con el trabajo decente, acción por el clima e igualdad de género. En cuanto a los ODS trabajados en las alianzas, el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico, fue priorizado por el **51%** de las empresas en sus alianzas, seguido por el ODS 13 (acción por el clima) y el ODS 5 (igualdad de género). Las grandes empresas tienden a priorizar el ODS 13, mientras que las MiPymes se enfocan más en el ODS 10 (reducción de desigualdades).

Conclusiones

1. **Compromiso creciente de las empresas con los ODS:** las empresas colombianas están mostrando un compromiso significativo con la Agenda 2030 al implementar estrategias sostenibles que benefician a la sociedad y al medio ambiente. Las grandes empresas lideran en prácticas responsables, mientras que las MiPymes avanzan con limitaciones, pero existen oportunidades de mejora para ambos sectores.
2. **Impacto positivo en la comunidad y en la economía:** las empresas participantes han mejorado las condiciones de vida en Colombia a través de la generación de riqueza, la creación de empleo y programas sociales responsables, contribuyendo así a la reducción de la pobreza y la inclusión social.
3. **Equidad de género como prioridad en el sector empresarial:** las empresas han adoptado políticas para fomentar la equidad de género, logrando avances en la participación laboral y en liderazgo femenino. Sin embargo, persisten brechas, especialmente en desigualdad salarial y representación en sectores tradicionales, lo que demanda una mejor implementación de iniciativas de apoyo a la maternidad y cuidado infantil, especialmente en las MiPymes.
4. **Mejoras en la gestión ambiental:** la eficiencia en el manejo de recursos hídricos y energéticos ha mejorado, con políticas ambientales como gestión del agua y reciclaje cada vez más comunes. Las grandes empresas lideran en la adopción de tecnologías avanzadas, aunque las MiPymes aún enfrentan desafíos para implementar estas medidas.
5. **Aumento de la transparencia y la ética corporativa:** las empresas están implementando políticas relacionadas con derechos humanos, estándares laborales y anticorrupción. Ha crecido la adopción de canales de denuncia, promoviendo un entorno más transparente y ético, aunque se requiere reforzar estos mecanismos en empresas más pequeñas para asegurar su efectividad.
6. **Incorporación de la economía circular:** la adopción de prácticas de economía circular está en aumento, especialmente en grandes empresas que buscan mejorar su sostenibilidad. Aunque estas prácticas ayudan a reducir desperdicios y optimizar recursos, la adopción masiva sigue siendo un reto para las MiPymes, que enfrentan barreras financieras y tecnológicas.

Recomendaciones

Con estas acciones, las empresas colombianas no solo estarán mejor preparadas para afrontar los retos sociales y ambientales del futuro, sino que también contribuirán de manera más efectiva al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

1. Fortalecer el apoyo a las MiPymes.
2. Reducir la brecha de género en el ámbito empresarial.
3. Promover la inversión en innovación tecnológica para la sostenibilidad.
4. Fomentar alianzas.
5. Mejorar la rendición de cuentas y la transparencia.
6. Aumentar la adopción de la economía circular.
7. Promoción de herramientas para el acceso a finanzas sostenibles.
8. Promover el conocimiento técnico para implementar prácticas de sostenibilidad.

Introducción

La sostenibilidad empresarial y la Agenda 2030 no solo son conceptos fundamentales en el discurso global, sino que se han convertido en imperativos estratégicos para las empresas que buscan asegurar su relevancia y prosperidad a largo plazo. El mundo enfrenta crisis ecológicas, sociales y económicas sin precedentes, donde los efectos del cambio climático, la creciente desigualdad y los problemas de gobernanza ponen a prueba la resiliencia de los sistemas globales. En este contexto, las empresas tienen tanto el poder como la responsabilidad de ser agentes de cambio, promoviendo prácticas que no solo beneficien a la sociedad, sino que también fortalezcan su propio futuro.

Este documento presenta y analiza los resultados de la Medición 2022 y 2023 del aporte de las empresas colombianas al logro de los ODS, un análisis basado en la participación de 177 empresas en 2022 y 205 en 2023. En Colombia, el interés por la sostenibilidad ha experimentado un notable crecimiento en los últimos años, reflejado en el aumento de la participación empresarial en iniciativas orientadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como lo es esta misma medición donde, entre 2020 y 2023, ha crecido un 78% la participación de las empresas de todos los tamaños y sectores de la economía. De esta forma, esta medición es la más grande realizada a la fecha por la Alianza Unidos por los ODS, una iniciativa creada por la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), la Fundación Bolívar Davivienda, la Fundación Corona y la Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia.

Los principales objetivos de Unidos por los ODS es fomentar la sostenibilidad empresarial, promover el conocimiento sobre la Agenda 2030 y medir, analizar y visibilizar el aporte de las empresas colombianas al cumplimiento de los ODS. Aunque las métricas son un indicador de progreso, es importante reconocer que la acción es lo que realmente genera un cambio transformador. Las organizaciones deben concentrarse en implementar estrategias de sostenibilidad efectivas y adaptadas a sus realidades, que van más allá de la simple cuantificación de acciones y volúmenes, e involucren una transformación cultural y operativa que permita a las empresas desempeñar su papel en el logro de los ODS. Sin embargo, las métricas permiten a las empresas evaluar su progreso hacia los objetivos de sostenibilidad u optimizar sus recursos, reduciendo costos operativos y mejorando la eficiencia. Al tener datos precisos, las empresas pueden identificar áreas de mejora y establecer objetivos realistas para su desempeño sostenible.

Según el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD), las empresas tienen cuatro roles fundamentales que les permiten contribuir a la prosperidad global, mientras aseguran su propio crecimiento y sostenibilidad: 1) ser motores del crecimiento económico y empleo, 2) impulsar la innovación y la tecnología, 3) ser fuentes de inversiones financieras, y 4) reducir los impactos negativos a lo largo de su cadena de valor. Al cumplir con estos roles, las empresas se posicionan como líderes del cambio y como actores clave en la transición hacia un modelo económico más sostenible.

Las empresas no solo contribuyen al bienestar social y ambiental, sino que también pueden beneficiarse directamente al integrar los ODS en sus modelos de negocio. Aquellas que implementan prácticas sostenibles acceden a ventajas estratégicas, como un mayor acceso a capital e inversiones, especialmente de inversores institucionales que buscan alinear sus carteras con los ODS. También están mejor preparadas para gestionar riesgos operativos, regulatorios y reputacionales que podrían amenazar su desempeño a largo plazo. De hecho, los riesgos derivados de la inacción en términos de sostenibilidad se están volviendo cada vez más evidentes, desde la exposición a desastres naturales y cambios regulatorios hasta una creciente desconfianza pública hacia las empresas que no cumplen con sus responsabilidades ambientales y sociales.

Por lo tanto, la sostenibilidad es un factor determinante no solo para el futuro del planeta, sino también para el futuro de las empresas. La integración de los ODS en la estrategia empresarial no solo mejora la competitividad y la resiliencia organizacional, sino que también fomenta una cultura de responsabilidad social y ambiental, capaz de generar un impacto positivo tanto en la sociedad como en el medio ambiente.



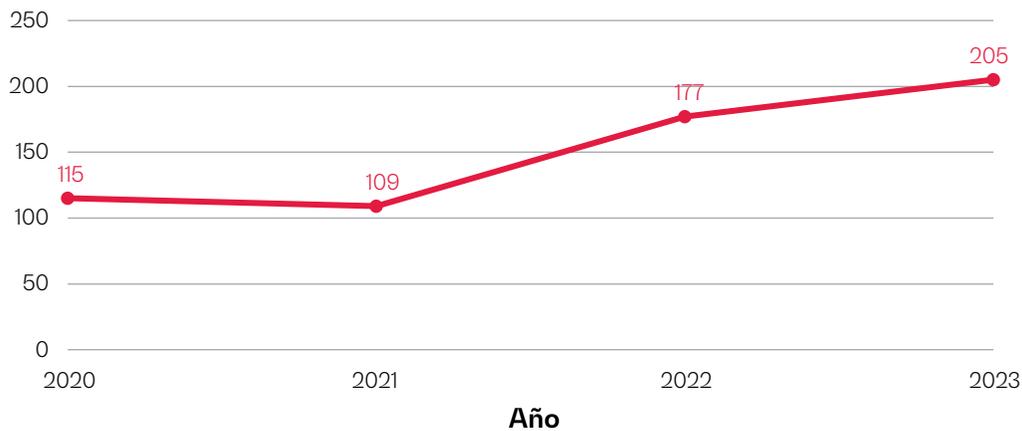
I

Caracterización de las empresas participantes

I. Caracterización de las empresas participantes

La Medición 2022 y 2023 del aporte de las empresas al logro de los ODS se constituye en la medición del aporte empresarial más grande que ha realizado Unidos por los ODS hasta el momento. El crecimiento en la participación de las empresas en la medición organizada por Unidos por los ODS fue notable, pasando de **115 empresas** en 2020, **109** en 2021, **177** en 2022 y, finalizando con **205 empresas** en 2023 (Figura 1), un crecimiento del **78%** entre la primera y la última medición que realizamos de manera individual, lo que refleja un interés cada vez mayor en la sostenibilidad.

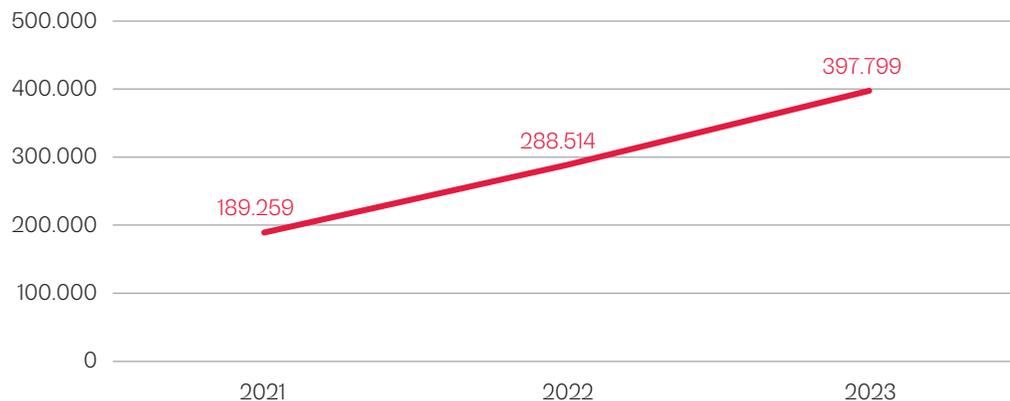
Figura 1. Número de empresas participantes



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

El mayor número de empresas participantes se ha visto reflejado en el mayor número de empleados vinculados a las empresas participantes. En la Medición 2021 estos sumaban **189.259 empleados**, en 2022 sumaron cerca de **290.000 empleados** y, aproximadamente **400.000 empleados** en 2023 (Figura 2), lo que representa cerca del **1,7% de la fuerza laboral** del país, según datos de diciembre de 2023 (DANE, 2024).

Figura 2. Suma total de empleados de las empresas participantes

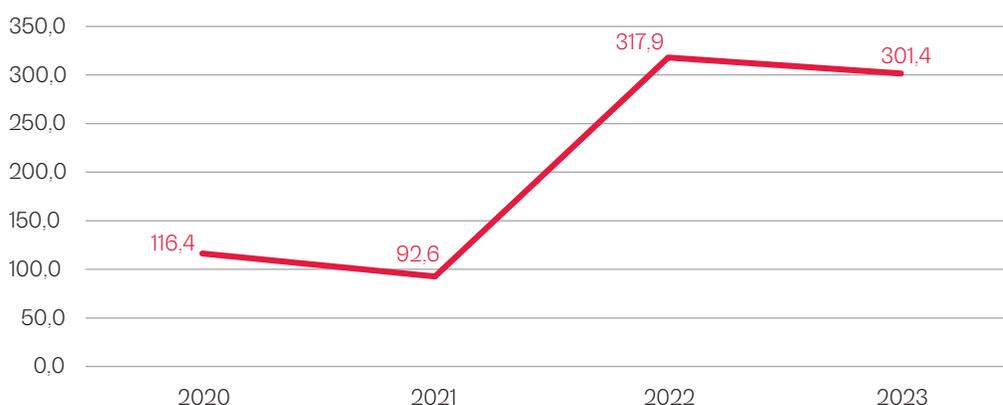


Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

I. Caracterización de las empresas participantes

En términos de ingresos operacionales, el mayor número de empresas participantes representó un total de **300 billones de pesos**, lo que equivale al **20% del Producto Interno Bruto (PIB)** del país en 2023¹ (Figura 3). Esto significa un crecimiento del **159%** con respecto a la Medición 2020, cuando los ingresos operacionales de las empresas participantes ascendían a **116,4 billones de pesos**. No obstante, se observó una disminución en los ingresos operacionales registrados entre 2022 (**317,9 billones de pesos**) y 2023. El menor valor en 2023 se estima fue debido al mayor porcentaje de grandes empresas participantes en la Medición durante 2022.

Figura 3. Ingresos operacionales reportados por las empresas participantes (\$ billones).



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

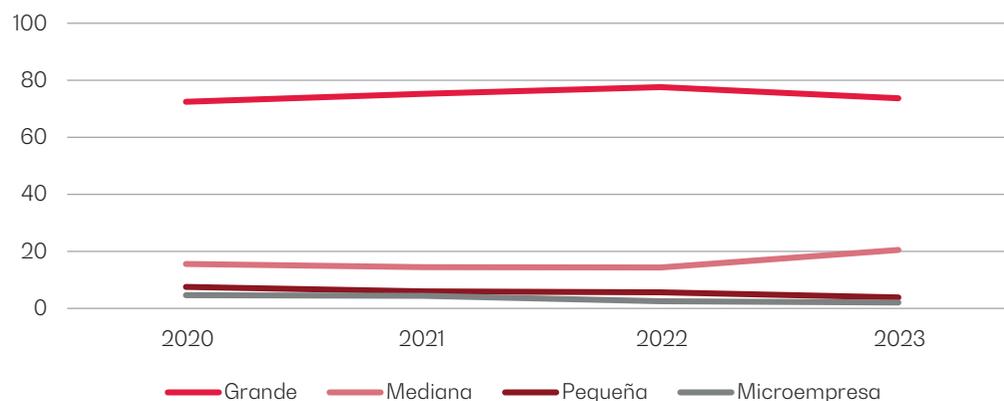
La medición incluyó tanto empresas grandes como MiPymes, logrando una muestra diversa que permitió identificar diferencias entre estos grupos (Figura 4). Aunque las empresas grandes representan solo el **0,7%** del tejido empresarial en ciudades como Bogotá durante 2023 (CCB, 2024), constituyeron el **74%** de las empresas que se autoseleccionaron para participar en la medición del aporte al logro de los ODS. De manera similar, las medianas empresas estuvieron sobrerrepresentadas, ya que, a pesar de representar el **1,5%** de las empresas activas en Bogotá, alcanzaron cerca del **14%** de participación en la muestra. Por otro lado, las microempresas, que constituyen el **92,4%** del total de las empresas en Bogotá, representaron solo el **2,5%** de las participantes. Por último, se observa un menor porcentaje de grandes empresas participantes entre 2022 (**78%**) y 2023 (**74%**).

La sobre representatividad de grandes y medianas empresas sugiere que estas cuentan con mayor facilidad para disponer de los recursos necesarios para abordar temas de sostenibilidad. Además, sus grupos de interés suelen tener expectativas más altas respecto a sus estrategias y acciones de impacto social y ambiental. No obstante, es fundamental mostrarle a las MiPymes que existen muchas acciones sostenibles que no requieren grandes presupuestos, pero pueden generar un impacto significativo. Sus estructuras menos complejas les brindan mayor flexibilidad e innovación para implementar prácticas sostenibles.

1. Es importante aclarar que no todo este valor necesariamente ingresa al registro del PIB del país, entre otras razones, pueden haber sido generados por operaciones en el extranjero, venta de bienes o servicios intermedios, operaciones en el sector informal, ingresos por transacciones financieras, rentas pasivas o reventa de bienes usados o externalización de producción en otros países, etc.

I. Caracterización de las empresas participantes

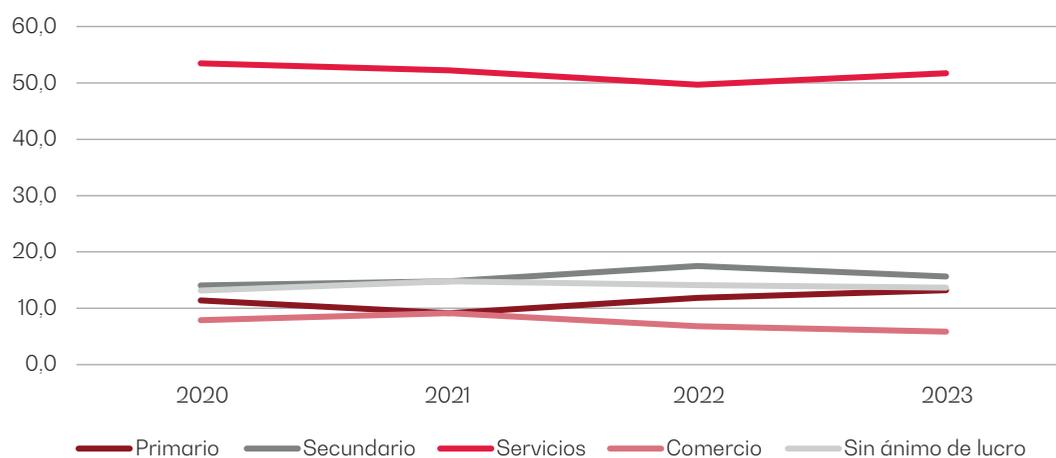
Figura 4. Empresas (%) según tamaño.



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Aproximadamente el **52%** de las empresas participantes en 2023 pertenecen al sector servicios (Figura 5), seguido por el sector secundario (**16%**), las organizaciones sin ánimo de lucro (**14%**) y el sector primario (**13%**). El sector comercio, sin embargo, está subrepresentado, con solo un **6%** de la participación de la muestra, frente al **31%** que representa en Bogotá (CCB, 2024).

Figura 5. Empresas (%) según sector económico.



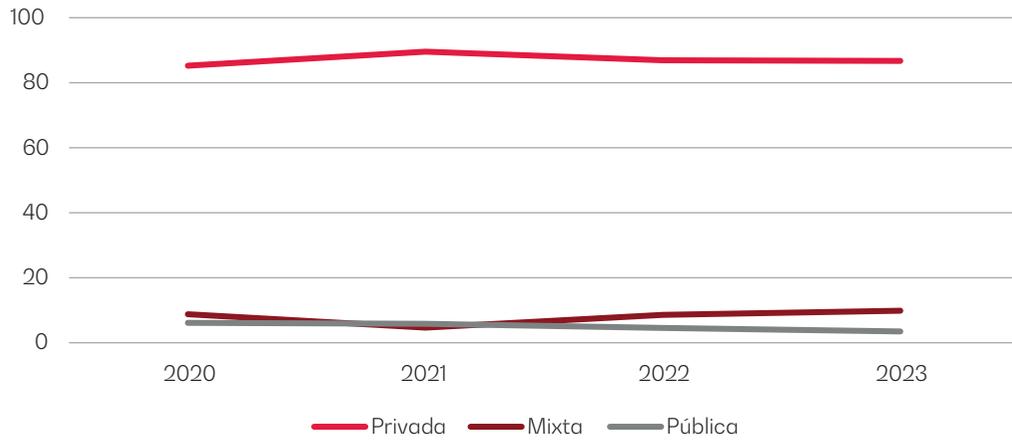
Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Por tipo de propiedad, la mayoría de las empresas participantes son privadas (**87%**) seguidas de las empresas mixtas (**10%**) y públicas (**3%**) a mayor distancia (Figura 6).

El **46%** de las empresas participantes tiene su principal operación en la ciudad de Bogotá D.C. (Figura 7), seguido por Cundinamarca (**12%**) y Antioquia (**10%**). Independiente de su ubicación principal, el **80%** de las empresas, reportar tener operaciones en Bogotá D.C.

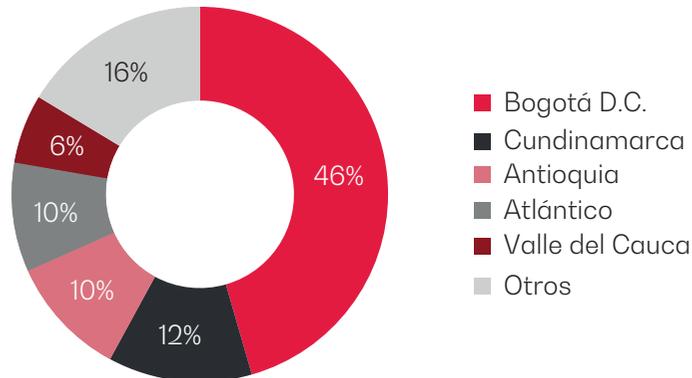
I. Caracterización de las empresas participantes

Figura 6. Empresas (%) según tipo de propiedad.



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Figura 7. Empresas (%) según lugar principal de operación.



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

El crecimiento en la participación empresarial es un indicador positivo del clima emprendedor y del avance hacia la sostenibilidad en Colombia. No obstante, es necesario integrar a más MiPymes en este proceso, demostrando que la sostenibilidad no es solo una responsabilidad, sino también una oportunidad estratégica para mejorar su competitividad y contribuir al bienestar social. Fomentar un entorno donde todas las empresas, sin importar su tamaño, puedan adoptar prácticas sostenibles es clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y asegurar un futuro más próspero para todos.



II

Aumentar la calidad de vida
y el bienestar de las personas

II. Aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas

1 FIN DE LA POBREZA



2 HAMBRE CERO



3 SALUD Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



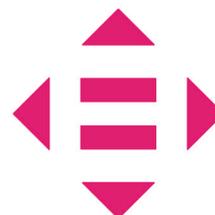
5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



II. Aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas

Aunque Colombia se mantiene como un país con altas tasas de pobreza, varios indicadores sociales han venido mejorando con el tiempo. Por ejemplo, la pobreza monetaria disminuyó de **39,7%** en 2021 a **33%** en 2023, mientras que la pobreza multidimensional pasó del **12,9%** en 2022 al **12,1%** en 2023 (DANE, 2024).

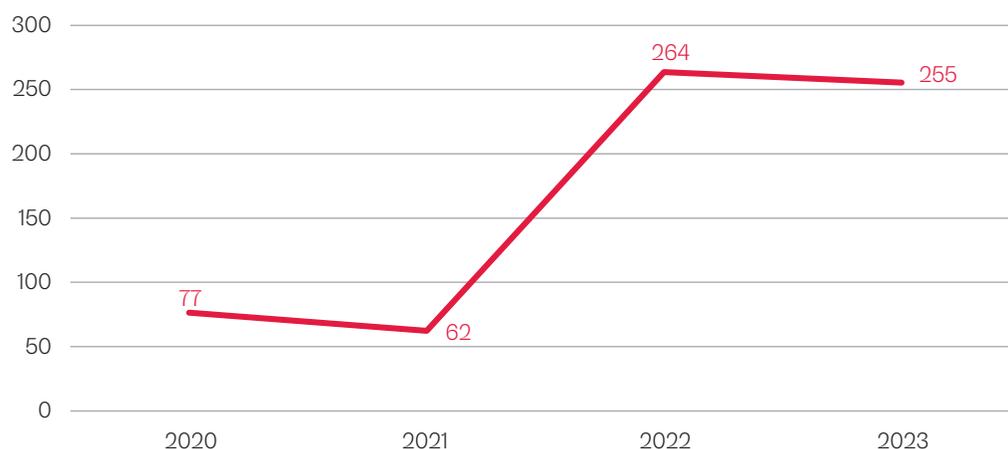
No obstante la mejora en los indicadores no es exclusiva de la acción empresarial, resulta evidente que las empresas han desempeñado un papel crucial en la mejora de la calidad de vida y el bienestar social. A través de estrategias empresariales y prácticas de responsabilidad social, pueden contribuir de diversas maneras, como generando riqueza, ofreciendo salarios justos, promoviendo la inclusión social, apoyando a agricultores locales y fomentando la seguridad alimentaria. Además, implementan programas de salud laboral y capacitan a sus empleados, lo que contribuye a su bienestar físico y emocional.

Generación de riqueza

La generación de riqueza empresarial es un motor clave para el desarrollo económico y social de cualquier país. Cuando las empresas crean valor, no sólo impulsan el crecimiento económico a través de la producción y el empleo, sino que también tienen un impacto directo en la mejora de la calidad de vida de la sociedad en su conjunto.

De acuerdo con los datos de la Medición, el Valor Económico Generado (VEG), motivado por el mayor número de empresas participantes, aumentó de **77 billones de pesos** en 2020 a **264 billones** en 2022 y a **255 billones** en 2023² (Figura 8).

Figura 8. Valor económico generado (billones COP)



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

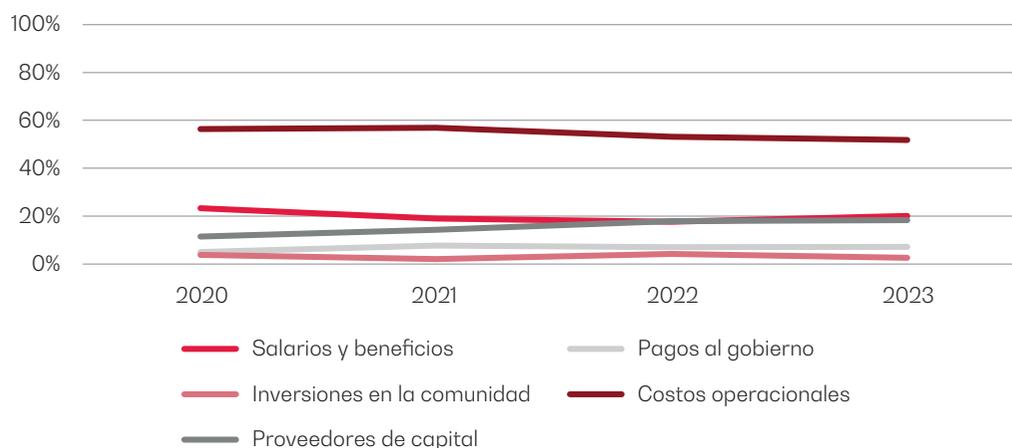
Sin embargo, más allá del valor generado, es crucial comprender cómo lo distribuyen entre sus grupos de interés. Aproximadamente el 80% del Valor Económico Generado (VEG) por las empresas participantes, tanto en 2022 como en 2023, se redistribuyó a la sociedad a través de salarios, impuestos, inversiones

2. Si bien un importante número de empresas no obtienen esta métrica, en los datos presentados se muestra el Valor Económico General (VEG) entre las empresas que respondieron a esta pregunta.

II. Aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas

comunitarias y costos operacionales, mostrando el impacto tangible que las empresas generan en el entorno social y económico a través de su actividad. Los porcentajes restantes fueron entregados a los proveedores de capital de la empresa (Figura 9).

Figura 9. Distribución del VEG (%)



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Con respecto a 2020 y 2021, este porcentaje disminuyó entre 6 y 4 puntos porcentuales (88% y 86%), respectivamente, quizá porque la pandemia del Covid-19 impulsó a las empresas a invertir más en partidas directamente relacionadas con el bienestar social, como apoyo a las comunidades, programas de salud y salarios. A medida que la economía se recuperó en 2022 y 2023, muchas empresas pudieron haber ajustado sus políticas, enfocándose en volver a niveles de inversión más sostenibles en términos operativos, disminuyendo así las partidas dedicadas a iniciativas sociales excepcionales que implementaron durante la pandemia.

El **20%** del VEG fue redistribuido a la sociedad a través de salarios y beneficios. Al ofrecer remuneraciones justas y beneficios adicionales a sus empleados, las empresas no solo mejoran la calidad de vida de sus trabajadores, sino que también contribuyen al crecimiento del consumo local. Los salarios permiten a los empleados acceder a bienes y servicios esenciales, lo que a su vez impulsa la economía local. Además, los programas de salud laboral y capacitación que implementan las empresas mejoran el bienestar físico y emocional de sus empleados, creando un entorno laboral más productivo y saludable.

El pago de impuestos (**7%** del VEG) es una contribución directa al financiamiento de servicios públicos esenciales como educación, salud e infraestructura. Estos impuestos son vitales para el funcionamiento del Estado y para la implementación de políticas públicas que benefician a toda la sociedad. Al cumplir con sus obligaciones fiscales, las empresas ayudan a construir un entorno más equitativo y sostenible.

Las inversiones en la comunidad (**3%** del VEG) reflejan un compromiso con el desarrollo social. Estas inversiones pueden incluir proyectos educativos, programas de salud o iniciativas culturales que benefician directamente a las comunidades locales. Al destinar recursos a estos proyectos, las empresas no solo generan un impacto positivo inmediato, sino que también fomentan un sentido de pertenencia y cohesión social.

Finalmente, los costos operacionales, que representan el **52%** del VEG y que son fundamentales para mantener la actividad empresarial, también deben considerarse como una forma de retorno a la sociedad. Aunque

II. Aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas

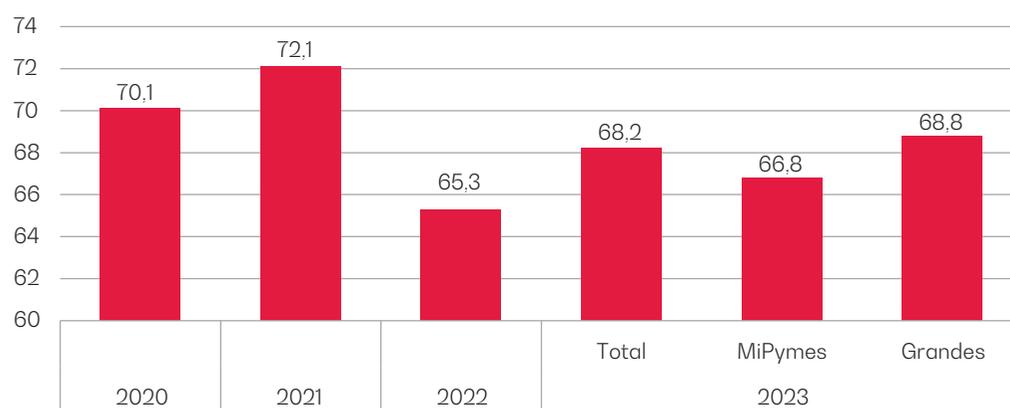
su función principal es mantener la operatividad de la empresa, tienen efectos colaterales positivos para la sociedad. Incluyen gastos en insumos, servicios y mantenimiento, lo que contribuye al funcionamiento eficiente de las empresas y, por ende, a la estabilidad económica. Al invertir en proveedores y servicios comunitarios, las empresas no solo garantizan su operatividad, sino que también estimulan la economía regional al generar empleo y fomentar el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

Gasto en proveedores locales

El impacto de las empresas en la sociedad se amplifica al considerar el porcentaje de su presupuesto de adquisiciones destinado a proveedores locales. Este enfoque refleja el compromiso con el desarrollo sostenible de la economía local, ya que refleja el reconocimiento por parte de las empresas de la importancia de fortalecer las cadenas de suministro locales. A su vez, promueve la creación de empleo y genera oportunidades para las empresas y proveedores locales, además de reducir la dependencia de las importaciones, una lección que cobró especial relevancia durante la pandemia. Desde una perspectiva ambiental, también ayuda a disminuir la huella ambiental de las compañías al acortar las distancias recorridas en la cadena de suministro.

En 2022 y 2023, entre el **65,3%** y el **68,2%** del presupuesto de adquisiciones fue dirigido a proveedores locales, fortaleciendo cadenas de suministro sostenibles y la economía regional (Figura 10). Esto refleja el compromiso de las empresas con la sostenibilidad de sus cadenas de suministro y el desarrollo de la economía local. Tanto las MiPymes como las grandes empresas mostraron cifras similares en 2023, con un **66,8%** y **68,8%** respectivamente.

Figura 10. Presupuesto de adquisiciones gastado en proveedores locales (%)



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Sin embargo, en comparación con 2020 (**70,1%**) y 2021 (**72,1%**), se observó una ligera disminución en el porcentaje destinado a proveedores locales. Esto fue influenciado, en parte, por la reactivación de las importaciones tras las interrupciones globales provocadas por la pandemia, lo que temporalmente aumentó el gasto en adquisiciones locales cuando fue posible.

El repunte observado en 2023, tras la caída de 2022, refleja la recuperación gradual de la economía colombiana y el esfuerzo continuo de las empresas por priorizar las compras locales en un contexto de reactivación económica. Así mismo, puede estar influenciado por políticas de apoyo a las MiPymes, que buscan fomentar el desarrollo local y reducir la dependencia de productos importados, así como iniciativas de sostenibilidad

II. Aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas

empresarial enfocadas en la reducción de huella de carbono mediante cadena de suministro más cortas y la colaboración con actores locales.

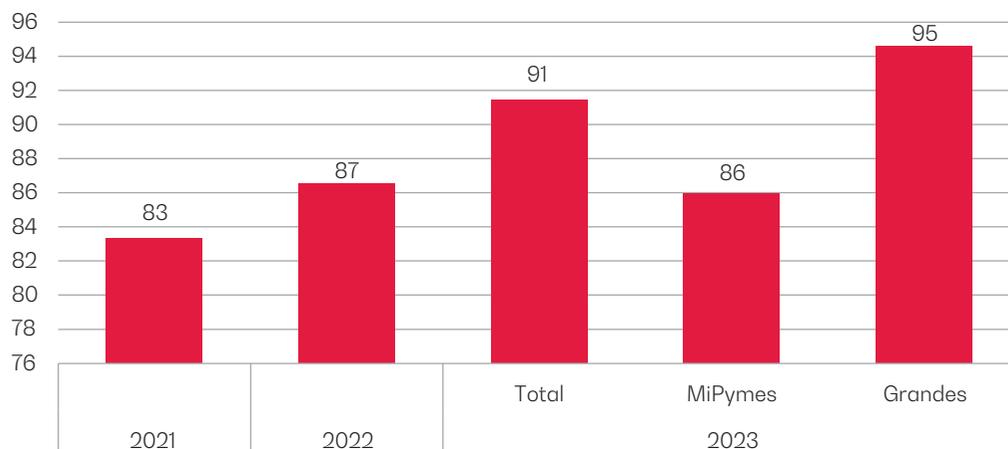
Acciones sociales responsables

Las acciones sociales responsables pueden representar grandes contribuciones al logro de los ODS. Su realización no solo brinda una retribución moral, es actualmente también una ventaja competitiva y, las empresas que adoptan estas prácticas pueden construir una imagen de marca positiva y generar mayor confianza entre sus consumidores, empleados, y comunidades. La transparencia y el compromiso con temas sociales y ambientales generan fidelidad y son cada vez más exigidas por diversos grupos de interés de las compañías.

Así mismo, los empleados, especialmente las generaciones más jóvenes, valoran trabajar en empresas con valores éticos y compromiso social. Estas acciones no solo facilitan la atracción del talento, sino que también fortalecen la cultura corporativa. Al incorporar prácticas socialmente responsables, las empresas pueden prevenir conflictos con las comunidades, evitar sanciones regulatorias y mitigar riesgos reputacionales.

Según la *Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS*, el porcentaje de compañías que implementan programas o iniciativas de responsabilidad social ha aumentado significativamente (Figura 11). Entre 2021 y 2023, este porcentaje pasó del **83,3%** al **91,4%**, lo que refleja un mayor compromiso con la realización de acciones sociales responsables desde la pandemia del COVID-19. En 2023, fueron principalmente las grandes empresas las que lideraron estas iniciativas, con cerca del **95%** involucradas en acciones sociales responsables en comparación con el **86%** de las MiPymes. No obstante, la adopción de estas prácticas entre las MiPymes mostró un crecimiento notable, pasando del **68%** en 2021 al **86%** en 2023, lo que evidencia una tendencia hacia la generalización de prácticas responsables entre empresas de todos los tamaños.

Figura 11. Empresas (%) con acciones sociales responsables



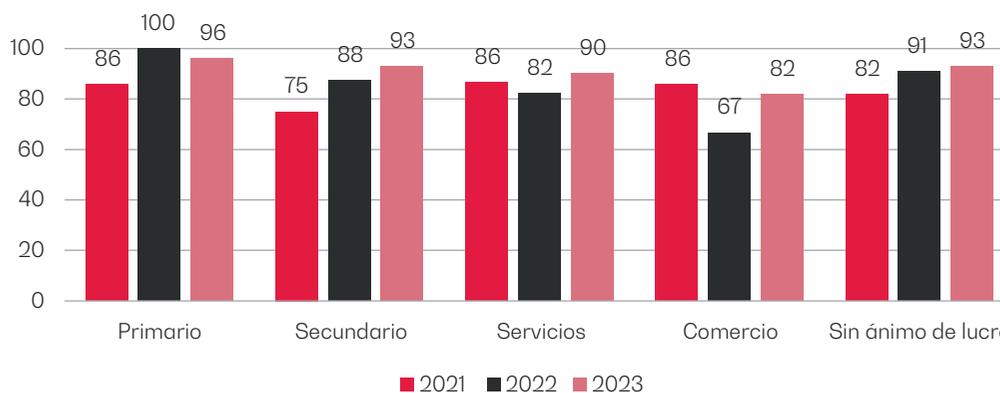
Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Por sector, el sector primario registra la mayor proporción de empresas con acciones sociales responsables, alcanzando un **96%** (Figura 12). Este resultado era previsible, dado que las empresas en sectores primarios (hidrocarburos, agricultura, minería, pesca, silvicultura) suelen implementar más iniciativas de responsabilidad social debido al impacto de sus operaciones y a la presión regulatoria a las que están sujetas. Le siguen el sector secundario y el sector de organizaciones sin ánimo de lucro, ambos con un **92,9%**. En el sector

II. Aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas

servicios, el **90%** de las empresas cuenta con proyectos o iniciativas sociales responsables, mientras que el sector comercio presenta la menor tasa, con solo un **82%** de las empresas comprometidas en este tipo de acciones.

Figura 12. Empresas (%) con acciones sociales responsables según sector económico



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

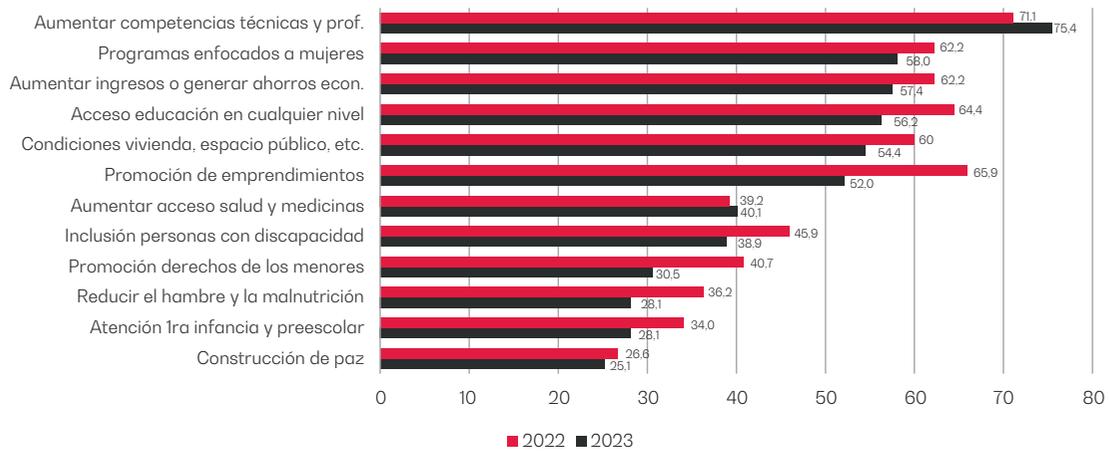
Entre las iniciativas y proyectos sociales responsables llevados a cabo por las empresas durante 2023, se destacan aquellos orientados a mejorar las competencias para el empleo y fomentar el emprendimiento, presentes en el **75%** de las organizaciones con algún tipo de proyecto social (Figura 13). Estas iniciativas buscan desarrollar tanto habilidades técnicas como profesionales para facilitar la inserción laboral y promover el emprendimiento. Incluye capacitación técnica, desarrollo de competencias blandas como comunicación, trabajo en equipo y liderazgo, así como la obtención de certificaciones que validen las habilidades adquiridas. Para maximizar su efectividad, es fundamental realizar una evaluación integral de necesidades para identificar brechas de habilidades dentro de la organización y en el mercado laboral, permitiendo así diseñar programas alineados con las demandas actuales del mercado. Además, ofrecer oportunidades de aprendizaje continuo a lo largo de la carrera profesional es esencial para responder a las dinámicas cambiantes del entorno laboral. El impacto en las comunidades es significativo: no solo benefician a los empleados, sino que también contribuyen al desarrollo económico local al mejorar la empleabilidad y fortalecer el tejido social de la comunidad.

La Medición revela que el **58%** de las empresas con programas sociales responsables implementan iniciativas enfocadas en mujeres, promoviendo la igualdad de género y mejorando su bienestar social, económico y político. Estos tipos de programas no solo contribuyen al empoderamiento de las mujeres, sino que también tienen un impacto positivo en su calidad de vida. Al abordar temas como la violencia de género y el acceso a la educación, estas iniciativas ayudan a reducir las desigualdades en la sociedad. Además, el empoderamiento femenino genera efectos multiplicadores en sus familias y comunidades, fomentando un desarrollo más inclusivo y sostenible.

En 2023, el **57%** de las empresas reportaron la implementación de programas destinados a aumentar ingresos o generar ahorros económicos mediante el acceso a bienes y servicios asequibles. Estas iniciativas abarcan diversas acciones, como la concesión de subsidios o descuentos, con el objetivo de apoyar a familias o comunidades específicas y facilitar el acceso a productos y servicios a un menor costo.

II. Aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas

Figura 13. Objetivo de las acciones sociales responsables realizadas por las empresas (%)

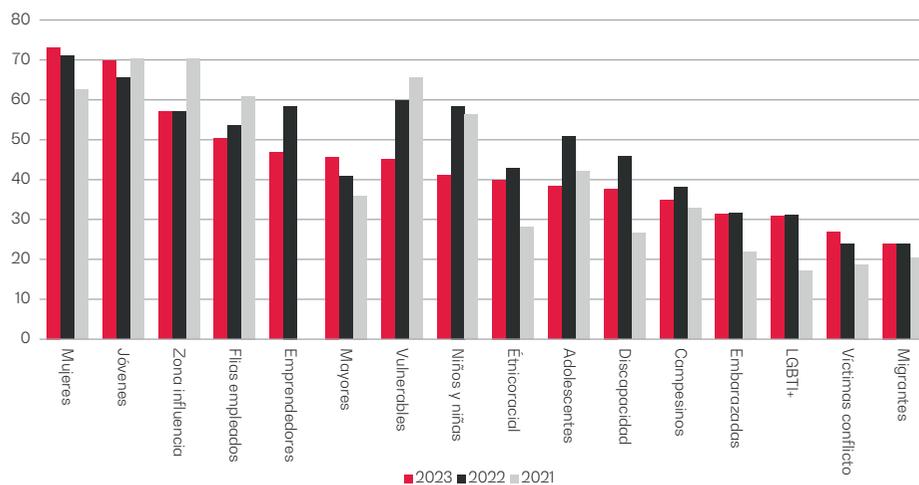


Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

El acceso a la educación también fue una prioridad para el **(56%)** de las empresas, lo que resulta crucial, dado que, según la Encuesta de Calidad de Vida del DANE, aproximadamente el **39,4%** de los hogares presenta bajo logro educativo, el **2,3%** sufre de inasistencia escolar y el **24,4%** enfrenta rezago escolar. Otros programas se centraron en mejorar las condiciones de vivienda e infraestructura **(55%)** y en fomentar el emprendimiento **(52%)**.

Los beneficiarios de los programas sociales responsables fueron principalmente mujeres **(73%)**, jóvenes **(70%)** y poblaciones locales **(57%)**. Estas iniciativas no solo buscan mejorar la calidad de vida de los beneficiarios, sino que también fomentan el desarrollo económico local al aumentar la empleabilidad (Figura 14).

Figura 14. Poblaciones beneficiarias (%) de programas sociales responsables

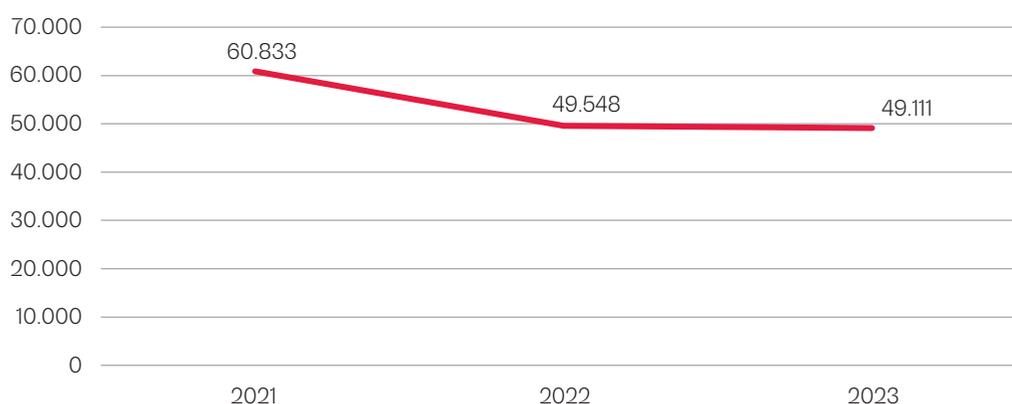


Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

II. Aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas

Al analizar el indicador del número de beneficiarios por cada billón de pesos en ingresos operacionales de las empresas (Figura 15), se ha venido disminuyendo de **60.833 personas** en 2021, a **49.548 personas** en 2022 y llegando a **49.111 personas** en 2023. Este descenso en el número de beneficiarios en 2022 y 2023 podría estar relacionado con el impacto directo de la pandemia de COVID-19, ya que las empresas incrementaron considerablemente sus inversiones en programas sociales para mitigar los efectos de la crisis sanitaria y económica, lo que se tradujo en un mayor número de beneficiarios por cada unidad de ingreso generado. A medida que la economía comenzó a recuperarse en 2022 y 2023, las empresas ajustaron sus programas sociales, reduciendo el alcance inmediato de estas acciones, aunque manteniendo un alto nivel de impacto a lo largo del país.

Figura 15. Número de beneficiarios por billón de pesos en ingresos.



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

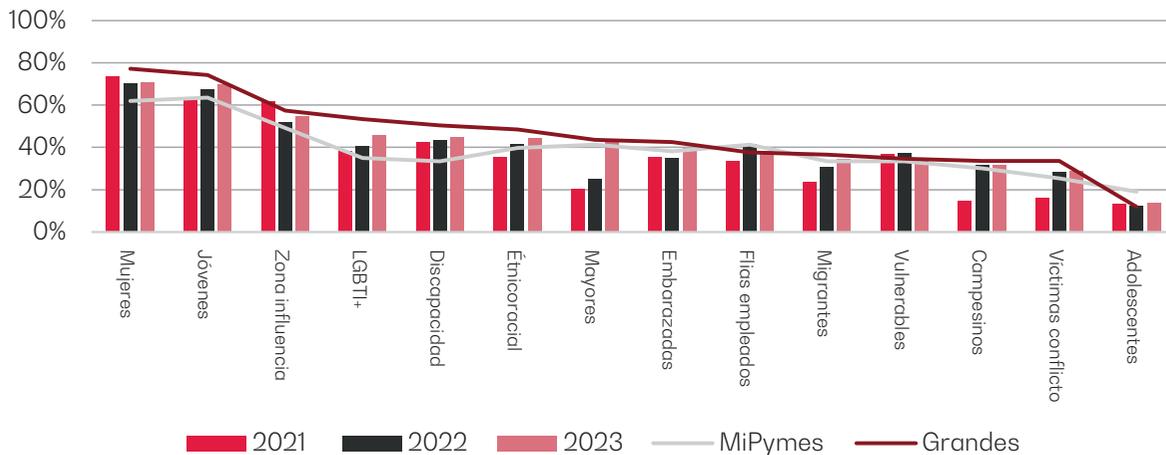
Acciones contra las desigualdades

Además de enfrentar altas tasas de pobreza, Colombia enfrenta un reto significativo en términos de desigualdad, con un índice de Gini de **54,8**, lo que la sitúa como el tercer país más desigual del mundo, superado solo por Sudáfrica y Namibia (Banco Mundial, 2024). Este índice refleja las marcadas brechas económicas entre diferentes grupos poblacionales. Por ejemplo, en 2023, la pobreza monetaria en las áreas urbanas fue del **8,3%**, mientras que, en los centros poblados y zonas rurales dispersas, alcanzó **25,1%** (DANE, 2024). La pobreza multidimensional también revela disparidades importantes: en hogares liderados por mujeres, la incidencia es del **10%**, frente al **6,8%** en hogares liderados por hombres. Así mismo, afecta al **17,2%** de la población afrocolombiana y el **20,9%** de los pueblos indígenas. Entre hogares con al menos una persona que se reconoce como campesina, la incidencia alcanza el **21,8%**. En términos de distribución del ingreso, el **20%** de la población peor remunerada recibe apenas el **3,2%** del total, mientras que el **20%** con mayores ingresos concentra el **59,6%** de los ingresos (Banco Mundial, 2024).

Frente a los desafíos causados por la desigualdad, las empresas pueden implementar políticas de inclusión laboral orientados a poblaciones específicas. Las políticas de inclusión laboral son fundamentales para eliminar barreras y prejuicios, promoviendo la equidad de oportunidades y fomentando un entorno laboral diverso que estimula la innovación y la resolución creativa de problemas. Más del **70%** de las empresas promovieron políticas de inclusión laboral dirigidas a mujeres, jóvenes (entre el **63%** y el **70%** de las empresas) y poblaciones de zonas de influencia (entre el **52%** y el **62%**) entre 2021 y 2023 (Figura 16).

II. Aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas

Figura 16. Población sujeta a políticas de inclusión laboral.



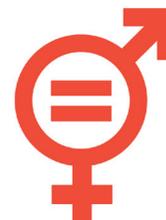
Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Sin embargo, contar con políticas de inclusión, por sí solas, no es suficiente para generar un impacto significativo en la participación de los grupos beneficiarios. Se realizaron una serie de análisis econométricos con la información registrada en la Medición para evaluar si había relación significativa entre la existencia de políticas de inclusión para mujeres y un mayor número de mujeres en dichas organizaciones. No hubo relación significativa que mostrara un aumento real en su número dentro de las empresas. El simple hecho de implementar políticas no se traduce automáticamente en mayor equidad en el mercado laboral. Para que las políticas de inclusión realmente funcionen, deben ir acompañadas de acciones adicionales como programas de mentoría y desarrollo profesional, flexibilidad laboral que favorezca la conciliación familia trabajo, y metas concretas de representación femenina. Solo mediante la combinación de, entre otros, estos mecanismos, se podrán superar las barreras estructurales y lograr un avance tangible en la equidad de género.



Equidad de género y participación
en posiciones de liderazgo

5 IGUALDAD DE GÉNERO



La equidad de género es un pilar clave para el desarrollo sostenible y el crecimiento empresarial. Su importancia se refleja en múltiples niveles, desde la mejora del ambiente laboral y la optimización del talento humano, hasta su valor como cuestión de justicia social. Además, constituye una ventaja competitiva, de hecho, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las empresas con juntas directivas equilibradas en términos de género tienen un **20%** más de probabilidades de alcanzar un mejor desempeño (ANDI, 2021).

Las ventajas de la equidad de género no solo benefician a las compañías, sino que también impactan positivamente en el desarrollo del país. El Banco Mundial (2024) estima que reducir las brechas de género en el empleo, podría aumentar el PIB per cápita a largo plazo en aproximadamente un **20%** en todos los países. Además, el estudio indica que, si las mujeres emprendieran y expandieran negocios al mismo ritmo que los hombres, las ganancias económicas globales podrían incrementarse entre **USD 5 y 6 billones**.

Participación en el mercado laboral

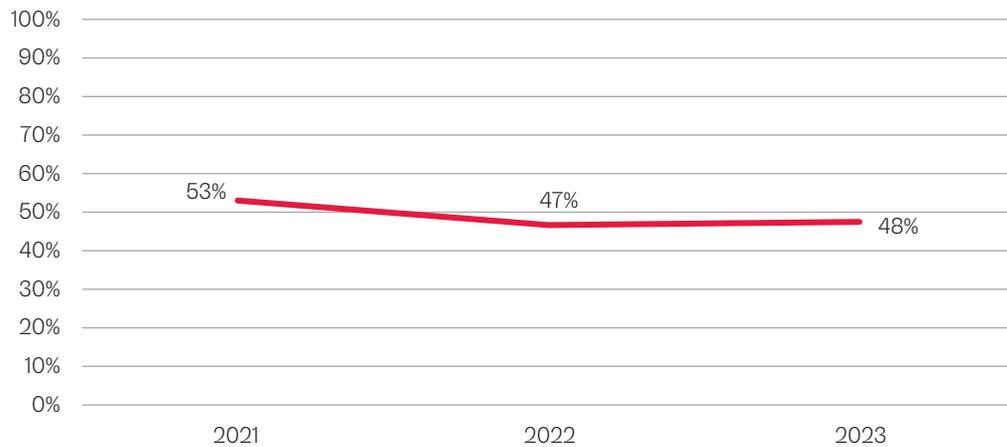
A pesar del aumento de la participación femenina en el mercado laboral, esta sigue siendo inferior a la de los hombres. De acuerdo con el Banco Mundial, entre los jóvenes menores de **26 años**, la participación es equitativa entre hombres y mujeres (**50%**). Sin embargo, a medida que aumenta la edad, la participación femenina disminuye: entre **35 y 45 años**, las mujeres representan el **48%** del mercado laboral; entre **45 y 55 años**, este porcentaje baja al **45%**, y en el grupo de mayores de **55 años**, solo el **37%** son mujeres. Esta tendencia refleja que muchas mujeres interrumpen su carrera profesional al convertirse en madres, especialmente si no cuentan con una red de apoyo para el cuidado de los hijos, lo que las aleja progresivamente del ámbito laboral.

El análisis de la Medición revela que, aunque hay más mujeres en el país, las empresas reportan una mayor proporción de hombres empleados, representando el **52%** de la fuerza laboral desagregada por sexo (Figura 17). Esto evidencia que aún queda un largo camino por recorrer para lograr la equidad en el ámbito laboral³.

3. Estos datos pueden diferir del número de empleados reportados en la caracterización puesto que no todas las empresas proveyeron información desagregada por sexo.

III. Equidad de género y participación en posiciones de liderazgo

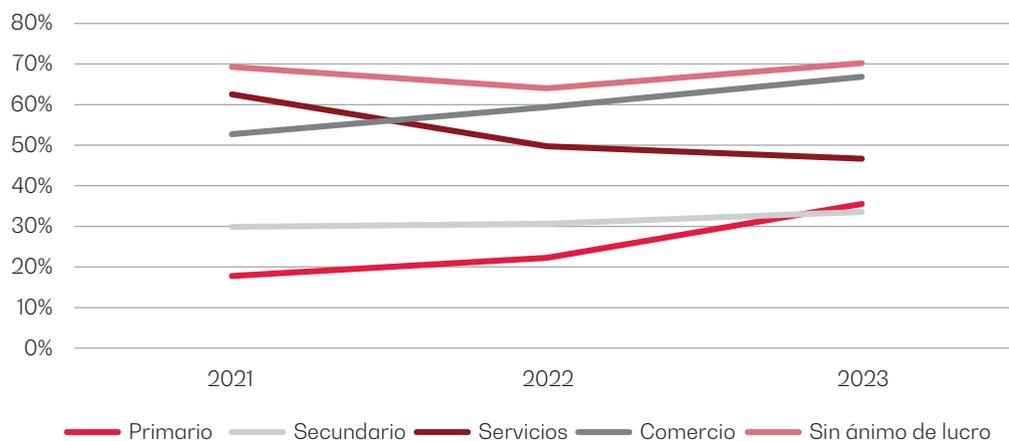
Figura 17. Participación laboral femenina



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Las diferencias en la participación laboral entre mujeres y hombres varían significativamente según el sector (Figura 18). En los sectores primario y secundario, las mujeres representan solo el **35%** de la fuerza laboral. No obstante, el sector primario ha mostrado un crecimiento notable en la participación femenina, que aumentó del **18%** en 2021 al **36%** en 2023. Por su parte, el sector servicios refleja una mayor equidad de género, con las mujeres constituyendo el **47%** de la fuerza laboral en 2023. En los sectores de comercio y en las organizaciones sin ánimo de lucro, las mujeres representan más de dos tercios del personal, alcanzando el **67%** y **70%**, respectivamente.

Figura 18. Participación laboral femenina según sector



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Estos patrones reflejan diversos factores, entre ellos los estereotipos de género que han llevado históricamente a que las mujeres se concentren en actividades relacionadas con el cuidado y el hogar, mientras que los hombres se asocian con trabajos más físicos en sectores como la minería, la construcción y la agricultura. Esta segregación horizontal también se manifiesta en la división del trabajo, donde las mujeres tienden a concentrarse en sectores tradicionalmente "femeninos", como el comercio, la educación y la salud.

III. Equidad de género y participación en posiciones de liderazgo

Aún persiste una desigualdad significativa en la educación técnica en áreas como ingeniería, minería y manufactura. Aunque ha habido un aumento en el número de mujeres en estos campos, su representación sigue siendo baja en formaciones técnicas o especializadas. En sectores primarios, donde las habilidades técnicas suelen adquirirse de manera informal o a través de redes más accesibles para los hombres, las mujeres enfrentan menos oportunidades para acceder a esta formación.

La conciliación entre el trabajo y la familia también presenta desafíos. Muchos empleos en sectores como minería o la agricultura exigen largas jornadas y condiciones laborales rígidas, lo que dificulta cumplir con responsabilidades familiares, tanto para hombres como para mujeres.

La falta de conciliación entre el trabajo y la familia afecta de manera desproporcionada a las mujeres debido a la persistencia de los roles de género tradicionales que se les asignan. Un estudio comparativo entre México y España revela que la falta de opciones para equilibrar las responsabilidades familiares y laborales lleva a muchas mujeres a autoexcluirse del mercado laboral, en mayor medida que los hombres (Aguilar-Barceló & López-Pérez, 2016). Además, se ha observado que, en promedio, las mujeres dedican más tiempo a las labores domésticas y al cuidado de otros (DANE, 2024), lo que limita su capacidad para participar en el mercado laboral en entornos con condiciones rígidas.

Por otro lado, sectores como el de servicios y el comercio suelen ofrecer opciones más flexibles, como trabajos a medio tiempo o roles que facilitan una mayor compatibilidad con las responsabilidades familiares. Sin embargo, es crucial reconocer que tanto hombres como mujeres necesitan un equilibrio adecuado entre el trabajo y la familia, por lo que las políticas de conciliación deben ser inclusivas y complementar las necesidades de todos los trabajadores.

Para reducir estas desigualdades, es fundamental que las empresas adopten políticas inclusivas que promuevan la equidad de género. Esto incluye la implementación de programas de capacitación orientados a mujeres para fomentar su participación en sectores técnicos y especializados. Así mismo, la promoción de un entorno laboral flexible es clave para atraer y retener talento femenino, algo que, en última instancia, también beneficia el crecimiento empresarial y el desarrollo económico sostenible.

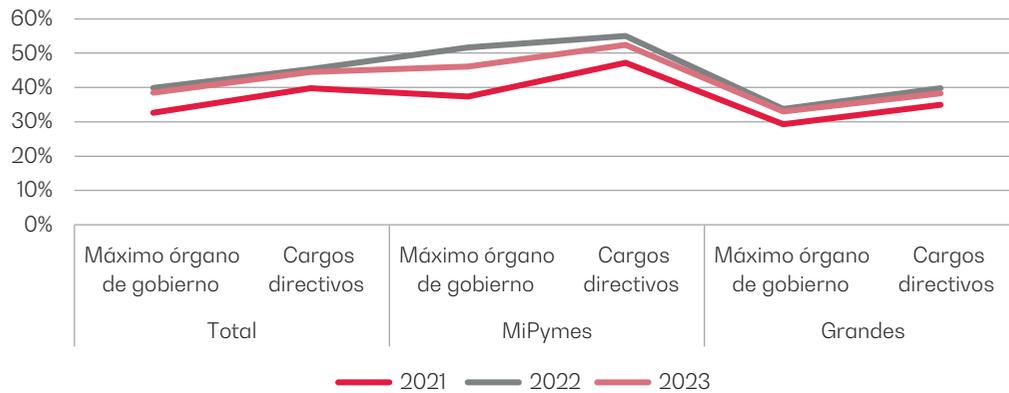
Participación en posiciones de liderazgo

La participación en posiciones de liderazgo es un aspecto crucial para avanzar hacia una sociedad más equitativa y sostenible, ya que no solo contribuye a un crecimiento más inclusivo, sino que también impulsa una mayor cohesión social y una mejor toma de decisiones en todos los ámbitos.

Sin embargo, tanto a nivel público como en organizaciones privadas, las mujeres en posiciones de liderazgo son minoría, aunque con un rezago más acentuado en el sector público. A nivel nacional, la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos apenas alcanza el **29%**, uno de los indicadores más bajos de la región (Banco Mundial, 2024) y, la proporción de mujeres en cargos de dirección de nivel medio y alto del país pasó del **30,3%** en 2020, al **41,7%** en 2022 al **42%** en 2023 (ILOSDG, 2024). De manera similar, acorde con la Medición, en 2023 la representación femenina en puestos de liderazgo en empresas asciende al 40% de los miembros de los máximos órganos de gobierno de las organizaciones participantes (Figura 19). Ante esta mayor proporción en el sector privado, las empresas tienen la oportunidad de liderar con el ejemplo, adoptando prácticas inclusivas que fomenten la equidad, promuevan la diversidad y fortalezcan el desarrollo de habilidades de liderazgo en todos los sectores de la población, contribuyendo a un crecimiento más justo y sostenible.

III. Equidad de género y participación en posiciones de liderazgo

Figura 19. Participación femenina en posiciones de liderazgo



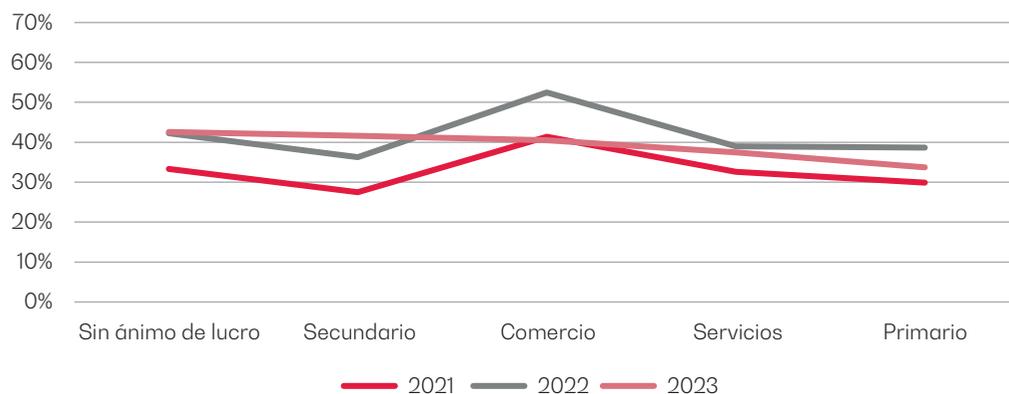
Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Al desglosar estos datos por tamaño de empresa, se observa que, en las MiPymes, la representación femenina fue mayor, alcanzando el **52%** en 2022 y el **46%** en 2023. En contraste, en las grandes empresas, la representación de mujeres fue cercana al **34%** en ambos años.

Una tendencia similar se refleja en los cargos directivos. Las mujeres ocuparon cerca del **45%** de puestos en 2022 y 2023. En las MiPymes, este porcentaje fue aún mayor, con un **55%** en 2022 y un **52%** en 2023. Sin embargo, en las grandes empresas, la representación femenina fue más baja, con el **40%** en 2022 y un **38%** en 2023.

La participación de mujeres en los máximos órganos de gobierno ha mostrado avances significativos en varios sectores en Colombia (Figura 20), especialmente en el sector secundario y en organizaciones sin ánimo de lucro. Sin embargo, persisten barreras estructurales y culturales que limitan una mayor inclusión. Aunque las mujeres constituyen la mayoría de los empleados en sectores como el de comercio y en las organizaciones sin ánimo de lucro, su representación en los órganos de gobierno sigue siendo limitada, fluctuando entre el **34%** y el **43%**.

Figura 20. Participación femenina en el máximo órgano de gobierno según sector

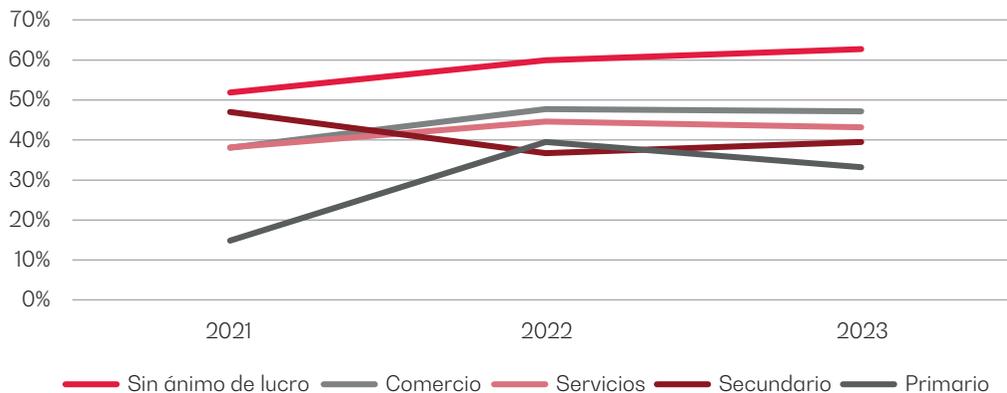


Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

III. Equidad de género y participación en posiciones de liderazgo

La participación de mujeres en cargos directivos ha mostrado una tendencia positiva, especialmente en el sector sin ánimo de lucro, donde la representación femenina alcanzó un notable **63%** en 2023 (Figura 21). Este sector se ha consolidado como un referente en equidad de género, superando a otros sectores. De igual manera, los sectores de servicios y comercio han registrado un crecimiento constante en la participación femenina en puestos directivos, destacándose como áreas con mayor equidad.

Figura 21. Participación femenina en cargos directivos según sector



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

El sector primario también ha realizado esfuerzos significativos para incrementar la presencia de mujeres en cargos directivos, pasando del **15%** en 2021 al **33%** en 2023. No obstante, la estabilidad a largo plazo de este crecimiento sigue siendo incierta. Este avance se puede atribuir a diversas iniciativas dirigidas a empoderar a las mujeres y fomentar su inclusión en roles de liderazgo dentro de un sector tradicionalmente dominado por hombres.

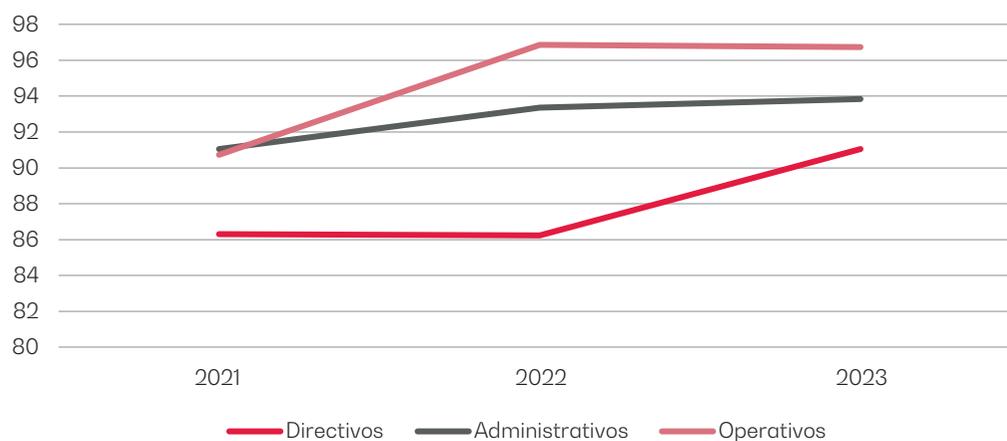
Brecha salarial

Un aspecto crítico que refleja la inequidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral en Colombia es la persistente brecha salarial. La *Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS* analizó los ingresos de hombres y mujeres en distintos niveles de cargos, incluyendo directivos, administrativos y operativos. Aunque los datos no desglosan factores como el tipo de cargo, la experiencia o la formación específica de cada trabajador —aspectos que influyen significativamente en los salarios— se evidencia una brecha salarial en todos los niveles evaluados.

En 2023, la brecha salarial de género en cargos directivos disminuyó con las mujeres ganando el **91,04%** del salario de sus pares masculinos, una mejora en comparación con 2021 (**86,31%**) y 2022 (**86,24%**), indicando que las empresas han tomado medidas más concretas hacia la equidad. Además, en las grandes empresas las mujeres directivas ganan solo el **86,21%** del salario de los hombres, a diferencia de las MiPymes donde las mujeres en cargos directivos ganan el 100,42% del salario de los hombres, lo cual sugiere que estas organizaciones más pequeñas están logrando una mayor equidad salarial (Figura 22). Este dato resulta particularmente alentador, ya que las MiPymes son clave para el desarrollo económico local y pueden servir como modelo para empresas más grandes que aún enfrentan desafíos en este aspecto. En los cargos operativos, la brecha es menor pero todavía presente, con las mujeres percibiendo el 96,73% del salario de los hombres en 2023.

III. Equidad de género y participación en posiciones de liderazgo

Figura 22. Relación salarial por sexo (Hombres = 100)



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Para eliminar definitivamente estas brechas, las empresas deben continuar promoviendo políticas de inclusión, monitorear de manera constante las diferencias salariales y garantizar que las estructuras de compensación sean equitativas en todos los niveles organizativos. Estos avances representan un paso importante, pero insuficiente para lograr el ODS 5: Igualdad de Género, y destacan la necesidad de un compromiso continuo por parte de las empresas para alcanzar una verdadera equidad salarial.

Maternidad y el cuidado infantil

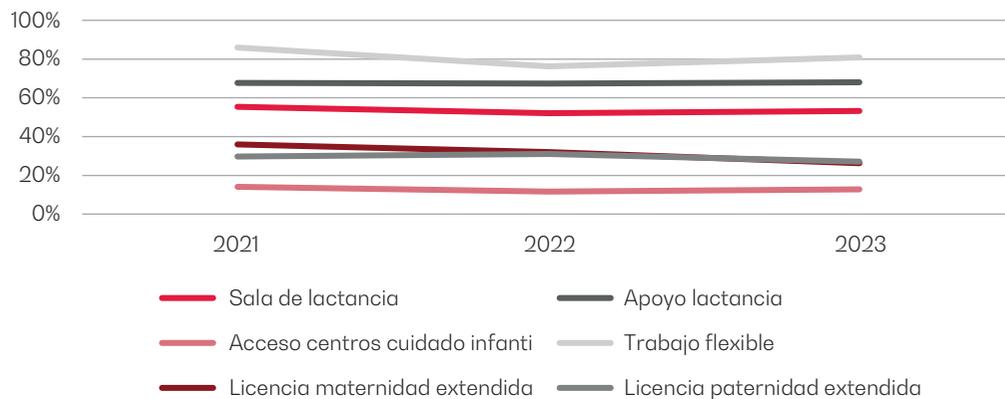
La equidad de género es un pilar fundamental para el desarrollo sostenible y un objetivo clave dentro de la Agenda 2030. Para promover eficazmente la participación de las mujeres en el mercado laboral y facilitar su crecimiento dentro de las empresas, es crucial que estas implementen políticas que respalden a las trabajadoras, abarcando aspectos como la maternidad y el cuidado infantil. La *Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS*, evaluó diversos factores que las compañías deben considerar para medir su compromiso con la equidad de género.

La implementación efectiva de estas políticas no solo contribuye al cumplimiento del ODS 5, que busca la igualdad de género, sino que también mejora el ambiente laboral, incrementa la retención del talento y fortalece la imagen corporativa. Las empresas que adoptan un enfoque proactivo hacia la equidad de género están mejor preparadas para enfrentar los retos del mercado actual y contribuir al desarrollo sostenible del país. La equidad de género no es solo una responsabilidad social, sino también una inversión estratégica para el futuro empresarial y social en Colombia.

Es fundamental que las empresas cuenten con salas de lactancia adecuadas, conforme a lo establecido en la Ley 1823 de 2017, que exige la disposición de espacios apropiados para que las madres lactantes puedan extraer y almacenar leche materna durante su jornada laboral, garantizando su derecho a la lactancia. Según los datos recopilados, el **53,22%** de las empresas disponen de estas salas (Figura 23); no obstante, entre aquellas con más de 50 empleadas, este porcentaje asciende al 60,53%, aunque sigue siendo inferior al **100%** exigido por la ley.

III. Equidad de género y participación en posiciones de liderazgo

Figura 23. Prácticas de apoyo a la maternidad y al cuidado infantil



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Las organizaciones deben implementar políticas que apoyen a las madres que regresan al trabajo tras su licencia de maternidad, asegurando que puedan continuar con la lactancia materna sin dificultades. Este indicador se ha mantenido estable, alcanzando el **68%** en 2023.

Es fundamental establecer convenios con centros de cuidado infantil que sean accesibles en costo como en ubicación para las madres con hijos pequeños. Sin embargo, solo entre el **13%** y el **14%** de las empresas cuentan con estos convenios o disponen de espacios adecuados para ofrecer estos servicios.

La implementación de horarios flexibles o la opción de teletrabajo es crucial para permitir que las trabajadoras concilien sus responsabilidades familiares con su desarrollo profesional. En este ámbito, se ha observado un avance positivo, ya que el **81%** de las empresas ofrece diversas opciones de horarios flexibles y teletrabajo.

La Medición también evaluó las licencias extendidas tanto de maternidad como de paternidad. Aunque la ley colombiana establece una licencia de maternidad de **18 semanas**, y una licencia de paternidad de solo **8 días hábiles**, algunas empresas optan por extender estos períodos para brindar un mayor apoyo a sus trabajadoras y fomentar una mayor participación paterna en el cuidado de los hijos. No obstante, solo entre el **26%** y **27%** de las empresas otorgan este beneficio.

La adopción de políticas inclusivas no solo beneficia a las trabajadoras; sino que también tiene un impacto positivo en el desempeño organizacional. Las empresas que implementan prácticas responsables no solo contribuyen al logro de los ODS, sino que también fortalecen su imagen positiva ante consumidores y empleados, generando confianza y lealtad, especialmente entre las generaciones más jóvenes que valoran trabajar en organizaciones con sólidos valores éticos.



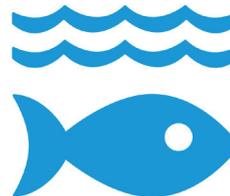
IV

Agua y océanos

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



14 VIDA SUBMARINA



El agua es un recurso esencial para el desarrollo sostenible y desempeña un papel crucial en el cumplimiento de la Agenda 2030. A pesar de la abundancia en el planeta, su disponibilidad, tanto en cantidad como en calidad, no siempre es adecuada. La escasez de agua, agravada por el cambio climático y una gestión ineficaz, junto con la mala calidad del agua y el saneamiento deficiente, impactan negativamente la seguridad alimentaria, las oportunidades de subsistencia y las condiciones sanitarias.

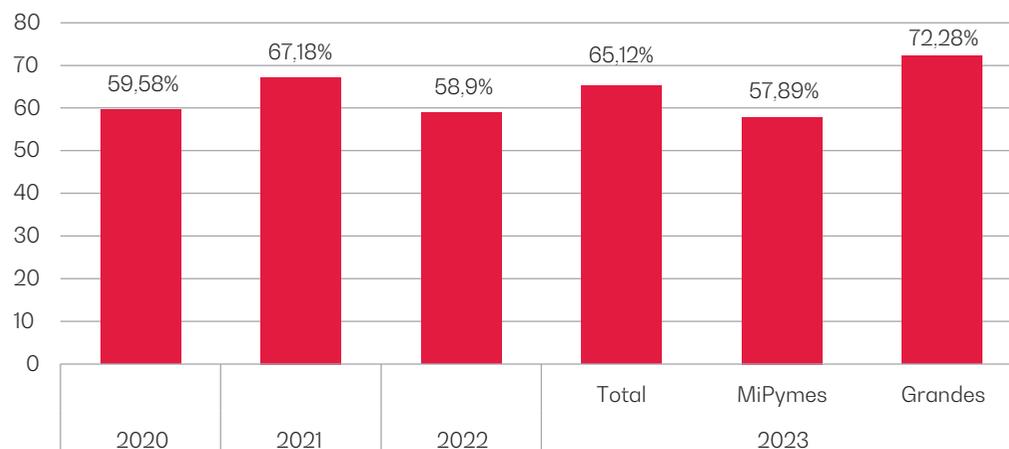
Aunque se han logrado avances importantes hacia el acceso universal a servicios básicos de agua potable, estos esfuerzos siguen siendo insuficientes. La pandemia de COVID-19, la inflación, el aumento de la pobreza y las restricciones fiscales han planteado desafíos considerables para alcanzar el Objetivo 6 de la Agenda 2030, que busca garantizar la disponibilidad y gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.

Política formal relacionada con el agua y los océanos

Entre 2020 y 2023, ha crecido el porcentaje de empresas con políticas formales que abordan temas relacionados con el agua y los océanos, ha aumentado del **60%** en 2020 al **65,12%** en 2023 (Figura 24). Este porcentaje asciende a **72%** entre las grandes empresas, que probablemente tienen un mayor impacto en los ecosistemas acuáticos. De este total en 2023, solo el **7%** de las empresas cuenta con una política independiente sobre agua, mientras que el **93%** la integra dentro de una política más general.

Sin embargo, se hace notar la necesidad de aumentar el número de empresas con políticas e implementación adecuada de las mismas para una mejor gestión hídrica. Aunque indicadores como la intensidad hídrica no depende únicamente de las empresas, estas tienen una gran responsabilidad en su valor. La intensidad hídrica, que mide la cantidad de agua consumida por unidad de producción económica, está influenciada por diversos factores, incluidos el tipo de actividad económica, las políticas gubernamentales, la infraestructura hídrica disponible y los hábitos de consumo de los sectores productivos y de la población en general. En el caso de las empresas, especialmente aquellas en sectores intensivos en agua como la agricultura, la minería y la industria manufacturera, la gestión eficiente del recurso hídrico es crucial para reducir su intensidad hídrica. No obstante, a nivel nacional, este indicador ha fluctuado, siendo tan bajo como **0,194 L/\$** en 2015, desmejorando en 2021 a **0,241 L/\$**, y mostrando una leve mejora a **0,230 L/\$** en 2023.

Figura 24. Agua y océanos: empresas (%) con una política formal



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Consumo de agua

Alrededor del **80%** del agua consumida⁴ proviene de compañías de servicios públicos, mientras que el **20%** restante se obtiene de otras fuentes. Al comparar entre MiPymes y grandes empresas, se observa que aproximadamente el **91%** del agua utilizada por las MiPymes proviene de proveedores de agua para consumo residencial o industrial, mientras que en las grandes empresas este porcentaje disminuye al **74%**.

El seguimiento del consumo de agua es esencial para garantizar una gestión eficiente y sostenible de este recurso vital. Monitorear el uso permite identificar áreas de desperdicio, optimizar procesos y reducir costos, especialmente en sectores como la agricultura y la industria, donde el consumo es elevado. Además, facilita el cumplimiento de regulaciones ambientales, contribuyendo a la reducción de la huella hídrica y minimizando el impacto sobre los ecosistemas.

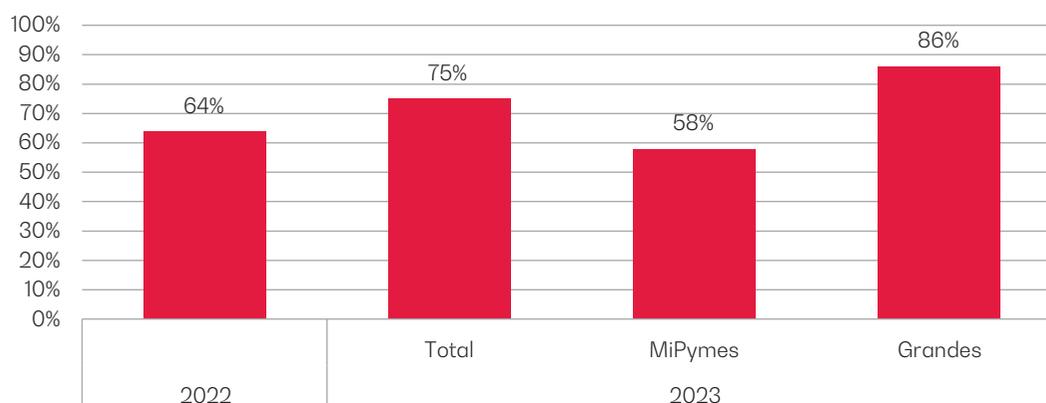
Entre 2022 y 2023, el seguimiento al consumo de agua por parte de las empresas colombianas mostró un avance significativo (Figura 25). El **75%** del total de las empresas monitorearon activamente su uso del agua, lo que representa un aumento respecto al 64% reportado en 2022. Este incremento refleja una mayor conciencia sobre la importancia de gestionar eficientemente los recursos hídricos en un contexto donde el cambio climático y la escasez de agua son temas cada vez más relevantes.

Al desglosar los resultados por tamaño de empresa, se observa que las grandes empresas lideran estos esfuerzos, con un **86%** realizando un seguimiento activo de su consumo de agua. Aunque con menor capacidad técnica y financiera, las MiPymes también han mostrado un progreso notable, con el **58%** monitoreando su consumo en 2023.

4. Aunque la *Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS* investigó sobre la cantidad en metros cúbicos de agua consumida, las respuestas obtenidas no se consideraron fiables debido a inconsistencias en el manejo de unidades reportadas por parte de las empresas, por lo que este dato no fue empleado en este estudio.

IV. Agua y océanos

Figura 25. Agua y océanos: empresas (%) que realizan seguimiento a su consumo



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Medir el consumo también es clave para planificar inversiones en tecnologías de ahorro y reciclaje de agua, promoviendo la innovación y fomentando una cultura de responsabilidad hídrica. Esto no solo mejora la sostenibilidad y competitividad de las empresas, sino que también contribuye a la preservación de los recursos hídricos para las futuras generaciones.

Acciones realizadas

Conscientes de que el acceso a agua limpia y la conservación de los océanos son desafíos ambientales críticos que afectan tanto a las empresas como a las comunidades a nivel global, las empresas colombianas han adoptado prácticas más responsables y sostenibles en la gestión de sus recursos hídricos y su impacto sobre los ecosistemas marinos. En 2023, se observó un avance significativo en la implementación de acciones, con una notable reducción en el porcentaje de empresas que no han tomado medidas y un incremento en las inversiones y colaboraciones enfocadas en la sostenibilidad del agua y los océanos.

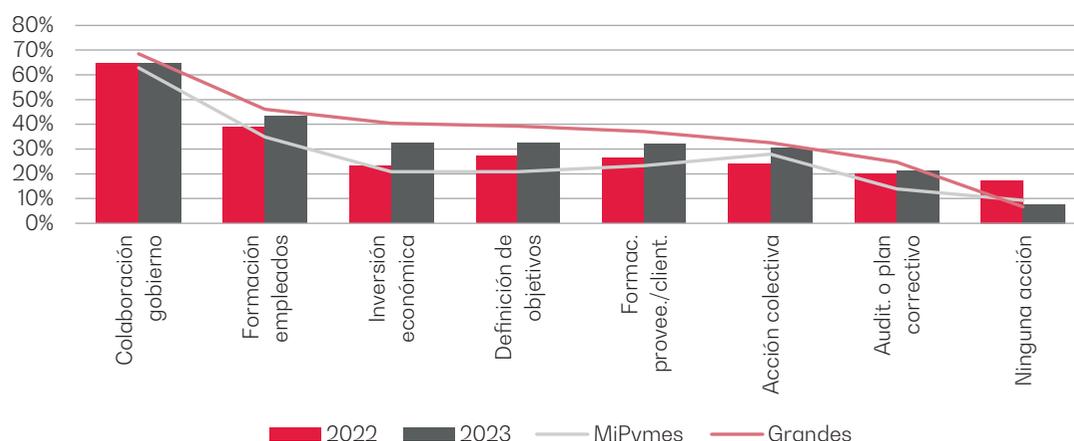
Tanto las MiPymes como grandes empresas han dado pasos importantes hacia una gestión más sostenible del agua y la protección de los océanos. A pesar de que las MiPymes enfrentan mayores barreras económicas y técnicas, han logrado reducir considerablemente la inacción en este ámbito, involucrando a empleados y proveedores en acciones de formación y gestión. Por su parte, las grandes empresas continúan liderando con iniciativas más sofisticadas, que incluyen auditorías, inversiones y colaboración con actores públicos y privados.

Este enfoque diversificado en la gestión del agua no solo contribuye a la sostenibilidad empresarial, sino que también ayuda a mitigar los impactos del cambio climático y a proteger los ecosistemas acuáticos y marinos, garantizando la disponibilidad de agua limpia para las generaciones futuras. Además, la implementación de estas prácticas refuerza la reputación de las empresas y las posiciona como líderes responsables en un mercado global cada vez más exigente en términos de sostenibilidad y protección ambiental.

En 2023, solo el **9%** de las MiPymes reportaron no haber tomado ninguna acción relacionada con la sostenibilidad hídrica (Figura 26). Aunque este porcentaje es pequeño, representa una oportunidad para aquellas empresas que aún no gestionan adecuadamente el recurso hídrico. Este cambio refleja un creciente reco-

nocimiento del impacto ambiental que estas empresas pueden generar y la importancia de una gestión más responsable de los recursos hídricos.

Figura 26. Agua y océanos: acciones realizadas



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Entre las medidas más adoptadas por las MiPymes, destaca la formación de empleados con un **63%**, lo que refleja un enfoque en educar a sus equipos sobre la eficiencia hídrica y la conservación de los océanos. No obstante, acciones más avanzadas, como auditorías o planes correctivos (**21%**) y la colaboración con el gobierno o reguladores (**14%**) siguen siendo relativamente bajas debido a limitaciones técnicas y económicas.

A pesar de estos desafíos, el **35%** de las MiPymes ha establecido objetivos concretos relacionados con la gestión del agua, y el **21%** ha realizado inversiones para mejorar su desempeño hídrico. Además, el **28%** ha involucrado a sus proveedores o clientes en acciones relacionadas con la gestión del agua, promoviendo un enfoque más colaborativo a lo largo de la cadena de valor.

En el caso de las grandes empresas, los resultados de 2023 muestran un alto nivel de compromiso con la gestión sostenible del agua y la conservación de los océanos, con solo un 7% que reportó no haber tomado ninguna acción en este ámbito. Dado su impacto significativo, es crucial que adopten prácticas responsables en el uso del agua.

El 69% de las grandes empresas ha proporcionado formación a sus empleados, lo que subraya la importancia que estas organizaciones otorgan a la educación interna en temas hídricos. Además, un 40% ha implementado auditorías o planes correctivos, y el 46% ha definido objetivos claros en torno a la gestión del agua, lo que representa un aumento significativo respecto al 2022.

Es igualmente destacable la participación activa de las grandes empresas en acciones colectivas (37%) y su colaboración con el gobierno o reguladores (25%), lo que sugiere que están alineando sus esfuerzos con políticas públicas y compromisos internacionales para conservar los recursos hídricos y los océanos. Además, el 39% ha realizado inversiones económicas significativas en este ámbito, demostrando su capacidad para impulsar cambios profundos y sostenibles.

El creciente compromiso de las empresas colombianas con la gestión responsable del agua es alentador. La combinación de esfuerzos entre MiPymes y grandes empresas refleja una tendencia positiva hacia prácticas

IV. Agua y océanos

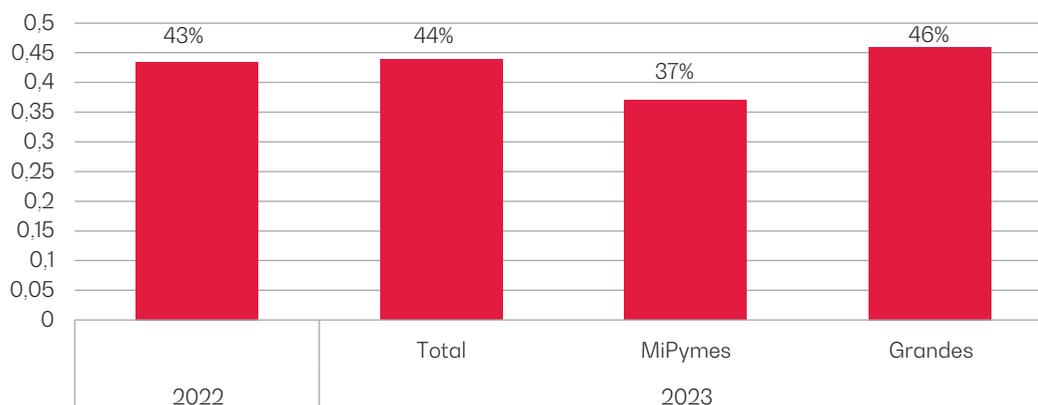
más sostenibles que benefician tanto al medio ambiente como a las comunidades locales. A medida que estas organizaciones continúan implementando políticas efectivas para gestionar sus recursos hídricos, se posicionan como actores clave en la lucha contra el cambio climático y en la promoción del desarrollo sostenible.

Por otro lado, la recirculación y el reúso de aguas residuales representan una oportunidad significativa para enfrentar la escasez de agua y fomentar un uso más sostenible de los recursos hídricos. Su implementación tiene impacto importante en la biodiversidad del país, al conservar los recursos hídricos y reducir la dependencia del agua dulce. Esto contribuye a la protección de los ecosistemas acuáticos y terrestres. Además, una adecuada gestión y tratamiento de las aguas residuales disminuye la cantidad de contaminantes que llegan a ríos y cuerpos de agua, lo que es fundamental para preservar la salud de los ecosistemas locales, especialmente en zonas de alta biodiversidad.

La reutilización de aguas residuales impulsa la economía circular, manteniendo los recursos en uso durante el mayor tiempo posible. Este enfoque no solo ayuda a las empresas a reducir costos, sino que además contribuye a la sostenibilidad ambiental al minimizar la generación de desechos.

Según la *Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS*, el **44%** de las empresas participantes cuentan con mecanismos de recirculación o reciclaje de agua (Figura 27). Este porcentaje es mayor entre las grandes empresas (**46%**) y disminuye notablemente entre las MiPymes (**37%**). Es importante destacar que no todas las empresas, independiente de su tamaño, tienen un impacto directo sobre los recursos hídricos o su calidad, más allá del agua residual generada por sus instalaciones, como cocinas o baños.

Figura 27. Empresas (%) con recirculación y reciclaje de agua



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

La implementación de prácticas de recirculación y reúso no solo ayuda a las empresas a cumplir con regulaciones ambientales, sino que también optimiza sus procesos operativos. Monitorear el uso del agua permite identificar áreas de desperdicio y planificar mejor las inversiones en tecnologías de ahorro y recirculación. Esto fomenta una cultura de responsabilidad hídrica mejorando tanto la sostenibilidad como la competitividad empresarial.



V

Gestión y uso energético

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



La gestión eficiente de la energía es un pilar fundamental para lograr la sostenibilidad empresarial, especialmente en el contexto de los desafíos ambientales globales y la transición hacia una economía baja en carbono. Un uso adecuado y eficiente de la energía es clave para el éxito y la sostenibilidad las empresas. Implementar medidas de eficiencia energética no solo reduce costos, sino que también mejora la rentabilidad y competitividad de las organizaciones.

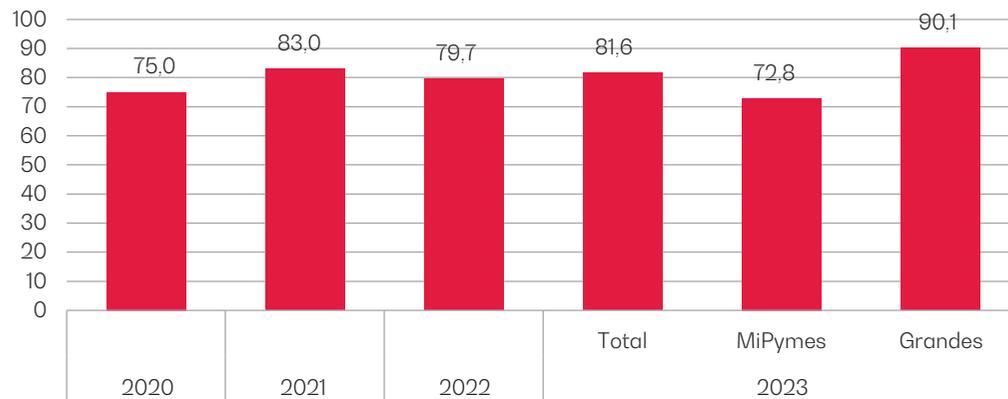
Al adoptar un enfoque estratégico en el ahorro energético, las empresas pueden contribuir significativamente al desarrollo sostenible y a la lucha contra el cambio climático, asegurando un futuro más próspero tanto para ellas como para la sociedad en general. La reducción de costos y el aumento de la productividad pueden impactar positivamente en el precio final de los productos, mejorando su competitividad en el mercado y ofreciendo un beneficio adicional a los consumidores. Además, la implementación de proyectos de eficiencia energética contribuye a la sostenibilidad ambiental al reducir la huella de carbono y minimizar el uso de recursos.

Política formal relacionada con el uso adecuado, ahorro y aumento de la eficiencia energética

El indicador de intensidad energética en Colombia, evaluado por el DANE, que se calcula como el cociente entre el consumo energético y el PIB, refleja la cantidad de energía necesaria para generar una unidad de PIB. Este indicador está mejorando en el país, pasando de **3,16 TJ/1000 M\$** en 2021, a **3,01 TJ/1000 M\$** en 2022 lo que sugiere una tendencia hacia una mayor eficiencia en el uso de la energía. Esta mejora es fundamental, ya que una disminución en la intensidad energética implica una mayor eficiencia, siempre que el PIB crezca a un ritmo más acelerado que la demanda energética.

Este progreso se alinea con el compromiso empresarial con la eficiencia energética donde el **82%** de las empresas han implementado políticas formales de uso y gestión energética (Figura 28). Aunque existe una brecha considerable entre las grandes empresas (**90%**) y MiPymes (**73%**).

Figura 28. Uso adecuado, ahorro y aumento de la eficiencia energética: empresas (%) con una política formal



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

La adopción de políticas efectivas de eficiencia energética no solo aporta beneficios económicos a las empresas, sino que también mejora su reputación y refuerza su compromiso con la sostenibilidad. Las organizaciones que implementan estas políticas se posicionan como líderes responsables en sus sectores, lo que puede atraer a consumidores comprometidos con el medio ambiente y fortalecer su base de clientes.

Consumo energético y fuente de la energía consumida

El seguimiento al consumo energético es fundamental para que las organizaciones gestionen eficientemente sus recursos, reduzcan costos y minimicen su impacto ambiental. Un monitoreo constante se traduce en menores costos operativos y mayor eficiencia energética. Al identificar áreas de ineficiencia y desperdicio, las empresas reducen el uso innecesario de energía, algo especialmente crítico en sectores con alto consumo energético.

Además, este monitoreo permite establecer líneas base de consumo energético que se comparan con los objetivos de eficiencia, facilitando la identificación de oportunidades para implementar tecnologías más eficientes u optimizar procesos, disminuyendo el consumo sin afectar la producción ni el confort. También es clave para calcular la huella de carbono y tomar medidas concretas para reducir su impacto ambiental, lo que resulta esencial al para planificar inversiones en energías renovables o tecnologías limpias.

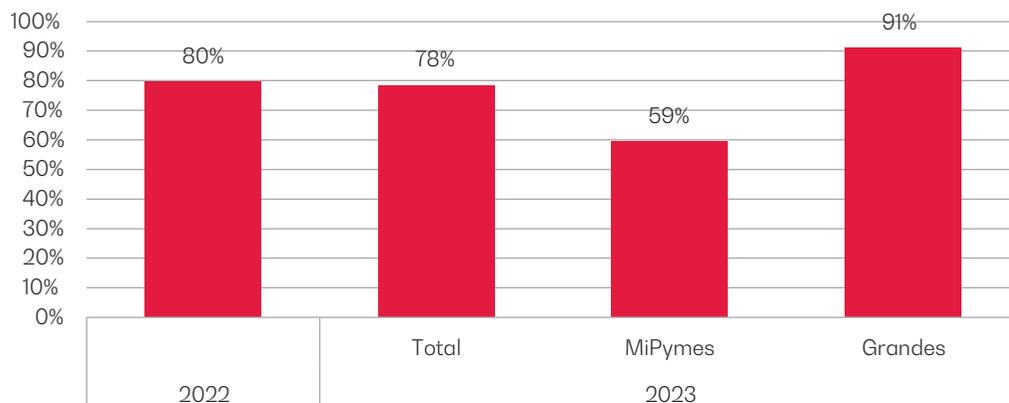
En 2022, el **80%** de las empresas monitorearon su consumo energético (Figura 29), cifra que disminuyó levemente al **78%** en 2023. Se observan diferencias significativas: **91%** de las grandes empresas realizó un seguimiento activo en 2023, en comparación con sólo el **59%** de las MiPymes que implementan esta práctica.

Estos datos muestran que, aunque las grandes empresas están avanzando en la gestión energética, es fundamental fortalecer las estrategias de apoyo y financiación para que las MiPymes también mejoren su seguimiento energético y contribuyan de manera más significativa al logro del ODS 7.

Respecto a la fuente de la energía consumida, el **61,3%** del total proviene de empresas de energía eléctrica, siendo la principal fuente utilizada por empresas de todos los tamaños (Figura 30). Aunque sigue siendo la fuente predominante para la operación industrial y empresarial en el país, su uso ha disminuido en 2 puntos porcentuales entre 2022 y 2023.

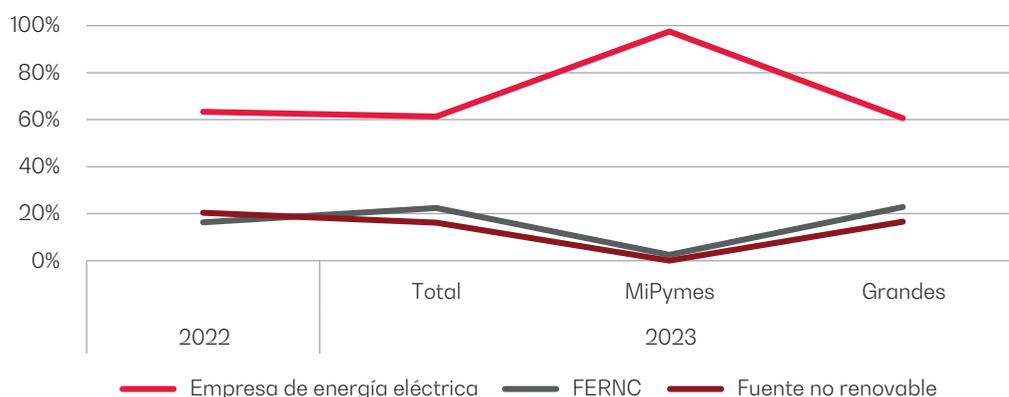
V. Gestión y uso energético

Figura 29. Uso y gestión energética: empresas (%) que realizan seguimiento a consumo



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Figura 30. Consumo de energía: fuente de la energía consumida



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

El porcentaje de la energía proveniente de empresas proveedoras de energía eléctrica es más alto en las MiPymes (**97%**) que en las grandes empresas (**60,6%**). Esta estructura energética resalta la importancia de contar con un sistema eléctrico estable y confiable para el funcionamiento de la economía.

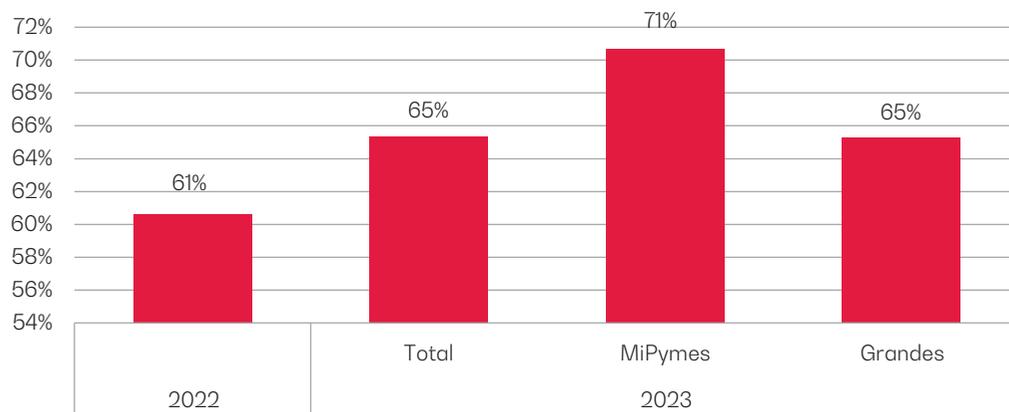
Sin embargo, mientras en 2022 la Medición registró como segunda fuente de energía la proveniente de fuentes no renovables (**20%** en 2022 y **16%** en 2023), es de resaltar que en 2023 es mayor el porcentaje de energía proveniente de Fuentes de Energía Renovable No Convencionales (FERNC). En 2023, un **22%** de la energía consumida fue reportada como FERNC, lo que supone un avance respecto al **16%** de 2022. Este incremento es particularmente notable entre las grandes empresas, donde el **23%** incorpora estas fuentes limpias en sus operaciones, frente al **2%** reportado por las MiPymes. Este cambio responde a un creciente interés por la sostenibilidad y la reducción de la huella de carbono, así como a la necesidad de diversificar el suministro energético ante los desafíos globales relacionados con el cambio climático.

Es importante tener en cuenta que aproximadamente el **70%** de la energía eléctrica generada en Colombia proviene de fuentes hidroeléctricas, la cual también es una fuente renovable de energía. En efecto, al sumar el **22%** de la energía consumida mediante FERNC más el 70% del 61,3% de la energía proveniente de compañías eléctricas, se concluye que cerca del **65%** de la energía consumida por las empresas del país proviene de fuentes renovables, ya sean convencionales o no convencionales (Figura 31). Esto representa un aumento de **4 puntos porcentuales** con respecto a 2022, cuando el porcentaje fue del **61%**.

De manera opuesta, el uso de energía de fuentes no renovables, que incluye combustibles fósiles y otras fuentes no limpias, ha disminuido, representando el 16% en 2023. En las grandes empresas, el uso de fuentes no renovables es del **17%**, resaltando la necesidad de una transición energética más acelerada en este segmento. Las MiPymes prácticamente no registran uso de fuentes no renovables.

Sumando el consumo de las fuentes no renovables más el **30%** proveniente de las compañías de energía eléctrica que en promedio es generado por fuentes no renovables, obtenemos que el **34%** del consumo de las empresas por fuentes no renovables. Estos datos, aunque solo incluyen la muestra de las empresas participantes en la Medición, distan considerablemente del **76,7%** que se registraba en 2014 como proveniente de fuentes fósiles (Banco Mundial, 2024), lo que muestra la evolución del sector de energía renovables en el país.

Figura 31. Consumo energético (%) proveniente de fuentes de energía renovable



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

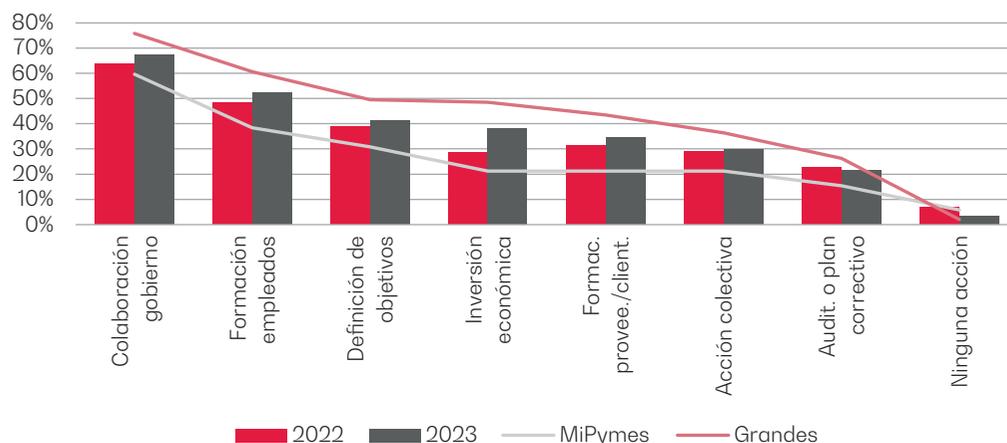
Estos datos subrayan la importancia de promover políticas y programas que incentiven la transición hacia energías renovables y reduzcan la dependencia de fuentes no renovables. La diversificación del suministro energético no solo mejora la resiliencia empresarial, sino que también contribuye a los compromisos de sostenibilidad y a la mitigación del cambio climático.

Acciones realizadas

La *Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS* preguntó por el tipo de acciones que las empresas realizaron en torno al uso y gestión eficiente del recurso energético (Figura 32). En primer lugar, se destaca la disminución en el porcentaje de empresas que no tomaron acciones en comparación con 2022, pasando del **7%** al **3%** de las empresas participantes en 2023. Las demás organizaciones han adoptado diversas medidas que van desde la formación de empleados hasta la realización auditorías energéticas y el establecimiento de objetivos claros para reducir su huella de carbono.

V. Gestión y uso energético

Figura 32. Uso y gestión energética: Acciones realizadas



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) son las que, en promedio, han enfrentado una mayor limitación de recursos, lo que a veces ha dificultado la adopción de medidas complejas para la gestión energética. Sin embargo, en 2023, solo el 6% de las MiPymes reportaron no haber tomado ninguna acción, lo que indica una creciente conciencia sobre la importancia de la sostenibilidad energética. Entre las acciones más comunes implementadas por las MiPymes destaca la formación de empleados (**60%**), lo que demuestra su enfoque en educar a la fuerza laboral para un uso más eficiente de la energía.

A pesar de estos avances, la participación de las MiPymes en medidas más avanzadas, como auditorías energéticas o planes de acción correctivos (**21%**), acciones colectivas (**21%**) y colaboración con el gobierno o reguladores (**15%**) sigue siendo relativamente baja en comparación con las grandes empresas. No obstante, el **31%** de las MiPymes realizaron inversiones económicas para mejorar de su eficiencia energética, y el **38%** establecieron objetivos claros en esta área, lo que refleja un avance significativo en términos de planificación y compromiso a largo plazo.

Las grandes empresas han liderado el camino en cuanto acciones energéticas, con solo un **2%** reportando no haber tomado ninguna medida en 2023. Gracias a sus mayores recursos y capacidad para implementar cambios significativos, estas compañías han avanzado considerablemente. En particular, el **67%** proporcionó formación a sus empleados en temas de eficiencia energética, y el **76%** extendió esta capacitación a sus proveedores y clientes, lo que destaca su enfoque integral para mejorar toda la cadena de valor.

Además, el **48%** de las grandes empresas realizó auditorías energéticas y estableció planes de acción correctivos, mientras que el **61%** definió objetivos específicos en materia de eficiencia energética y el 49% efectuó inversiones económicas significativas en esta área. Las acciones colectivas (**43%**) y la colaboración con el gobierno o reguladores (**26%**) también son más comunes en este grupo, lo que evidencia una mayor alineación con los esfuerzos nacionales e internacionales en temas de energía y sostenibilidad.

Aunque el progreso hacia una gestión energética más eficiente se hizo evidente tanto en grandes empresas como en MiPymes, es fundamental continuar fortaleciendo las estrategias de apoyo y financiación. La colaboración entre diferentes actores del sector puede ser clave para fomentar un desarrollo sostenible y asegurar un futuro próspero tanto para las organizaciones como para la sociedad.



VI

Políticas y procesos

6 AGUA LIMPIA
Y SANEAMIENTO



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



11 CIUDADES Y
COMUNIDADES
SOSTENIBLES



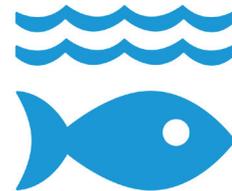
12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



14 VIDA
SUBMARINA



15 VIDA
DE ECOSISTEMAS
TERRESTRES



16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



Contar con políticas y procesos enfocados en estándares laborales, derechos humanos, anticorrupción y protección del medio ambiente es esencial para que las empresas operen de manera sostenible. En particular, ciertas actividades comerciales, productos o servicios pueden ser inherentemente riesgosos y potencialmente causar, contribuir o estar directamente relacionados con efectos negativos en el mercado laboral local, en asuntos medioambientales o en las comunidades. Por ello, las políticas y procesos vinculados a la debida diligencia permiten a las empresas anticipar, prevenir o mitigar estos efectos, contribuir al desarrollo económico, social y ambiental, mejorar sus relaciones con las partes interesadas y proteger su reputación.

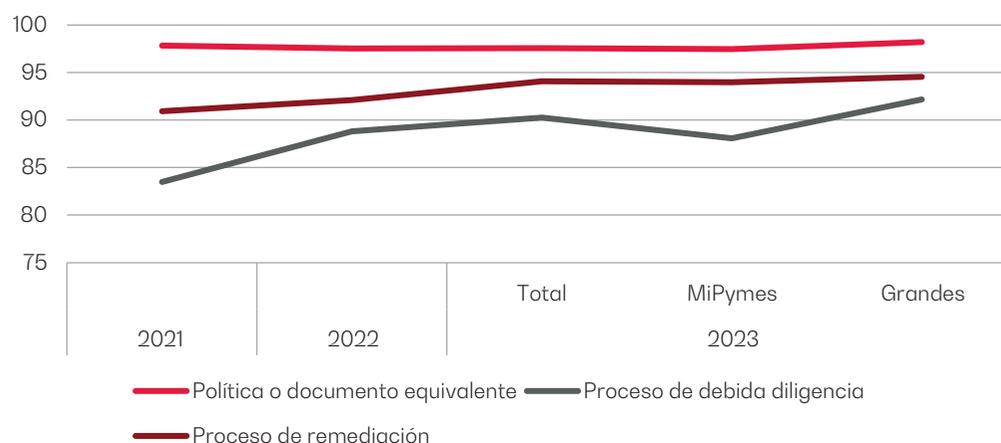
Estándares laborales

Los estándares laborales garantizan condiciones justas y seguras para los trabajadores, promoviendo la equidad, la inclusión y el bienestar. Esto no solo protege a los empleados, sino que también mejora la productividad y la lealtad, favoreciendo la sostenibilidad a largo plazo. En el camino hacia garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y fomentar una cultura organizacional responsable, es esencial que las empresas prioricen los derechos laborales, fomenten la transparencia y aseguren un ambiente de trabajo seguro y justo. Esto contribuye significativamente a los objetivos de sostenibilidad de la empresa. Para lograrlo, es crucial que las organizaciones implementen políticas, códigos o documentos equivalentes sobre el tema, cuenten con un proceso de debida diligencia y un proceso de remediación.

Las políticas o códigos de conducta relacionadas con los derechos laborales establecen las directrices formales que la empresa debe seguir en cuanto a estándares laborales. Estas políticas definen los compromisos de la organización hacia sus empleados y aseguran que todos los actores involucrados entiendan sus derechos y responsabilidades. Tener una política clara es fundamental para garantizar un marco de trabajo justo y equitativo, lo que aumenta la confianza de los trabajadores y mejora el clima laboral.

En 2023, el **97,5%** de las empresas cuentan con políticas o documentos equivalentes que regulan sus compromisos en estándares laborales, un valor similar al de años anteriores (Figura 33). No se presentan grandes diferencias entre MiPymes y grandes empresas, siendo del **97,5%** y **98,2%**, respectivamente. Este resultado sugiere que, aunque las MiPymes enfrentan limitaciones en recursos y capacidades administrativas, las políticas laborales que son requeridas por empresas de cualquier tamaño y sector, si son una prioridad para la MiPymes, por encima de otro tipo de políticas en los que pueden no generar impactos dada su actividad económica.

Figura 33. Estándares laborales: políticas y procesos.



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

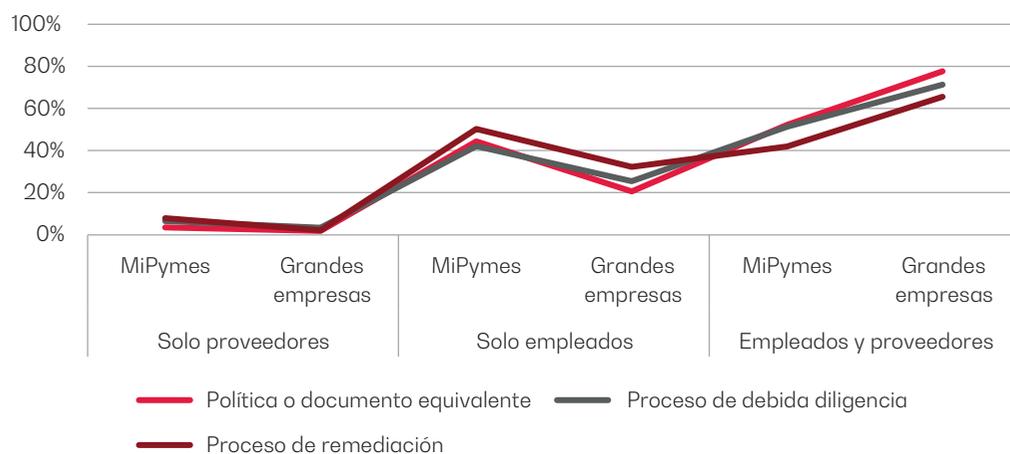
VI. Políticas y procesos

El proceso de debida diligencia en la cadena de valor se refiere a la evaluación y monitoreo continuo de las condiciones laborales en la empresa y su entorno. Permite identificar riesgos, verificar el cumplimiento de normativas laborales y garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores. En 2023, el **90,2%** de las empresas han implementado procesos de debida diligencia, un aumento respecto a 2022 (**88,8%**) y 2021 (**83,5%**). Sin embargo, las grandes empresas muestran una mayor adopción, con un **92,1%** frente al **88,1%** de las MiPymes. Esto sugiere que las grandes empresas no solo están mejor equipadas para identificar riesgos, sino que también tienen más incentivos para hacerlo debido a su exposición a auditorías externas o expectativas internacionales.

El proceso de remediación es fundamental para examinar y administrar acciones correctivas cuando se detectan incumplimientos o violaciones a los estándares laborales. Este proceso asegura que las problemáticas laborales se resuelvan de manera justa y oportuna, restaurando los derechos vulnerados y minimizando el impacto sobre los trabajadores. Además, mejora la confianza en la empresa y refuerza su compromiso con el bienestar laboral. Según los resultados de la medición, el proceso de remediación ha aumentado en comparación con años anteriores: en 2021, el **91%** de las empresas tenían un proceso establecido; en 2022, esta cifra aumentó al **92,1%**, y en 2023 alcanzó el **94,1%**.

Sin embargo, las diferencias entre MiPymes y grandes empresas radican principalmente en la magnitud y cobertura de estos programas. Las grandes empresas tienden a tener más recursos para implementar procesos robustos y exhaustivos, lo que les permite abordar cuestiones relacionadas con derechos laborales de manera más efectiva. Y en cobertura (Figura 34), las grandes empresas, en comparación con las MiPymes, incluyen a empleados y proveedores como sujetos de estas políticas en porcentajes mucho mayores (**77,6%**, **71,2%** y **65,6%**, respectivamente). En contraste, las MiPymes presentan cifras de inclusión más bajas (**52,2%**, **51,4%** y **41,9%**).

Figura 34. Estándares laborales: cobertura



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

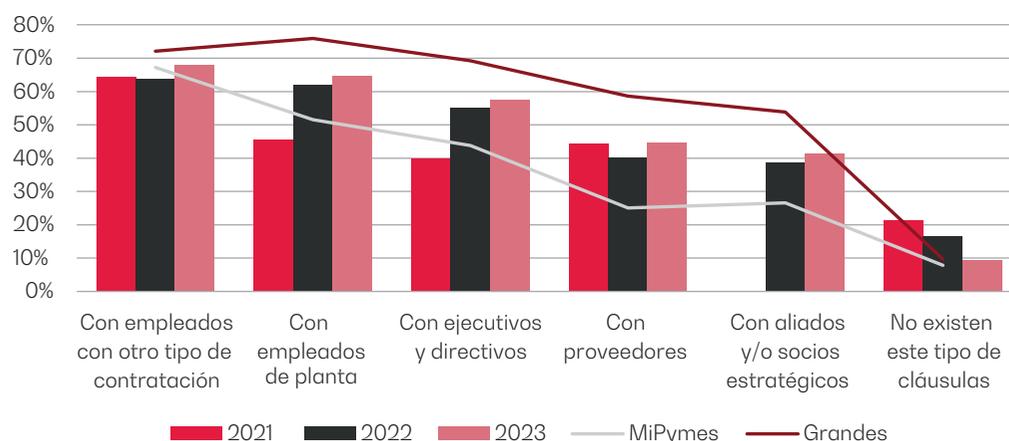
La disparidad en la implementación de políticas que abarcan a empleados y proveedores se debe a factores estructurales, regulatorios y de mercado. Las grandes empresas suelen gestionar redes de proveedores más complejas, lo que hace fundamental incluir cláusulas que aseguren que toda la cadena de suministro esté alineada con sus valores y compromisos en términos de trabajo decente. Además, su mayor exposición a regulaciones internacionales y estándares corporativos las motiva a integrar a todos los actores clave en sus políticas para evitar incumplimientos.

En Colombia, este fenómeno es más evidente en sectores como la minería, la energía y las telecomunicaciones, donde las cadenas de suministro están más reguladas. Las grandes empresas son también más vulnerables a impactos en su reputación en caso de incumplimientos, lo que las obliga a ser proactivas en la implementación de políticas que cubran no solo a sus empleados, sino también a sus proveedores.

La *Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS* adicionalmente indagó si las empresas incluyen cláusulas contractuales relacionadas con derechos laborales y trabajo decente. Estas cláusulas garantizan el respeto a estándares laborales como condiciones justas de trabajo, remuneración adecuada, seguridad social y no discriminación. La inclusión de tales cláusulas asegura que todos los involucrados en la cadena de valor estén alineados con principios éticos y laborales.

Los resultados muestran que, en 2023, solo el **9%** de las empresas reportaron no contar con ningún tipo de cláusula contractual vinculada a derechos laborales, lo que representa una mejora significativa frente al **21%** en 2021 y el **16%** en 2022 (Figura 35). Este dato indica una mayor conciencia y responsabilidad en torno a la inclusión de cláusulas de trabajo decente. Tanto las MiPymes (**8%**) como las grandes empresas (**10%**) han reducido significativamente la omisión de estas cláusulas.

Figura 35. Estándares laborales: cláusulas en contratos



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

En cuanto a la firma de estas cláusulas, son más frecuentes con empleados. Para los empleados de planta, el **65%** de las empresas cuentan con cláusulas de derechos laborales en sus contratos, un progreso desde el **46%** en 2021. Las grandes empresas destacan nuevamente con un **76%**, mientras que las MiPymes registran un **52%**. Respecto a empleados con otro tipo de contratación, el **68%** tiene estas cláusulas, con poca diferencia entre grandes empresas (**72%**) y MiPymes (**67%**). Asegurar los derechos laborales de empleados temporales es esencial para garantizar condiciones de trabajo justas.

En 2023, el **57%** de las empresas incorporaron cláusulas laborales en los contratos de ejecutivos y directivos, un aumento considerable frente al **40%** en 2021. Las grandes empresas destacan con un **69%**, en comparación con el **44%** de las MiPymes. Este resultado puede estar relacionado con las crecientes expectativas de sus grupos de interés y el alineamiento con normativas internacionales.

VI. Políticas y procesos

Solo el **45%** de las empresas establecieron cláusulas contractuales con sus proveedores en 2023, un ligero aumento respecto al **40%** en 2022. Las grandes empresas muestran una tasa significativamente mayor (**59%**) en comparación con las MiPymes (**25%**), evidenciando una diferencia considerable en el control que tienen sobre sus cadenas de suministro. Dado que los proveedores son actores clave, es fundamental que las MiPymes aumenten esta adopción para lograr un desarrollo económico más inclusivo y sostenible.

En cuanto a los contratos con aliados y socios estratégicos, el **41%** incluye cláusulas laborales, manteniéndose estable frente a años anteriores. Las grandes empresas destacan con un **54%**, mientras que las MiPymes reportan un **27%**, lo que refleja la mayor capacidad de las organizaciones más grandes para imponer estos estándares.

Derechos Humanos

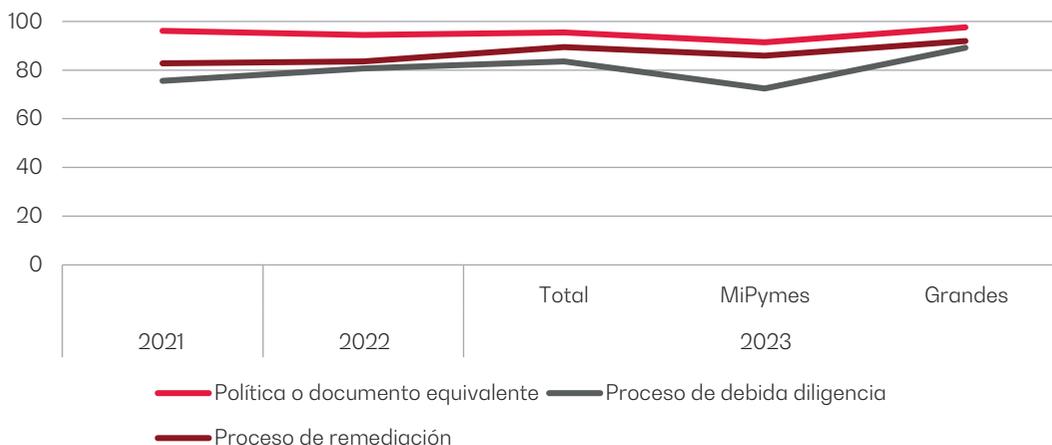
Las políticas de derechos humanos son esenciales para promover la sostenibilidad dentro de las empresas, ya que aseguran que el crecimiento económico y el éxito empresarial no se obtengan a costa de los derechos fundamentales de las personas. Al garantizar su respeto se fortalece la cohesión social y la confianza en las empresas que impacta en las relaciones con las comunidades, proveedores y otros actores clave, estableciendo un enfoque empresarial más integral y socialmente responsable que tiende a experimentar menos conflictos sociales que, en ocasiones, pueden significar interrupciones operativas. Adicionalmente su existencia es clave en la mitigación de riesgos, pues la falta de cumplimiento de los estándares de derechos humanos puede generar conflictos laborales, pérdida de confianza por parte de los consumidores, sanciones legales y otros costos reputacionales. En particular, los hallazgos empíricos sugieren que las empresas con políticas de derechos humanos duraderas y de alta calidad son menos propensas a cometer abusos (Olsen, Rehbein, Westermann-Behayki, & Snelson-Powell, 2021).

En términos de sostenibilidad, las políticas de derechos humanos permiten que las empresas sean más resilientes y capaces de adaptarse a los retos sociales y económicos globales. Al abordar los derechos humanos en su estrategia, las empresas no solo están cumpliendo con regulaciones nacionales e internacionales, sino que también están construyendo cadenas de valor más sólidas y sostenibles. Esto se traduce en una mejor reputación corporativa, acceso a nuevos mercados y una mayor capacidad para atraer inversión responsable y capital humano comprometido.

En 2023, el **95,51%** de las empresas encuestadas reportaron tener una política, código o documento equivalente en temas de derechos humanos (Figura 36), con una notable diferencia entre las MiPymes (**91,41%**) y las grandes empresas (**97,59%**). Esto es crucial, ya que la implementación de estos documentos no solo garantiza el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y proveedores, sino que también contribuye a la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones al mitigar riesgos sociales y legales.

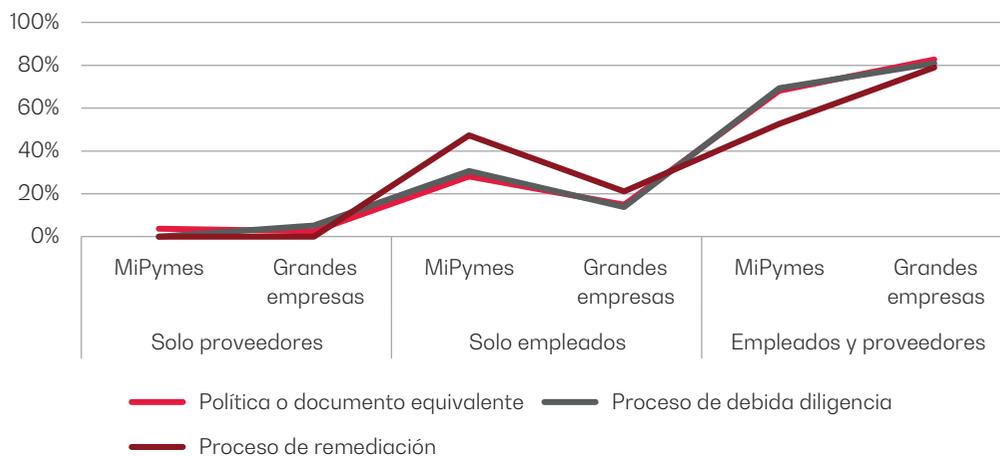
Sin embargo, la cobertura de estas políticas varía de manera significativa entre MiPymes y grandes empresas (Figura 37). En el caso de las MiPymes, solo el **68,1%** logra cubrir tanto empleados como proveedores, mientras que en las grandes empresas este porcentaje aumenta significativamente al **82,6%**. Estas diferencias sugieren que las MiPymes podrían enfrentarse a mayores desafíos en la implementación de prácticas responsables debido a limitaciones de recursos o capacidades, lo cual resalta la importancia de ofrecer apoyo externo y capacitaciones específicas para que estas empresas puedan mejorar su cobertura y cumplimiento.

Figura 36. Derechos Humanos: políticas y procesos



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Figura 37. Derechos Humanos: cobertura



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

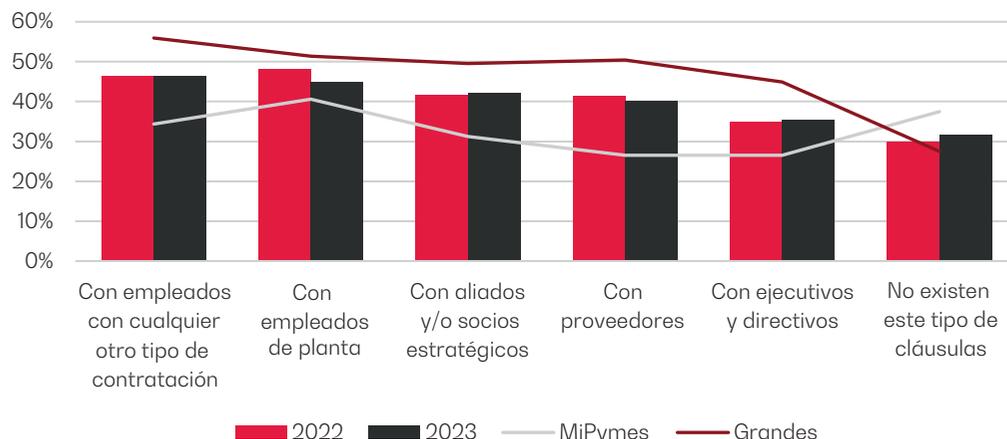
En términos de procesos de debida diligencia y remediación, ambos fundamentales para la identificación y gestión de riesgos en la cadena de valor, la cobertura también refleja disparidades similares. Las grandes empresas muestran la inclusión de empleados y proveedores en cuanto a la debida diligencia (**81%**) y procesos de remediación (**79%**), en comparación con las MiPymes, que tienen una cobertura de **69,4%** y **52,6%**, respectivamente. Esta diferencia destaca cómo las grandes corporaciones están mejor posicionadas para abordar riesgos complejos en derechos humanos, mientras que las MiPymes necesitan más apoyo en la estructuración de estos procesos.

Por último, la existencia de cláusulas de responsabilidad compartida en contratos con proveedores, empleados y socios estratégicos varía considerablemente (Figura 38). Mientras que el **50%** de las grandes empresas tienen cláusulas con sus proveedores, solo el **27%** de las MiPymes han implementado este tipo

VI. Políticas y procesos

de compromiso. Las grandes empresas también tienden en mayor porcentaje a establecer cláusulas con empleados de planta (**51%**) y con empleados de otros tipos de contratación (**56%**).

Figura 38. Derechos Humanos: cláusulas en contratos



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Anticorrupción

Implementar políticas anticorrupción es clave para asegurar la transparencia y la integridad dentro de la organización. Esto mejora la confianza de inversores, clientes y empleados. Combatir la corrupción también fomenta un entorno competitivo y justo, necesario para el crecimiento económico sostenible. Además, resultan clave para mitigar riesgos asociados con la corrupción, que pueden incluir sanciones legales, pérdida de contratos y daño a la reputación corporativa. Su falta de cumplimiento puede resultar en costos significativos para las empresas. En este contexto, el compromiso con la transparencia y la ética no solo es un imperativo moral, sino también una estrategia empresarial inteligente que promueve que las compañías operen bajo principios de integridad y responsabilidad, resulta fundamental para mantener relaciones comerciales a largo plazo.

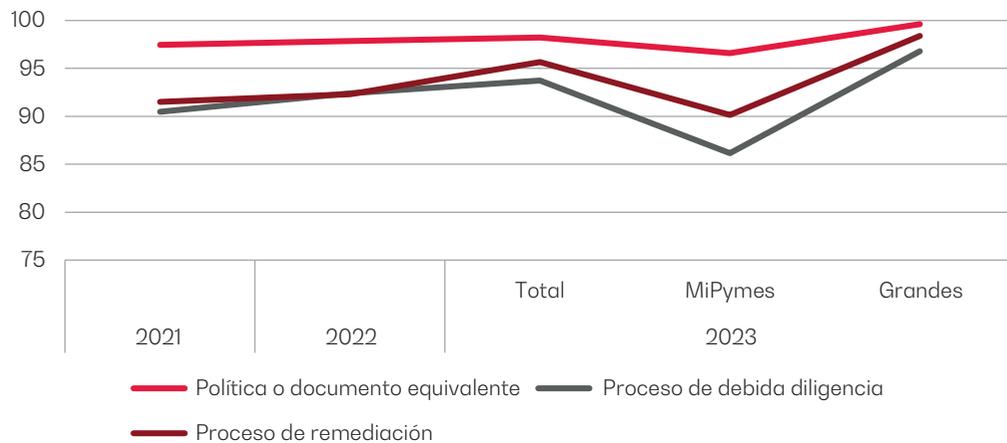
En 2023, el **98,23%** de las empresas contaban con una política o código de conducta anticorrupción, reflejo de la importancia de este compromiso dentro del entorno empresarial colombiano (Figura 39). Tanto las MiPymes (**96,58%**) como las grandes empresas (**99,62%**) reconocen la necesidad de contar con políticas que prevengan y sancionen conductas indebidas, lo cual contribuye a mantener la confianza de inversores, clientes y la sociedad en general.

Respecto al proceso de debida diligencia en anticorrupción, el cual implica evaluar y gestionar los riesgos asociados a prácticas corruptas, está en el **93,74%** de las empresas, siendo especialmente robusto en las grandes empresas (**96,79%**). Esto evidencia que, aunque las empresas de mayor tamaño tienden a tener sistemas más estructurados, las MiPymes están aumentando sus esfuerzos para alcanzar estándares similares.

El proceso de remediación, por su parte, es esencial para garantizar que las empresas no solo detecten y prevengan conductas corruptas, sino que también puedan corregirlas y aprender de ellas. Este proceso

tuvo una alta cobertura del 95,67% en 2023, con una notable diferencia entre grandes empresas (98,39%) y MiPymes (90,13%). La efectividad de estas medidas es crucial para garantizar que cualquier incidente sea abordado de manera adecuada, limitando el daño y reforzando la cultura de cumplimiento dentro de la organización.

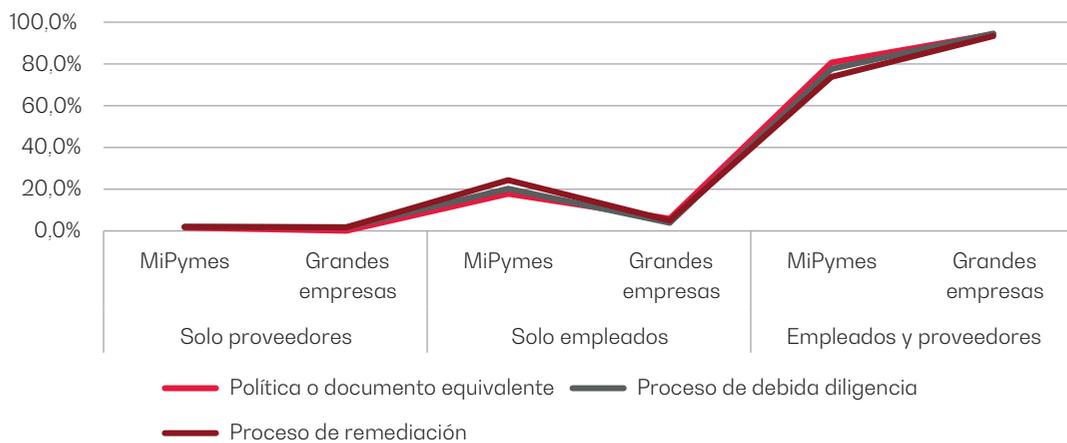
Figura 39. Anticorrupción: políticas y procesos



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

En cuanto a quienes cubren esta política, se observa que, en las grandes empresas, la mayoría aplica estos procesos tanto a empleados como a proveedores, alcanzando niveles de hasta el **94,2%** en las políticas anticorrupción, del **94,5%** en sus procesos de debida diligencia y del **93,4%** en el proceso de remediación (Figura 40). En contraste, las MiPymes tienden a implementar estas políticas de manera más limitada a empleados y proveedores, enfocándose en una importante proporción solamente en cubrir a sus empleados.

Figura 40. Anticorrupción: cobertura

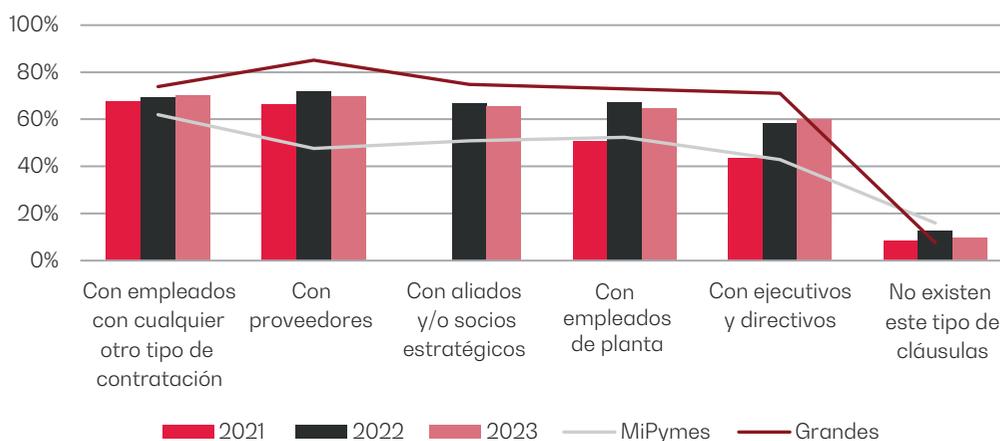


Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

VI. Políticas y procesos

El establecimiento de cláusulas anticorrupción también muestra un compromiso sólido, con un incremento entre 2021 y 2023 (Figura 41). La proporción de empresas que cuentan con este tipo de cláusulas con proveedores y socios estratégicos ha alcanzado el **70%** y el **65%**, respectivamente, mientras que las grandes empresas sobresalen con porcentajes de hasta el **85%** en cláusulas con proveedores y **75%** con socios estratégicos. Estas cláusulas son esenciales para garantizar que las relaciones comerciales se mantengan libres de prácticas indebidas, promoviendo un entorno competitivo justo y equitativo.

Figura 41. Anticorrupción: cláusulas en contratos



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

La implementación de cláusulas anticorrupción no solo ayuda a prevenir la corrupción, sino que también refuerza la integridad empresarial. Además, las empresas que adoptan políticas anticorrupción tienden a experimentar una mejora en su reputación y confianza ante los consumidores e inversores, lo que puede traducirse en ventajas competitivas en el mercado.

El compromiso con la transparencia y la ética es especialmente relevante en el contexto actual, donde los consumidores están cada vez más interesados en las prácticas empresariales responsables. Fortalecer estas políticas no solo es una cuestión de cumplimiento normativo, sino también una estrategia inteligente para el crecimiento sostenible.

Cuidado del medioambiente en procesos, productos y servicios

Colombia, como uno de los países más megadiversos del mundo, tiene una responsabilidad crucial en la preservación de sus vastos ecosistemas, biodiversidad y recursos hídricos. El cuidado del medioambiente en los procesos, productos y servicios de las empresas es esencial no solo para cumplir con las metas de desarrollo sostenible, sino también para garantizar la protección de los recursos naturales que sustentan la vida y las actividades económicas del país. La existencia y cumplimiento de políticas de cuidado del medioambiente y mitigación de impactos resulta fundamental en un entorno de cambio climático y degradación del medioambiente, las cuales son amenazas reales para Colombia que se manifiestan en situaciones como la deforestación y la degradación de suelos, que afectan la producción agrícola y la infraestructura.

Las empresas, por su parte, juegan un papel fundamental en este esfuerzo mediante la incorporación de prácticas sostenibles en sus procesos productivos, productos y servicios. La integración de criterios ambientales en todas las etapas de la cadena de valor contribuye a la conservación de la biodiversidad y la reducción de la presión sobre los ecosistemas. Esto puede verse reflejado en acciones como el uso eficiente del agua, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la gestión adecuada de residuos y la implementación de tecnologías limpias que minimicen los impactos negativos sobre el medioambiente. Iniciativas como la certificación de productos sostenibles, la promoción del ecodiseño y la adopción de modelos de economía circular permiten que las compañías no solo reduzcan su huella ecológica, sino que también contribuyan a la restauración y protección de estos entornos naturales.

Ahora bien, el compromiso empresarial con el medioambiente no solo responde a la necesidad de cumplir con regulaciones ambientales, sino que es una apuesta estratégica para la sostenibilidad a largo plazo. Al cuidar los recursos naturales, las empresas contribuyen a la resiliencia de Colombia frente al cambio climático, preservan la calidad de vida de las comunidades y fortalecen su competitividad en mercados globales cada vez más exigentes con la sostenibilidad. En este marco, Colombia ha firmado varios acuerdos internacionales, como el Acuerdo de París, y ha desarrollado marcos regulatorios internos que obligan a las empresas a mitigar sus impactos ambientales. Estas políticas resultan fundamentales para proteger estos recursos, evitando la sobreexplotación y la contaminación, que podrían tener efectos devastadores a largo plazo. La protección del medio ambiente no solo garantiza la disponibilidad de estos recursos para generaciones futuras, sino que permite a las empresas seguir operando de manera sostenible, esto es especialmente relevante en sectores altamente regulados como energía, minería y manufactura.

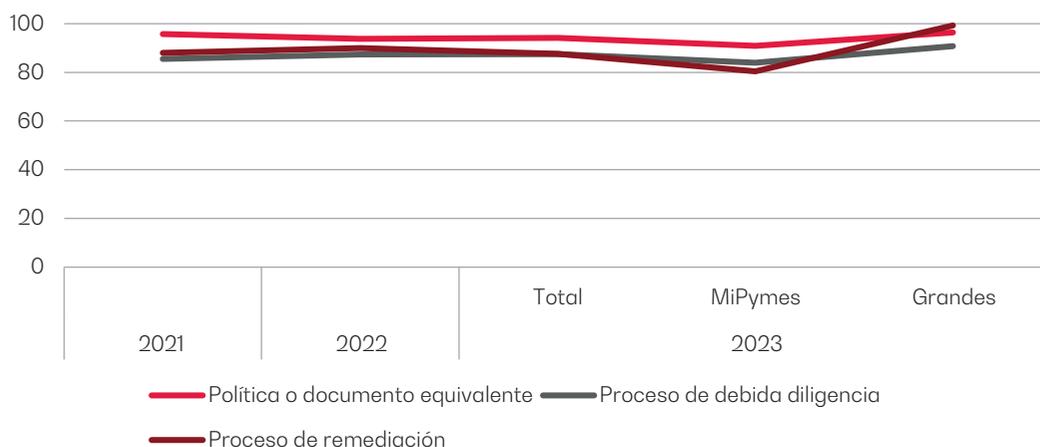
Sumado a esto, el mercado global exige cada vez más productos y servicios que cumplan con altos estándares de sostenibilidad, por tanto, la existencia de estas políticas son claves para mejorar su competitividad y asegurar su participación en mercados internacionales que prioricen la compra a proveedores responsables. Además, al cumplir con estas exigencias, se abre la puerta a financiamientos verdes y alianzas con empresas multinacionales que demanden estándares ambientales elevados en sus cadenas de suministro. En particular, en Colombia la inversión extranjera y los fondos de desarrollo juegan un papel crucial en el crecimiento económico, por lo que las empresas que adopten políticas medioambientales tienen mayores posibilidades de atraer inversiones. Las empresas que desarrollan políticas y prácticas de gestión ambiental obtienen mejor reputación y mayores utilidades y resultados financieros (Corrales-Cano & Gómez-Zapata, 2023).

Los resultados de la Medición muestran un alto porcentaje de empresas participantes con políticas de cuidado del medioambiente (Figura 42). En los últimos años, entre el **94%** y **96%** de las empresas evaluadas cuentan con este tipo de políticas. En este contexto, las empresas están adoptando medidas proactivas para abordar estos desafíos ambientales, respondiendo a la necesidad de cumplir con regulaciones y con un creciente compromiso hacia prácticas sostenibles que beneficien tanto al entorno como a la sociedad. Su implementación es fundamental para asegurar que las empresas no solo cumplan con sus obligaciones legales, sino que también se conviertan en actores responsables en la lucha contra el cambio climático y la degradación ambiental.

Se observa una clara diferencia en cómo las MiPymes y las grandes empresas abordan el cuidado del medio ambiente en sus productos, procesos y políticas. Es evidente que las grandes empresas han logrado una mayor cobertura y formalización de sus políticas ambientales, abarcando tanto a empleados como a proveedores en mayor proporción que las MiPymes. Esto refleja una diferencia en los recursos y capacidades de implementación entre ambos segmentos de empresas. Por ejemplo, el 78,2% de las MiPymes aplica su política ambiental tanto a empleados como a proveedores, mientras que solo el 1,9% aplica la política exclusivamente a proveedores (Figura 43). En contraste, las grandes empresas abarcan en mayor proporción tanto a empleados como a proveedores, con un 84,1%, lo que refleja un enfoque más integral.

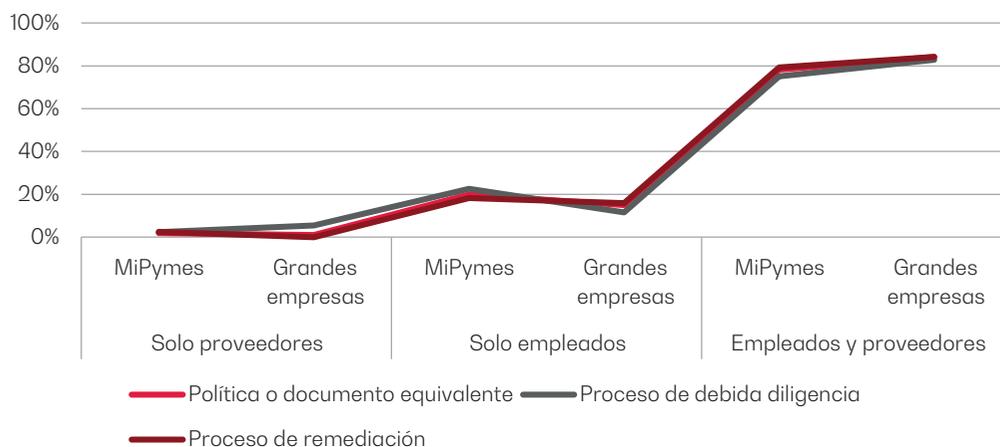
VI. Políticas y procesos

Figura 42. Cuidado del medioambiente: políticas y procesos



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Figura 43. Cuidado del medioambiente: cobertura



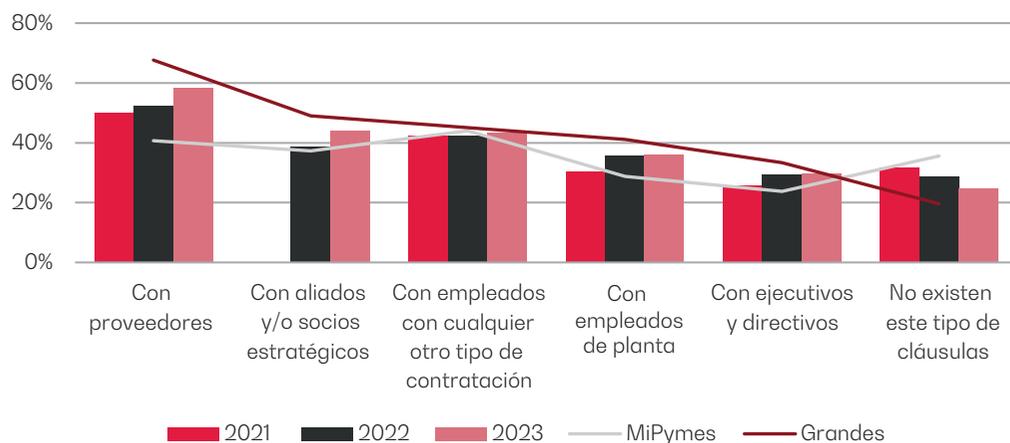
Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Este nivel de cobertura tiene implicaciones directas sobre el impacto ambiental, ya que las grandes empresas al involucrar tanto a empleados como a proveedores pueden reducir de manera más efectiva su huella ecológica a lo largo de toda la cadena de valor. Por su parte, las MiPymes, al contar con menores recursos y capacidad de influencia, no logran alcanzar ese mismo nivel de impacto, lo que limita su capacidad para influir en la sostenibilidad de sus proveedores.

En cuanto a las cláusulas de cuidado del medio ambiente, se observa que las grandes empresas están significativamente más comprometidas que las MiPymes (Figura 44), con un **68%** de cobertura en sus contratos con proveedores, en comparación con el **41%** en las MiPymes. Este es un indicador clave, ya que en Colombia los proveedores, especialmente en sectores como la manufactura y el agro, pueden tener un gran impacto ambiental. La falta de estas cláusulas en las MiPymes refleja una oportunidad de mejora, dado que los pequeños negocios también pueden generar un impacto ambiental considerable, aunque de manera

indirecta. No obstante, el **25%** de empresas que no cuentan con cláusulas ambientales subraya la necesidad de políticas públicas que fomenten o exijan su implementación para avanzar hacia una economía más verde.

Figura 44. Cuidado del medioambiente: cláusulas en contratos



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.



VII

Prácticas ambientales

6 AGUA LIMPIA
Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE
Y NO CONTAMINANTE



9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



11 CIUDADES Y
COMUNIDADES
SOSTENIBLES



12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



15 VIDA
DE ECOSISTEMAS
TERRESTRES



VII. Prácticas ambientales

La sostenibilidad empresarial y la Agenda 2030 son conceptos que han cobrado relevancia en el contexto colombiano, convirtiéndose en imperativos estratégicos para las empresas que buscan asegurar su relevancia y prosperidad a largo plazo, promoviendo prácticas que no solo beneficien a la sociedad, sino que también fortalezcan su propio futuro. En este sentido, las prácticas ambientales se destacan como un componente esencial para lograr estos objetivos. La adopción de prácticas ambientales efectivas no solo contribuye a la mitigación del cambio climático y la conservación de recursos naturales, sino que también permite a las empresas posicionarse favorablemente en un mercado cada vez más competitivo.

Al implementar políticas ambientales, las empresas no solo cumplen con sus responsabilidades sociales y ambientales, sino que también generan ahorros significativos y mejoran su imagen ante consumidores y socios comerciales. Estas prácticas son fundamentales para fomentar una economía circular que minimice el desperdicio y maximice el uso de recursos. Las empresas que se involucran en iniciativas de economía circular no solo contribuyen a la sostenibilidad del planeta, sino que también pueden descubrir nuevas oportunidades de negocio al reutilizar materiales y optimizar procesos. Este enfoque no solo es beneficioso para el medio ambiente, sino que también puede resultar en una mayor rentabilidad.

No contaminación del aire

Colombia enfrenta problemas graves de calidad del aire en sus principales ciudades, como Bogotá y Medellín. Según el Instituto Nacional de Salud (INS), se estima que **17.549 muertes** anuales están relacionadas con la mala calidad del aire y a la exposición a combustibles pesados en el país (Instituto Nacional de Salud, 2019). Más aún, el Departamento de Planeación Nacional (2023) profundiza el dato aclarando que “en 2018, más de **7.000 muertes** estarían relacionadas con contaminación del aire por PM2.5 cuyo costo es cercano a los **\$11,6 billones**, que equivalen al **1,19 % del PIB** del mismo año”.

El impacto a futuro puede ser aún mayor si no se implementan políticas y planes de acción, ya que se estima que la población del país en zonas urbanas pasará del **81,4%** actual, al **88,8%** de la población para 2050 (Banco Mundial, 2021), elevando significativamente el número de potenciales muertes por contaminación de no tomar medidas. En 2017, año en el que se cuenta con la cifra más reciente, el **92,1%** de la población del país estuvo expuesta a niveles de PM 2.5 que excedían el valor indicativo de la Organización Mundial de la Salud (Banco Mundial, 2024).

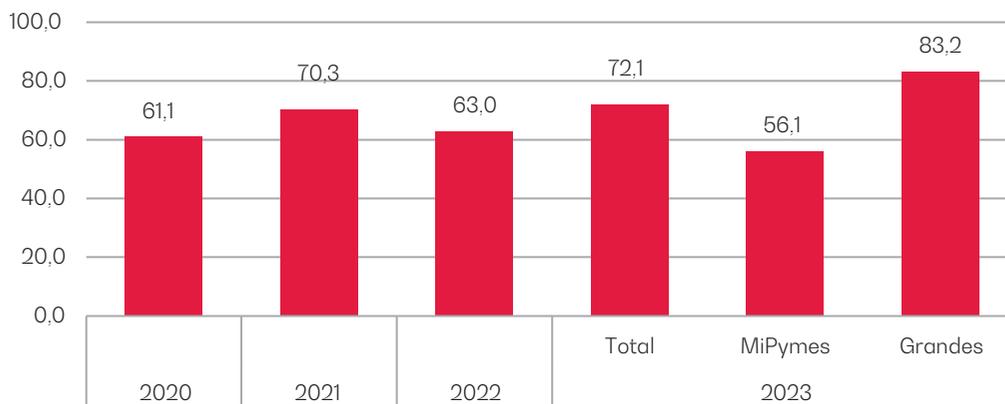
Los datos de la *Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS* reflejan la evolución positiva en la adopción de políticas formales de no contaminación del aire entre 2020 y 2023 (Figura 45). Se observa una tendencia ascendente del **61,1%** de empresas con políticas formales de no contaminación del aire, frente al **72,1%** de las empresas en 2023, aunque con diferencias marcadas entre MiPymes y grandes empresas.

Según tamaño de empresa, en 2023, el **83,2%** de las grandes empresas reportan tener una política contra la contaminación del aire, sugiriendo que están asumiendo un rol más proactivo en la adopción de medidas para mitigar su impacto en la calidad del aire. Este comportamiento puede estar impulsado por mayores exigencias regulatorias, la presión de mercados internacionales y una mayor capacidad financiera para implementar tecnologías limpias. Además, al operar en sectores industriales más pesados, suelen tener un impacto más directo sobre la contaminación del aire, lo que las coloca bajo un mayor escrutinio público y regulatorio.

Por otro lado, a pesar de representar la mayoría del tejido empresarial del país, solo el **56,1%** de las MiPymes contaron con una política de control de la contaminación del aire en 2023, un porcentaje significativamente más bajo que el de las grandes empresas. Esto podría deberse a limitaciones de recursos y falta de incentivos

para adoptar prácticas sostenibles. Las MiPymes, especialmente en sectores no industriales, pueden no percibir la contaminación del aire como una prioridad inmediata, lo que explica esta brecha. Este bajo porcentaje puede mostrar la vulnerabilidad de las MiPymes frente a cambios regulatorios o económicos que pueden impactar su capacidad para mantener políticas ambientales.

Figura 45. No contaminación del aire: empresas (%) con una política formal



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Al analizar las acciones realizadas en torno a la contaminación del aire entre 2021 y 2023, sobresalen varias tendencias y medidas clave que resaltan la evolución de la gestión ambiental en las empresas colombianas, particularmente entre MiPymes y grandes compañías (Figura 46). En primer lugar, la colaboración con el gobierno o con entes reguladores se mantiene estable, representando un **21%** en 2023. Sin embargo, entre las grandes empresas, esta colaboración llega al **26%**, mientras que solo al **13%** entre las MiPymes. Esto sugiere que las empresas más grandes, con mayores recursos y visibilidad, se sienten más presionadas por regulaciones gubernamentales o están más activamente alineadas con las políticas públicas. La colaboración con el gobierno es crucial, ya que permite aprovechar incentivos, acceder a recursos públicos y garantizar que las acciones empresariales estén en línea con los objetivos nacionales de reducción de emisiones, como los compromisos internacionales de Colombia en el marco del Acuerdo de París (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2021).

La acción colectiva fue realizada por el **32%** de las empresas participantes en 2023, pero se observa una disparidad significativa entre MiPymes (**15%**) y grandes empresas (**42%**). Las grandes corporaciones, con más poder de influencia y relaciones intersectoriales, son más propensas a unirse a coaliciones que promuevan la reducción de la contaminación. Esto les permite compartir mejores prácticas y multiplicar el impacto.

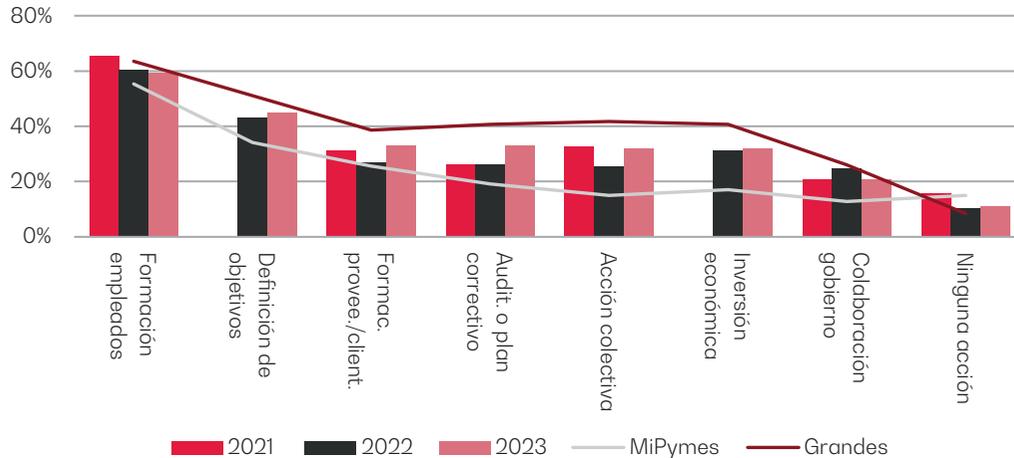
En cuanto a la inversión económica, fue realizada por el **41%** de las grandes empresas en 2023, mientras que solo lo hicieron el **17%** de las MiPymes. Esta disparidad puede estar relacionada con las limitaciones financieras de las MiPymes para hacer frente a las demandas ambientales. Sin embargo, también destaca la creciente conciencia entre las empresas grandes de que la inversión en tecnologías limpias y en la modernización de procesos es vital para cumplir con las regulaciones y mantener su competitividad.

Una acción de gran importancia es la definición de objetivos ambientales, realizada por el **45%** de las empresas en 2023. En las grandes empresas, la definición de objetivos llega al **51%**, reflejando un enfoque más sistemático en la gestión ambiental. Establecer objetivos claros es vital, ya que permite a las empresas monitorear

VII. Prácticas ambientales

su progreso, ajustar sus estrategias y comunicar de manera transparente sus logros ambientales a los grupos de interés de la compañía. Esto se vuelve crucial en un contexto global donde la sostenibilidad es cada vez más valorada por los inversionistas y los consumidores.

Figura 46. No contaminación del aire: acciones realizadas



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Por último, la formación de empleados sigue siendo una constante entre las acciones tomadas por las empresas, alcanzando un **59%** en 2023. Aunque se ha reducido ligeramente desde 2021 (**66%**), sigue siendo un componente esencial en la lucha contra la contaminación del aire. Capacitar a los empleados en prácticas sostenibles es fundamental para asegurar que las políticas y los objetivos ambientales se implementen de manera efectiva en toda la organización. Además, esta formación fomenta una cultura organizacional comprometida con la sostenibilidad, lo que puede traducirse en una mayor eficiencia y cumplimiento de los estándares ambientales.

El liderazgo de las grandes empresas es positivo; sin embargo, la brecha entre estas y las MiPymes podría limitar el impacto general de las políticas de aire limpio a nivel nacional. Para que Colombia pueda avanzar en sus compromisos internacionales en materia de sostenibilidad y mejorar la calidad de vida de su población, será crucial aumentar el apoyo y la capacitación para que las MiPymes implementen estas políticas de manera más generalizada. Esto requiere fortalecer el apoyo a las MiPymes mediante programas gubernamentales o alianzas público-privadas que ofrezcan incentivos financieros o tecnológicos para adoptar políticas de aire limpio. Esto podría incluir subvenciones o acceso a créditos verdes que faciliten la adopción de tecnologías más limpias. Así mismo, se requiere mayor capacitación y campañas de sensibilización sobre los beneficios de reducir la contaminación del aire, no solo para cumplir con las regulaciones, sino también para mejorar la reputación y eficiencia operativa de las empresas.

Acción por el clima

Colombia, como nación de gran diversidad geográfica y ecológica, enfrenta desafíos significativos en relación con el cambio climático. El país es altamente vulnerable a fenómenos climáticos extremos, por ejemplo, inundaciones provocadas por el fenómeno de “La Niña” que afectan de manera severa diversas regiones, especialmente el Caribe y los Andes, donde se concentra gran parte de la población y la actividad económica

del país. Sectores como el de infraestructura, vivienda, transporte, energía, agricultura y salud, son los más impactados por estas variaciones climáticas, exacerbando las desigualdades socioeconómicas y limitando el desarrollo sostenible.

Las empresas juegan un papel crucial en la acción por el clima, no solo como actores responsables de reducir su propia huella de carbono, sino también como catalizadores del cambio hacia modelos productivos más sostenibles. A través de la innovación, la inversión en tecnologías limpias y la adopción de prácticas sostenibles, las compañías pueden mitigar los impactos de su operación en el medio ambiente, a la vez que fortalecen la resiliencia de las comunidades en las que operan. Esto incluye, por ejemplo, la transición hacia fuentes de energía renovable, la promoción de sistemas de transporte bajos en emisiones y la implementación de programas de conservación de recursos hídricos y reforestación, elementos vitales para combatir la vulnerabilidad frente al cambio climático. Esto es crucial para prevenir desastres naturales, pérdidas de biodiversidad y efectos adversos en la salud pública.

Una acción climática ambiciosa no solo generaría beneficios económicos significativos, sino que también contribuiría a la reducción de la desigualdad (Grupo Banco Mundial, 2023). Al aumentar la resiliencia climática y avanzar en la descarbonización, se disminuiría la contaminación del aire, la congestión del tráfico y la vulnerabilidad ante las fluctuaciones en los mercados globales de energía. El Banco Mundial estima que esto podría traducirse en beneficios económicos de hasta **7.000 millones de dólares** para 2050. Aunque a corto plazo (2023–2030) se anticipa un costo neto de **30.000 millones de dólares**, esto sería compensado por una ganancia neta a largo plazo (2030–2050) de **37.000 millones de dólares**. Acorde con sus modelos, una inversión climática adecuada podría incrementar el PIB en un **2%** para 2050 en comparación con un escenario sin dicha inversión. Además, el consumo de los hogares también experimentaría un ligero aumento, siendo más pronunciado en los hogares de menores ingresos en comparación con los más ricos.

La *Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS* indagó si las compañías cuentan con una política formal de acción por el clima. Esta política resulta esencial para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y limitar el calentamiento global. Según el Informe del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC) del 2022, las políticas efectivas pueden contribuir significativamente a mantener el aumento de la temperatura global por debajo de los 1.5 °C. Con esto en mente, el Estado colombiano, en su Actualización de la Contribución Determinada a Nivel Nacional de Colombia (Gobierno de Colombia, 2020), se comprometió a emitir como máximo **169.44 millones de toneladas CO₂eq** en 2030 (equivalente a una reducción del 51% de las emisiones respecto a la proyección de emisiones en 2030 en el escenario de referencia), iniciando un decrecimiento en las emisiones entre 2027 y 2030 tendiente hacia la carbono-neutralidad a mediados de siglo. Las políticas formales de acción por el clima también permiten a las comunidades y empresas adaptarse a los impactos del cambio climático, como sequías, inundaciones y cambios en los patrones climáticos. Una estrategia clara puede ayudar a identificar vulnerabilidades y desarrollar planes de adaptación, mejorando la resiliencia de los sistemas económicos y sociales. Además, una política climática sólida contribuye a mejorar la calidad del aire y la salud pública, lo que tiene un impacto directo en la calidad de vida de las personas.

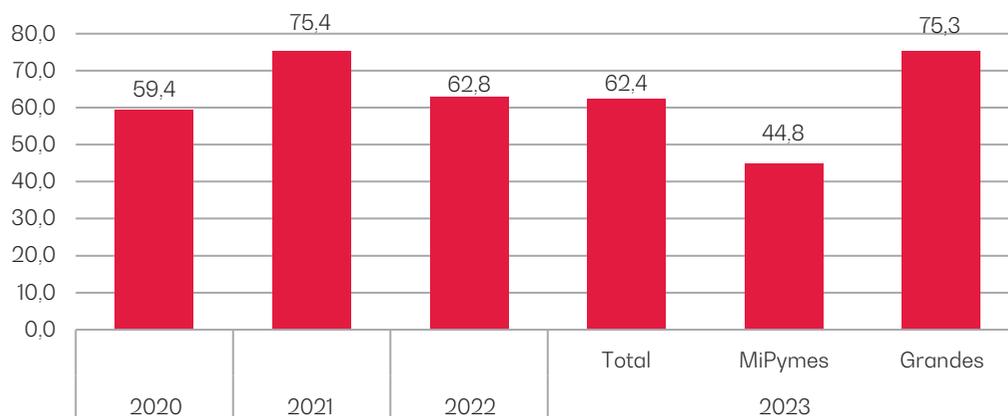
El porcentaje de empresas con políticas de cambio climático ha aumentado levemente en 2020 y 2023 (Figura 47). En 2020, el porcentaje de empresas con políticas de acción por el clima fue del **59,4%**, llegando a ser en 2022 y 2023 del **62,8%** y **62,4%**, respectivamente.

Existe una gran disparidad entre MiPymes y grandes empresas en la elaboración e implementación de políticas formales en torno al cambio climático. En 2023, solo el **44,8%** de las MiPymes implementaron políticas climáticas en comparación con el **75,3%** de las grandes empresas. Estas políticas no solo contribuyen a la mitigación del cambio climático, sino que también ofrecen oportunidades de innovación, mejora de la eficiencia

VII. Prácticas ambientales

y acceso a nuevos mercados, lo cual es crucial para la sostenibilidad empresarial. En el contexto de Colombia, donde la vulnerabilidad al cambio climático es alta, el compromiso de las empresas con políticas climáticas se vuelve fundamental para asegurar la resiliencia económica y ambiental del país.

Figura 47. Acción por el clima: empresas (%) con una política formal

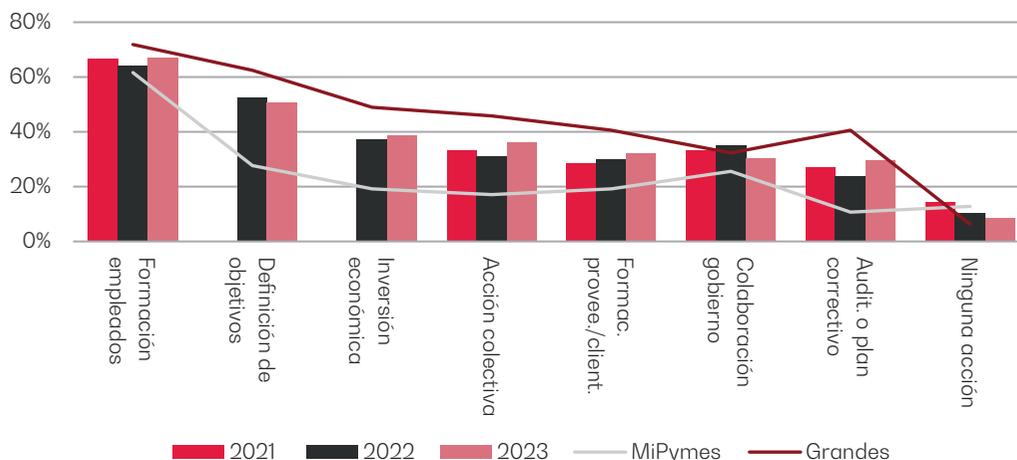


Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Ante esto, es esencial que tanto las MiPymes como grandes empresas continúen trabajando hacia la implementación de políticas climáticas efectivas y sostenibles, lo cual puede fortalecer su competitividad y contribuir a un desarrollo económico más sostenible en el país.

En ese proceso, son varias las acciones que realizaron las empresas relativas al cambio climático durante 2023 (Figura 48). En primer lugar, se evidencia una reducción constante de las empresas que no realizan ninguna acción, pasando del **14%** en 2021 al **9%** en 2023, lo que refleja un mayor compromiso general con la sostenibilidad. En 2023, la acción más frecuente en las empresas fue la formación de empleados, el **67%** de las empresas en total reportan haber implementado este tipo de acciones, con las grandes empresas liderando esta iniciativa (**72%**) frente al **62%** de las MiPymes. La formación es clave para asegurar que el personal esté capacitado en prácticas sostenibles y pueda implementar políticas medioambientales efectivas.

Figura 48. Acción por el clima: acciones realizadas



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

La auditoría y los planes correctivos han sido adoptados por un **36%** de las empresas en 2023; sin embargo, las MiPymes presentan una participación relativamente baja en este aspecto (**11%**), frente al **41%** de las grandes. Esto subraya la necesidad de un mayor apoyo o recursos para las pequeñas y medianas empresas en esta área crítica de evaluación y corrección de sus impactos ambientales.

En términos de acción colectiva, hay un aumento hasta el **36%** en 2023, destacándose una participación mucho más fuerte de las grandes empresas (**46%**) frente al 17% de las MiPymes. Finalmente, la definición de objetivos muestra una importante disparidad entre MiPymes y grandes empresas, con un **63%** de estas últimas comprometidas con establecer metas concretas, mientras solo lo estuvieron el **28%** de las MiPymes. Esto resalta el papel crucial de las metas claras para mejorar la sostenibilidad, especialmente cuando se integran dentro de marcos más amplios de acción climática y regulación gubernamental.

Gestión adecuada de residuos

Las políticas de gestión adecuada de residuos por parte de las empresas resultan fundamentales dado su impacto directo en la sostenibilidad ambiental, social y económica. Un manejo adecuado de los residuos no solo reduce la contaminación, sino que también disminuye las emisiones de gases de efecto invernadero, promueve el reciclaje y minimiza la presión sobre los recursos naturales. Según cifras del DANE, a 2018 se reciclaba solamente el **10%** de los residuos y hoy se estima que el **17%** de los residuos se reciclan.

La importancia de implementar estas políticas radica en su potencial para mitigar los efectos negativos del crecimiento económico sobre el medioambiente. Las empresas que implementan prácticas de reciclaje, recuperación de materiales y compostaje no solo reducen su huella ambiental, sino que también contribuyen a una economía más circular. Para Colombia, esto significa menores tasas de contaminación, un mayor aprovechamiento de los recursos naturales y, potencialmente, la creación de nuevos mercados y empleos verdes. Las políticas de gestión de residuos también generan beneficios a nivel local, como la mejora en la salud pública y la reducción de los costos asociados a la limpieza y gestión de vertederos.

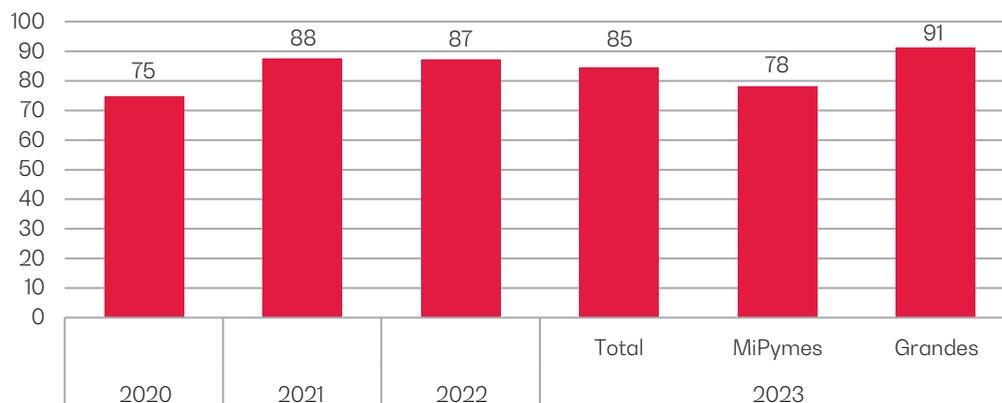
En cuanto a las empresas, estas prácticas son esenciales para reducir costos operativos, optimizar el uso de materiales y alinearse con las demandas regulatorias y del mercado. El creciente interés de los consumidores y las regulaciones locales hacia productos sostenibles obliga a las empresas a tomar medidas activas para gestionar los residuos, lo que a su vez mejora su reputación y competitividad.

Los datos recogidos en la medición muestran un incremento sustancial en el porcentaje de empresas que cuentan con políticas formales de gestión adecuada de residuos (Figura 49); entre 2020 y 2023, este porcentaje pasó del **74,7%** al **84,7%**. Aunque se observan diferencias significativas entre MiPymes (**78,3%**) y grandes empresas (**91,2%**), se refleja un enfoque más fuerte y sistemático en la gestión de residuos.

El análisis de las acciones realizadas por las empresas en Colombia en cuanto a la gestión adecuada de residuos refleja importantes compromisos, especialmente en grandes empresas, pero también destaca áreas de mejora para las MiPymes (Figura 50). Entre las opciones indagadas, la más frecuente se relaciona con la formación de empleados; el **70%** de las empresas ha tomado medidas en este sentido en 2023, con una diferencia significativa entre las MiPymes (**60%**) y las grandes empresas (**79%**). Este enfoque en la formación es crucial, ya que empodera a los empleados con el conocimiento necesario para una gestión responsable de los residuos, lo que no solo beneficia el medioambiente, sino que también mejora la eficiencia operativa y reduce costos a largo plazo. Sin embargo, es preocupante que las MiPymes tengan un porcentaje relativamente bajo en este aspecto, lo que podría estar relacionado con una falta de recursos o infraestructura para implementar programas formativos sólidos.

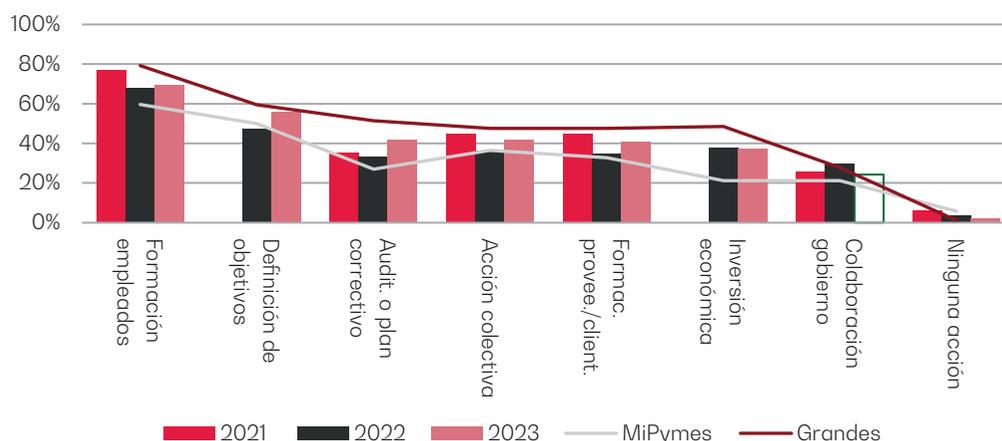
VII. Prácticas ambientales

Figura 49. Gestión adecuada de residuos: empresas (%) con una política formal



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Figura 50. Gestión de residuos: acciones realizadas



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

El rol de la formación de proveedores o clientes es clave para fomentar una cadena de valor sostenible. En este caso, el **41%** de las empresas implementan acciones de este tipo, con un mayor esfuerzo por parte de las grandes empresas (**48%**) frente a las MiPymes (**33%**). Involucrar a los proveedores es esencial para garantizar que las prácticas sostenibles se extiendan más allá de las operaciones internas de la empresa, generando impactos positivos en toda la cadena productiva. Según el Pacto Mundial de la ONU, la capacitación en sostenibilidad ha demostrado ser efectiva, con un **94%** de los participantes en programas formativos considerando la formación como muy útil para sus operaciones (Pacto Global, 2023).

Otro aspecto importante es la realización de auditorías y/o planes de acción correctivos, algo que el **42%** de las empresas lleva a cabo. En particular, las grandes empresas (**51%**) lideran en esta área, lo que indica una mayor capacidad para destinar recursos a la identificación y corrección de fallas en la gestión de residuos. Esta acción es esencial para garantizar el cumplimiento continuo de las normativas y las buenas prácticas, fortaleciendo la confianza entre las partes interesadas y reduciendo riesgos legales.

En términos de acción colectiva, que incluye alianzas con otras empresas o grupos de interés para enfrentar problemas comunes, el **42%** de las empresas están involucradas, con un mayor porcentaje entre las grandes (**48%**) en comparación con las MiPymes (37%). Las alianzas estratégicas son fundamentales para abordar problemas que trascienden a una sola empresa, como la contaminación plástica o el manejo de residuos peligrosos, y reflejan un enfoque más colaborativo y eficiente.

Otro dato relevante es el bajo porcentaje de colaboración con el gobierno o reguladores, con solo el **24%** de las empresas reportando este tipo de acción en 2023, siendo menor aún entre las MiPymes (**21%**). Esto evidencia una desconexión entre las políticas públicas y las prácticas privadas, lo que puede derivar en una falta de coherencia en la gestión integral de residuos. La cooperación con los reguladores es crítica para cumplir con la legislación vigente y potencialmente acceder a incentivos o programas de apoyo.

En cuanto a la inversión económica, vemos un fuerte contraste entre las grandes empresas (**49%**) y las MiPymes (**21%**). Las grandes empresas tienen más capacidad para destinar recursos a tecnologías y procesos innovadores para mejorar la gestión de residuos, lo que puede traducirse en ventajas competitivas a largo plazo. Las MiPymes enfrentan limitaciones de capital que podrían explicar este menor nivel de inversión.

Finalmente, la definición de objetivos concretos ha sido adoptada por el **56%** de las empresas en 2023, con un **59%** entre grandes empresas y un **50%** entre MiPymes. Este tipo de planificación es indispensable para asegurar mejoras continuas y medibles, facilitando la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión de residuos. La definición clara de objetivos permite establecer metas específicas y cuantificables para la reducción, reciclaje o reutilización de los residuos.

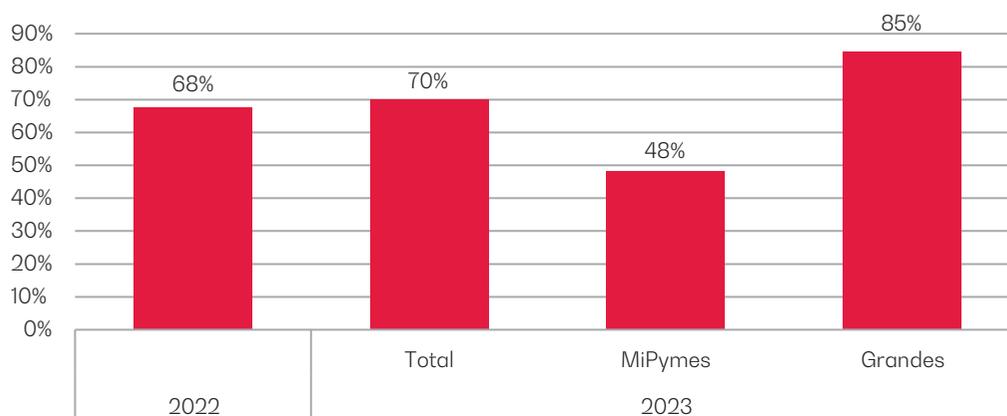
El seguimiento a los residuos generados implica monitorear el flujo de desechos dentro de la organización desde su origen hasta su disposición final. Esta actividad es indispensable para conocer la eficiencia de las prácticas y para identificar oportunidades de mejora. Sin un adecuado seguimiento, las empresas no pueden saber con precisión cuántos residuos están generando, lo que haría inútil la definición de objetivos en términos de reducción o manejo responsable.

En este marco, es notable que, en 2023, el **70%** de las empresas participantes en la medición realizan seguimiento a sus residuos, lo cual refleja un compromiso considerable con la gestión ambiental (Figura 51). Sin embargo, hay una clara diferencia entre las MiPymes y las grandes empresas: solo el **48%** de las MiPymes implementan este seguimiento, en comparación con el **85%** de las grandes empresas. Este enfoque en la gestión de residuos es fundamental, ya que permite a las empresas identificar áreas de mejora y optimizar sus procesos.

Los datos sobre la disposición de residuos reflejan una preferencia clara por el compostaje, la reutilización y el reciclaje, lo cual es coherente con las crecientes tendencias globales hacia una gestión más sostenible de los desechos (Figura 52). En el año 2023, el **51%** de las empresas encuestadas en Colombia optaron por estas prácticas, con una ligera diferencia entre las MiPymes (**50%**) y las grandes empresas (**52%**). Estas opciones promueven la circularidad y la reducción del impacto ambiental, siendo clave para la sostenibilidad empresarial y la mitigación del cambio climático. Según Sistema B Colombia, cerca de **100 empresas** han logrado reutilizar más de **38 mil toneladas métricas** de residuos en un año (Sistema B, Mayo 2023), lo que demuestra el compromiso significativo de empresas hacia prácticas sostenibles. El compostaje y el reciclaje permiten aprovechar los residuos orgánicos e inorgánicos, convirtiéndolos en recursos que pueden reingresar en la cadena productiva. Esto no solo reduce la necesidad de materias primas vírgenes, sino que también contribuye a una economía circular.

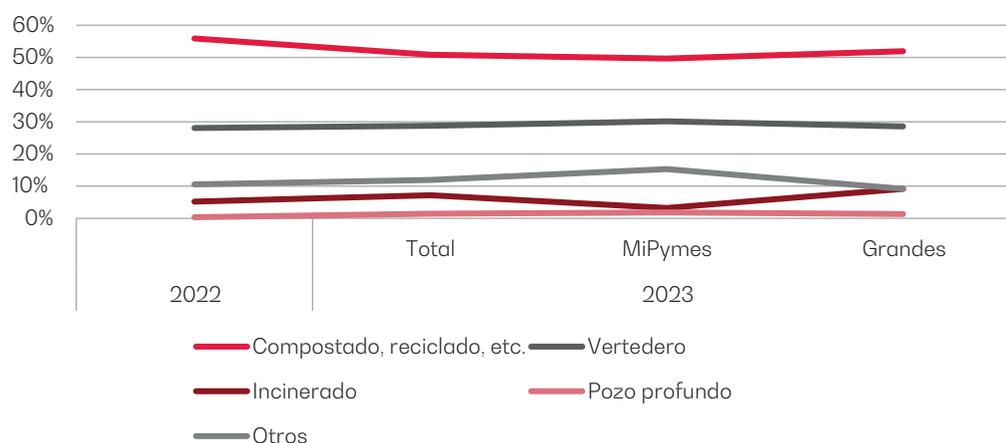
VII. Prácticas ambientales

Figura 51. Gestión de residuos: empresas (%) que realizan seguimiento



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Figura 52. Gestión de residuos: método de eliminación (%)



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Por otro lado, el vertido en rellenos sanitarios sigue siendo una práctica utilizada por el **29%** de las empresas, sin una diferencia significativa entre las MiPymes y las grandes empresas. Aunque esta opción es relativamente común, plantea preocupaciones debido al impacto ambiental asociado con la generación de Gases de Efecto Invernadero, como el metano, y la posible contaminación del suelo y las aguas subterráneas. Los vertederos son responsables de aproximadamente el **20%** de las emisiones globales de metano derivadas de actividades humanas a nivel global (Clima & Clean Air Coalition, 2021). Las empresas que dependen de los vertederos para la disposición de sus residuos deben considerar la posibilidad de diversificar sus prácticas y apostar más por alternativas como el reciclaje o el compostaje.

El incinerado, utilizado por el **7%** de las empresas, es más común en las grandes empresas (**9%**) que en las MiPymes (**3%**). Aunque puede ser una opción viable en términos de reducción del volumen de residuos, el incinerado genera emisiones atmosféricas que requieren un tratamiento adecuado para minimizar su impacto ambiental. Las grandes empresas que optan por esta vía suelen tener acceso a tecnologías avanzadas de

tratamiento de gases, lo que reduce los riesgos asociados; sin embargo, sigue siendo una alternativa menos sostenible en comparación con el reciclaje o la reutilización.

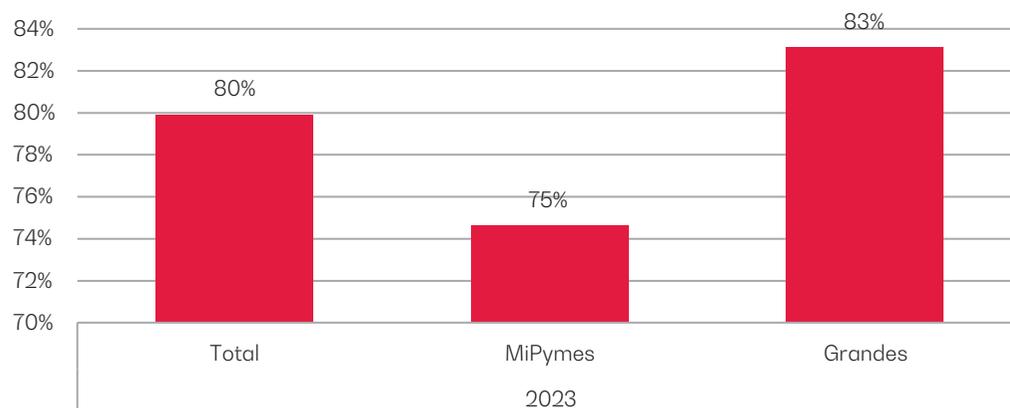
Es interesante observar que el uso de pozos profundos para la disposición de residuos, aunque marginal (**1%**), es más común entre las MiPymes (**2%**). Esta práctica, que implica la inyección de residuos líquidos o semisólidos en formaciones subterráneas, debe manejarse con cautela debido al riesgo de contaminación de acuíferos.

Finalmente, el **12%** de las empresas recurren a "otros" métodos de disposición de residuos, una categoría que podría incluir técnicas emergentes o específicas de ciertos sectores. Es notable que las MiPymes (**15%**) utilicen esta opción más que las grandes empresas (**9%**), lo que podría indicar una mayor diversidad en las prácticas de gestión de residuos en función de los recursos o las limitaciones tecnológicas de cada tipo de empresa.

Economía circular

Los datos sobre la disposición de residuos reflejan una preferencia clara por el compostaje, la reutilización y el reciclaje, lo que se alinea con las tendencias globales hacia una gestión más sostenible de desechos. Desde una perspectiva de economía circular, la incorporación de materiales recuperados por terceros en nuevas cadenas de valor es un aspecto crucial que complementa estas prácticas. En 2023, se reporta que un **79,91%** de las empresas encuestadas en Colombia están integrando materiales recuperados en sus procesos productivos, con un **74,64%** en MiPymes y un **83,1%** en grandes empresas (Figura 53). Esto indica una creciente adopción de la economía circular, donde los materiales recuperados no solo reducen la necesidad de nuevos recursos, sino que también fomentan la creación de alianzas entre empresas que optimizan la cadena de valor.

Figura 53. Empresas (%) con incorporación de materiales recuperados



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

La vinculación de estas prácticas de reciclaje y recuperación de materiales refleja un compromiso más amplio hacia la sostenibilidad. Al integrar materiales recuperados en sus procesos, las empresas no solo mejoran su eficiencia y reducen sus desechos, sino que también contribuyen a la formación de un entorno empresarial más circular, donde se valora la reutilización de recursos y se minimiza el impacto ambiental. Este enfoque es esencial para avanzar hacia objetivos de sostenibilidad más ambiciosos y para fomentar un mercado laboral que priorice la economía verde. Un ejemplo significativo es la iniciativa "Red Reciclo", que une a 14 grandes empresas en Colombia para gestionar el reciclaje y promover prácticas sostenibles, logrando certificar la gestión de **58.336 toneladas** de residuos posconsumo (Semana, 2021).

Certificaciones

Las empresas pueden optar por obtener diversas certificaciones medioambientales. Entre ellas, la Certificación Carbono Neutro de ICONTEC es un reconocimiento que otorga el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación a organizaciones que implementan acciones concretas para medir, reducir y compensar sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Su objetivo es ayudar a las empresas a lograr la neutralidad de carbono, lo que significa que el balance neto de sus emisiones de GEI es igual a cero. Esto se logra mediante la combinación de esfuerzos internos para disminuir las emisiones, así como la compensación de aquellas que no se pueden reducir, usualmente a través de la compra de créditos de carbono o la inversión en proyectos sostenibles. Obtener esta certificación implica que una empresa ha calculado, reducido y compensado sus emisiones de carbono, contribuyendo activamente a la lucha contra el cambio climático. Es una forma concreta de implementar acciones para mitigar el impacto del cambio climático.

Además, la reducción de las emisiones de carbono está frecuentemente relacionada con la mejora en la eficiencia energética y el uso de energías renovables. Las empresas que buscan la certificación de carbono neutro suelen implementar tecnologías limpias, adoptar fuentes de energía renovable y optimizar sus procesos energéticos, lo que promueve el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna. Además, estas prácticas están alineadas con la producción y el consumo responsable, ya que las empresas certificadas se enfocan en reducir su huella de carbono a lo largo de toda su cadena de valor.

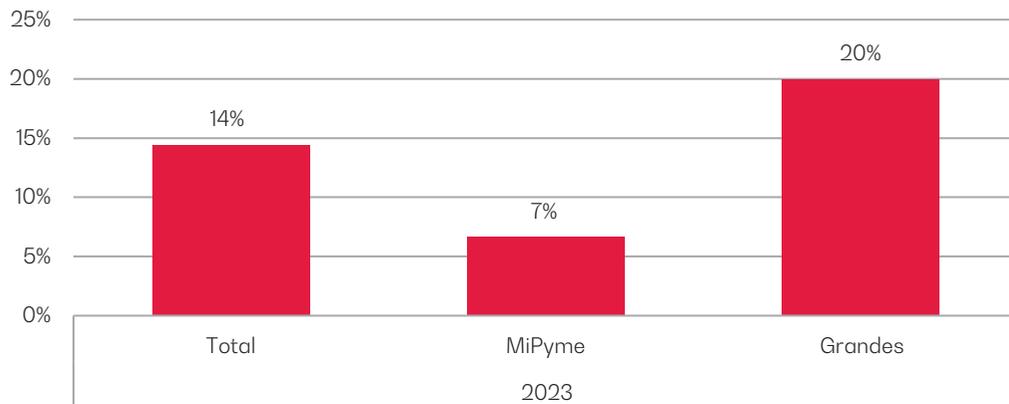
Así mismo, se relacionan con el ODS 9, que aboga por la industria, innovación e infraestructura. El esfuerzo por lograr la neutralidad de carbono impulsa la innovación en procesos, tecnologías e infraestructuras más sostenibles. Las empresas que buscan certificaciones frecuentemente deben innovar en sus operaciones y adoptar tecnologías que mejoren la eficiencia y reduzcan las emisiones. De manera similar, contribuyen al ODS 11, que promueve ciudades y comunidades sostenibles; al reducir su huella de carbono, las organizaciones certificadas apoyan el desarrollo de entornos urbanos más sostenibles. Las emisiones de carbono están relacionadas con la contaminación atmosférica en zonas urbanas, por lo que las empresas que logran esta certificación contribuyen a mejorar la calidad del aire y mitigar los efectos adversos de la urbanización en el clima.

Por último, las empresas comprometidas con la neutralidad de carbono a menudo participan en proyectos de reforestación, conservación de bosques o restauración de ecosistemas como compensaciones de carbono. Estas actividades contribuyen directamente a la conservación y restauración de los ecosistemas terrestres.

Sin embargo, la medición refleja que solo el **14%** de las empresas en Colombia cuentan con la Certificación Carbono Neutro de ICONTEC o similar, siendo un **7%** entre las MiPymes y de un **20%** entre las grandes empresas, lo que sugiere varias dinámicas y retos clave en el país con importantes impactos tanto a nivel empresarial como social (Figura 54). El **20%** de las grandes empresas que obtienen esta certificación destaca un mayor nivel de recursos y capacidad para adoptar prácticas sostenibles. Estas empresas suelen tener más acceso a capital, tecnología y personal especializado para implementar estrategias hacia una economía baja en carbono. Además, están más expuestas a la presión de mercados internacionales donde existe una demanda creciente por prácticas empresariales sostenibles.

El bajo porcentaje de MiPymes con certificaciones, por su parte, refleja las barreras significativas que enfrentan las pequeñas y medianas empresas. Entre estas, falta de acceso a financiamiento verde, falta de conocimiento técnico y menores incentivos inmediatos percibidos para invertir en certificaciones de sostenibilidad. Dado que las MiPymes constituyen alrededor del **99%** del tejido empresarial colombiano, este bajo porcentaje tiene implicaciones considerables para la sostenibilidad del país a largo plazo.

Figura 54. Empresas (%) con Certificación Carbono Neutro de ICONTEC o similar



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

En un país como Colombia, altamente vulnerable al cambio climático, incrementar la adopción de certificaciones carbono neutro es crucial. Colombia es una de las naciones más biodiversas del mundo y enfrenta grandes desafíos ambientales como la deforestación y la dependencia de industrias extractivas. Este bajo nivel de certificación indica que el país aún está en las primeras etapas de transición hacia una economía baja en carbono. Si bien hay avances, todavía falta mucho para que las empresas colombianas adopten políticas sostenibles que impacten significativamente en la reducción de emisiones.

Adicionalmente, este bajo nivel de certificación retrasa los avances en la lucha contra el cambio climático y compromete la capacidad del país para cumplir con sus Compromisos Nacionalmente Determinados (NDC) establecidos en el Acuerdo de París. Esto también limita el acceso a financiamiento verde internacional, ya que muchos fondos exigen criterios ambientales estrictos. La adopción masiva de estas certificaciones podría aumentar la resiliencia frente a futuras regulaciones más estrictas y mejorar la competitividad del país en el contexto global.

Empleos verdes

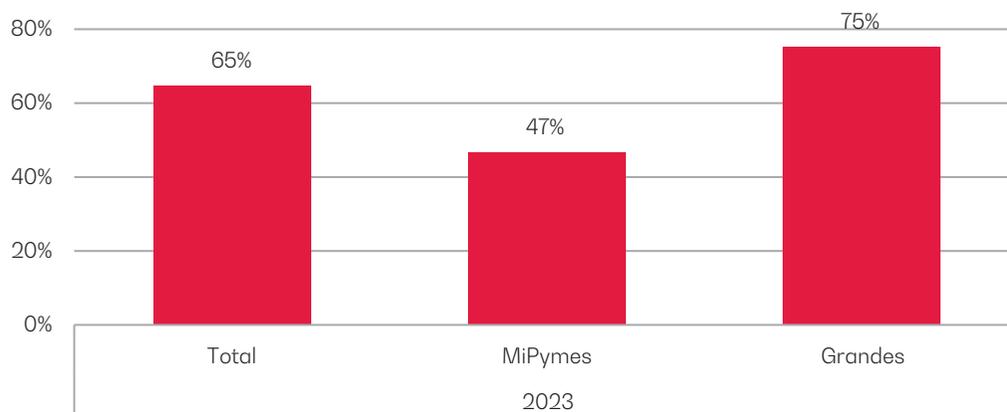
La incorporación de empleos verdes en la cadena de producción está estrechamente vinculada con la obtención de certificaciones medioambientales, como la Certificación Carbono Neutro de ICONTEC, y el cumplimiento de compromisos ambientales más amplios. Los empleos verdes se definen como aquellos que contribuyen directamente a reducir el impacto medioambiental, ya sea a través de la mejora en la eficiencia de recursos, la gestión sostenible de residuos, la disminución de emisiones o la adopción de tecnologías limpias. Al centrarse en la implementación de prácticas sostenibles, son fundamentales para que las empresas logren y mantengan estas certificaciones. Por ejemplo, los empleados capacitados en áreas como la eficiencia energética, la gestión adecuada de residuos, el reciclaje, el compostaje y la reducción de emisiones juegan un papel clave en la reducción de la huella de carbono de una empresa, lo cual es un requisito esencial para la certificación carbono neutro.

En Colombia, según los datos de 2023, el **64,73%** de las empresas han incorporado empleos verdes en su cadena de producción, una tendencia que es particularmente fuerte en las grandes empresas (**75,24%**) en comparación con las MiPymes (**46,66%**). Esta diferencia resalta cómo las grandes organizaciones, con más

VII. Prácticas ambientales

recursos y mayor capacidad para implementar políticas de sostenibilidad, están liderando en la adopción de prácticas verdes. En las MiPymes, aunque la adopción es menor, la integración de estos empleos sigue siendo crucial, pues las pequeñas y medianas empresas representan una parte significativa del tejido empresarial colombiano y son esenciales para una transición verde inclusiva.

Figura 55. Empresas (%) que incorporaron empleos verdes en su cadena de producción



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

La transición hacia emisiones netas cero en América Latina y el Caribe tendrá un impacto significativo en los mercados laborales, con la creación de 15 millones de nuevos empleos netos para 2030 en sectores como agricultura, energía renovable, silvicultura, construcción y manufactura. Sin embargo, también se estima que se perderán alrededor de 7.5 millones de empleos en industrias contaminantes, como la extracción de combustibles fósiles y la producción de alimentos de origen animal. Este cambio hacia una economía sostenible requerirá la redefinición y transformación de numerosos puestos de trabajo (BID, 2021).

Los empleos verdes están profundamente conectados con las políticas y acciones previamente analizadas, como la gestión adecuada de residuos y la reducción de la contaminación del aire. Por ejemplo, la implementación de formación a empleados, proveedores y clientes, que en 2023 cubrió al **70%** de las empresas, se refuerza con la generación de empleos verdes. Estos empleos permiten formar y especializar a trabajadores en áreas como reciclaje, compostaje y tecnologías de bajo impacto ambiental, lo que optimiza las prácticas de disposición de residuos. Al vincular el desarrollo de empleos verdes con la definición de objetivos claros en la gestión de residuos, se facilita un mejor seguimiento y cumplimiento de las metas ambientales a largo plazo.

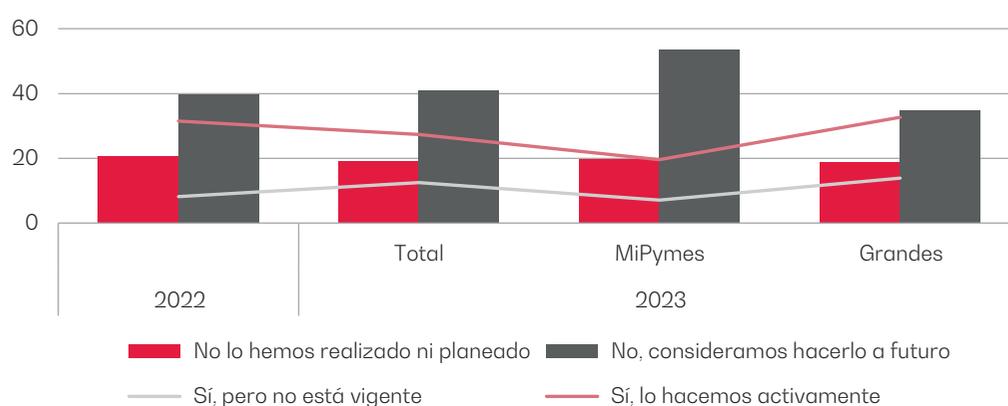
Además, los empleos verdes permiten una mayor colaboración entre el sector privado y las iniciativas gubernamentales. Al colaborar con el gobierno y los reguladores en temas como la contaminación y la gestión de residuos, que en 2023 fue una práctica del **24%** de las empresas, los empleos verdes se convierten en un motor que impulsa la adopción de políticas ambientales más estrictas y efectivas. Esto se refleja en el hecho de que las empresas que han definido objetivos concretos sobre la gestión de residuos tienden a tener un mayor seguimiento de los residuos generados, alcanzando un **85%** en grandes empresas. Esto indica una relación positiva entre la profesionalización del sector y la mejora de las prácticas sostenibles. La colaboración entre el sector privado y el gobierno no solo mejora la eficiencia en la gestión de residuos, sino que también fomenta el desarrollo económico local al crear empleos sostenibles.

Análisis de ciclo de vida

La transición hacia una economía de emisiones netas cero no solo transformará el mercado laboral, sino que también exigirá un cambio en la forma en que las empresas gestionan sus productos y residuos. En este contexto, la implementación de un Análisis del Ciclo de Vida (ACV) de los productos se vuelve crucial. Esta metodología permite a las empresas evaluar el impacto ambiental de sus productos a lo largo de toda su vida útil, desde la extracción de materias primas hasta la disposición final, y es un componente esencial de la economía circular.

Los datos revelan que, en 2023, un **19,05%** de las empresas aún no han realizado ni planean realizar un ACV de sus productos, mientras que el 41,07% está considerando llevar a cabo este análisis en el futuro (Figura 56). Aunque un **27,38%** ha realizado estudios del ciclo de vida y continúa haciéndolo, existe una notable oportunidad de mejora en la adopción generalizada de esta práctica. Para avanzar hacia una economía sostenible, las empresas deben no solo reconocer la importancia de los ACV, sino también implementarlos activamente. Esto es especialmente relevante en el contexto de la creación de nuevos empleos verdes y la eliminación de aquellos en industrias contaminantes, como se proyecta. Además, la integración del análisis del ciclo de vida en las operaciones empresariales puede facilitar la identificación de oportunidades para reducir residuos, mejorar la eficiencia de los recursos y fomentar prácticas sostenibles.

Figura 56. Empresas (%) que han realizado Análisis del Ciclo de Vida de sus productos



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Convocatorias o acceso a recursos

En ocasiones, poder participar de convocatorias o acceder a recursos destinados a la sostenibilidad es fundamental para fortalecer las prácticas ambientales de las empresas en Colombia. Estas convocatorias ofrecen a las empresas la posibilidad de obtener financiamiento, capacitación y asesoramiento, lo que puede ser decisivo para implementar proyectos de gestión de residuos, reciclaje y la incorporación de materiales recuperados, entre otras prácticas sostenibles. Al acceder a estos recursos, las empresas no solo pueden optimizar sus procesos, sino que también fomentan una cultura organizacional enfocada en la sostenibilidad, alineándose con las expectativas del mercado y las regulaciones ambientales crecientes.

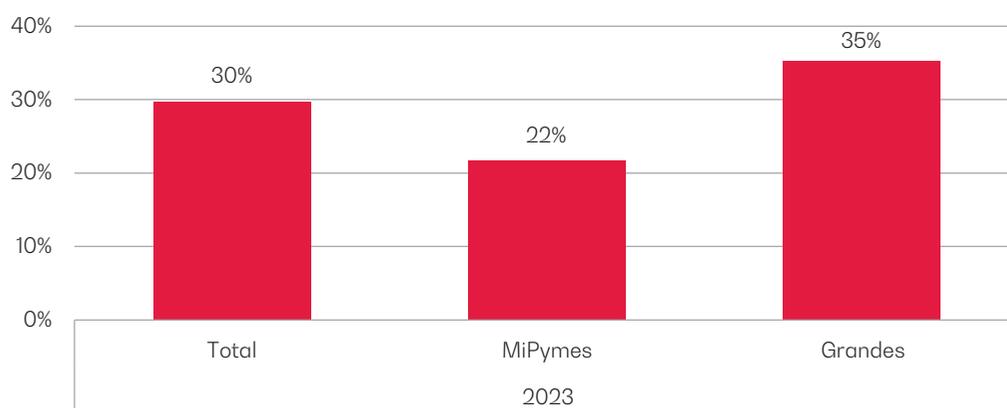
VII. Prácticas ambientales

Adicionalmente, permite a las empresas conectarse con redes de colaboración en las que se comparten experiencias y mejores prácticas, así como aprender de otros actores del sector. Este intercambio puede impulsar la innovación y facilitar la adopción de tecnologías sostenibles, esenciales para mejorar la eficiencia y reducir el impacto ambiental.

Acorde con el Banco Mundial, entre 2023 y 2050, en promedio, el 80% de la inversión necesaria podría provenir del sector privado. La capacidad de movilizar capital privado depende de varios factores, en particular, de la estabilidad macroeconómica, las regulaciones sectoriales, los marcos de incentivos, la evolución del financiamiento climático y el nivel de capital paciente a largo plazo. Entre otros, se requiere la elaboración de nuevos productos financieros para superar los obstáculos del mercado.

En 2023, el **29,74%** de las empresas encuestadas afirmaron haber participado en convocatorias o haber accedido a recursos, beneficios o créditos de enfoque sostenibles con el propósito de avanzar en iniciativas de acción climática. Este porcentaje resalta una oportunidad crítica para mejorar la sostenibilidad empresarial, especialmente entre las MiPymes, donde esta cifra es significativamente menor (**21,69%**) con respecto a las grandes empresas (**35,2%**).

Figura 57. Empresas (%) que participaron en convocatorias o accedieron a recursos



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Estos resultados ponen en manifiesto diferencias entre ambos segmentos. Las limitaciones en recursos financieros y humanos, así como el escaso conocimiento sobre oportunidades de financiamiento, son factores que dificultan la participación de las MiPymes en estas iniciativas. Además, las grandes empresas suelen contar con mejores redes de conexión y equipos especializados en gestión de proyectos, lo que les permite acceder más fácilmente a la información sobre convocatorias disponibles. La percepción del riesgo también juega un papel crucial; las grandes empresas, por su estabilidad y experiencia, pueden estar más dispuestas a invertir en iniciativas sostenibles, lo que fomenta su participación activa en estas convocatorias.

Esta desigualdad en el acceso a recursos puede limitar la capacidad de las MiPymes para contribuir a la acción climática, lo que repercute negativamente en el desarrollo sostenible del país. Por tanto, es imperativo implementar políticas que faciliten el acceso de las MiPymes a financiamiento y recursos, promoviendo una participación equitativa en la transición hacia un modelo más sostenible.



VIII

Alianzas por el desarrollo

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Las alianzas son un pilar fundamental para la sostenibilidad corporativa, ya que permiten a las empresas compartir recursos, conocimiento y prácticas sostenibles que serían difíciles de implementar de manera individual. Estas colaboraciones no solo facilitan el cumplimiento de objetivos ambientales y sociales, sino que también potencian la innovación y la eficiencia operativa. En un contexto donde los desafíos globales, como el cambio climático o la desigualdad social, exigen soluciones colaborativas, las alianzas empresariales se vuelven estratégicas para abordar problemas complejos de manera efectiva.

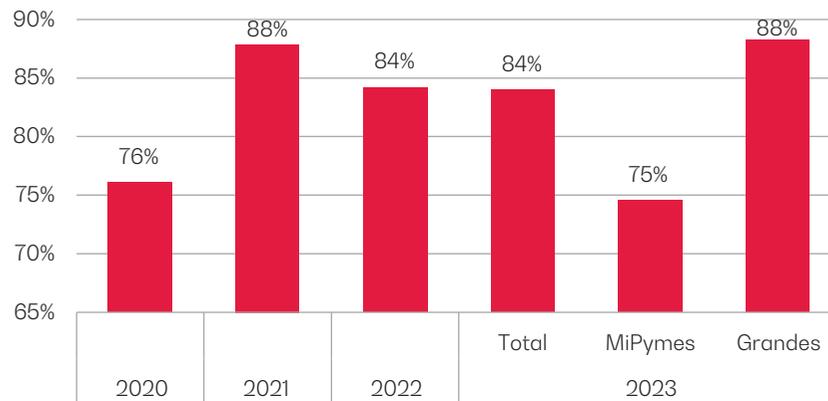
Participación en alianzas

Al formar alianzas, las empresas pueden acceder a nuevas oportunidades de crecimiento sostenible, mejorar su reputación y contribuir activamente al logro de los ODS. Según el Pacto Mundial de la ONU, alrededor del **78%** de las empresas que apoyan los ODS lo hacen a través de alianzas (Pacto Mundial, 2023). Esto subraya la importancia de fortalecer vínculos entre el sector privado, el público y la sociedad civil para abordar desafíos globales.

Además, la Cumbre P4G Colombia 2023 destacó cómo estas alianzas pueden propiciar acciones concretas hacia el crecimiento verde y la sostenibilidad (Cancillería, 2023). Al colaborar con otros actores, las empresas no solo aumentan su capacidad para enfrentar retos complejos, sino que también contribuyen a una economía más inclusiva y resiliente.

En ese marco, la participación de las empresas en alianzas ha mostrado una tendencia creciente y consolidada en los últimos años, con un **84%** de las empresas participando de alianzas para el desarrollo durante 2023 (Figura 58). Esto refleja un avance significativo respecto a años anteriores, cuando en 2020 solo el **76,08%** de las empresas reportaban participar en alianzas. En el caso de las grandes empresas, el porcentaje asciende al **88%**, mientras que las MiPymes muestran un **75%** de participación en 2023. Este dato es clave porque revela que, aunque las pequeñas y medianas empresas se han sumado en mayor medida a la colaboración intersectorial, las grandes corporaciones han mantenido un liderazgo claro en este aspecto.

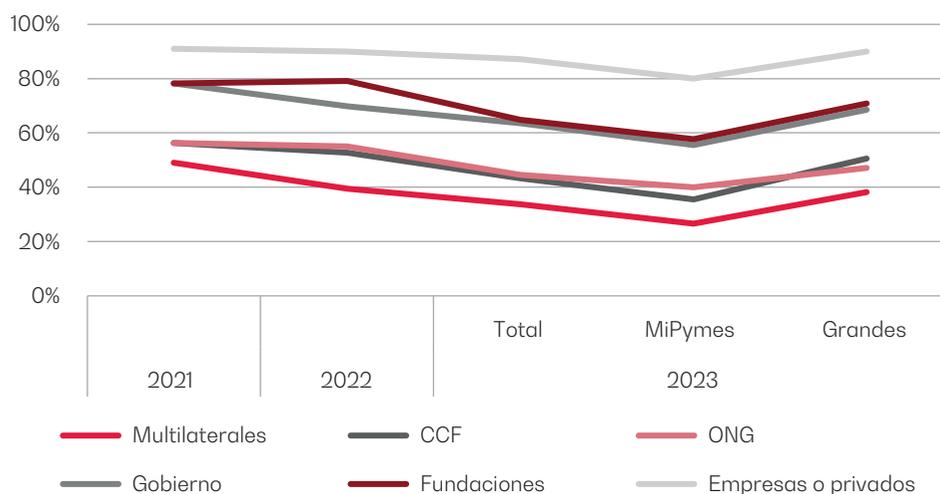
Figura 58. Alianzas para el desarrollo: empresas (%) participantes



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

El tipo de aliados con los que las empresas han colaborado a lo largo de los años refleja la diversidad de enfoques y la amplitud del espectro de actores involucrados en las alianzas estratégicas (Figura 59). En 2023, la colaboración con otras empresas u organizaciones privadas alcanzó el **87%**, siendo esta la forma de alianza más común tanto para las MiPymes (**80%**) como para las grandes empresas (**90%**). Esta tendencia muestra la importancia de las sinergias entre actores privados para generar un impacto conjunto en la sostenibilidad.

Figura 59. Alianzas para el desarrollo: tipo de aliado



Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Además de las colaboraciones con otras empresas, las fundaciones y el gobierno ocupan un lugar destacado en la lista de aliados. En 2023, el **65%** de las empresas reportaron trabajar con fundaciones, lo que indica una fuerte conexión entre el sector corporativo y el tercer sector en la creación de iniciativas de impacto social. Las grandes empresas se destacan en este aspecto, con un **71%** de colaboración con fundaciones, mientras que las MiPymes alcanzaron el **58%**.

VIII. Alianzas por el desarrollo

El gobierno también ha sido un aliado clave, con un **64%** de participación total, y una diferencia marcada entre grandes empresas (**69%**) y MiPymes (**56%**). Sin embargo, se aprecia una caída significativa en la colaboración de las empresas con el gobierno, pasando del 78% en 2021 al **64%** en 2023, pudiendo interpretarse como un reflejo de diversos factores que afectan la confianza y la eficacia de las alianzas público-privadas.

La colaboración con ONG ha sido consistente a lo largo de los años, con un **45%** de participación total en 2023. Si bien las grandes empresas muestran un mayor porcentaje de colaboración (**47%**) frente a las MiPymes (**40%**), es evidente que las organizaciones sin fines de lucro siguen siendo socios estratégicos importantes para las empresas que buscan cumplir sus metas de sostenibilidad.

Las Cajas de Compensación Familiar (CCF) y las organizaciones multilaterales, aunque menos prominentes en comparación con otros aliados, representan un sector clave de apoyo, especialmente en lo relacionado con el bienestar social y la equidad. En 2023, el **43%** de las empresas trabajaron con cajas de compensación familiar, y el **34%** con organizaciones multilaterales. Estos aliados, aunque menos comunes, son cruciales para generar impactos positivos en el bienestar de los empleados y en el cumplimiento de estándares internacionales.

Objetivos de las alianzas

La *Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS* indagó por los objetivos de las alianzas para el Desarrollo, esto es, a qué ODS va dirigido su accionar y qué tipo de acciones realiza al respecto (Tabla 1).

En acciones de difusión y promoción, los datos recopilados para 2023 reflejan una tendencia significativa de apoyo al ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, donde el **51%** de las empresas participaron de alianzas donde este estaba priorizado. Le siguen el ODS 13: Acción por el clima (**50%**) y el ODS 5 (**47%**): Igualdad de género. Las grandes empresas tienen como ODS priorizado en sus alianzas al ODS 13 (**52%**), mientras las MiPymes más comúnmente priorizan al ODS 10 (**61%**): Reducción de desigualdades.

Tabla 1. Objetivo de las alianzas para el desarrollo

ODS	Difusión y promoción					Acciones directas que modifiquen indicadores				
	2021	2022	2023			2021	2022	2023		
			Total	MiPymes	Grandes			Total	MiPymes	Grandes
ODS1	32%	35%	27%	30%	5%	26%	29%	35%	32%	36%
ODS2	26%	28%	21%	23%	22%	21%	23%	22%	16%	26%
ODS3	26%	41%	39%	43%	39%	43%	40%	37%	20%	43%
ODS4	40%	47%	43%	41%	47%	62%	48%	44%	30%	53%
ODS5	42%	49%	47%	50%	49%	47%	43%	48%	30%	57%
ODS6	40%	35%	35%	45%	34%	26%	36%	37%	30%	39%
ODS7	38%	31%	38%	45%	36%	26%	33%	31%	23%	39%

VIII. Alianzas por el desarrollo

ODS	Difusión y promoción					Acciones directas que modifiquen indicadores				
	2021	2022	2023			2021	2022	2023		
			Total	MiPymes	Grandes			Total	MiPymes	Grandes
ODS8	49%	53%	51%	57%	49%	66%	61%	57%	39%	69%
ODS9	40%	38%	36%	39%	38%	38%	40%	38%	27%	44%
ODS10	30%	42%	44%	61%	39%	34%	40%	38%	34%	40%
ODS11	42%	42%	34%	43%	31%	38%	32%	37%	34%	38%
ODS12	49%	44%	40%	50%	38%	40%	34%	41%	36%	46%
ODS13	42%	47%	50%	52%	52%	55%	53%	48%	32%	58%
ODS14	26%	19%	19%	27%	15%	6%	8%	7%	7%	9%
ODS15	25%	36%	35%	41%	33%	38%	27%	27%	9%	37%
ODS16	30%	35%	33%	34%	34%	34%	35%	35%	27%	39%

Fuente: Elaboración propia con información de la Medición del aporte de las empresas al logro de los ODS.

En términos de acciones directas que impactan indicadores tangibles, el ODS más priorizado por las empresas en sus alianzas es el ODS 8 (**57%**), seguido por los ODS 5: Equidad de género (**48%**) y ODS 13 (**48%**). El ODS 8 fue el más priorizado por MiPymes (**39%**) y grandes empresas (**69%**).

Sin embargo, se observa que otros ODS menos relacionados con temas sociales, como los ODS 14 (Vida submarina) y ODS 15 (Vida de ecosistemas terrestres), reciben menor atención tanto en difusión como en acciones directas. Esto refleja una desconexión con temas medioambientales específicos, posiblemente vinculada a limitaciones de recursos o a la percepción de que estos temas no están directamente relacionados con sus operaciones empresariales.

Conclusiones

- 1. Compromiso creciente de las empresas con los ODS:** Las empresas colombianas están demostrando un compromiso significativo con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) al implementar diversas estrategias sostenibles que impactan positivamente tanto a la sociedad como al medioambiente. Las empresas grandes lideran la adopción de prácticas responsables, pero las MiPymes están avanzando en este sentido, aunque con más limitaciones. No obstante, hay oportunidades de mejora en ambos segmentos.
- 2. Impacto positivo en la comunidad y en la economía:** Las empresas participantes han contribuido a la mejora de las condiciones de vida en el país. A través de la generación de riqueza, la creación de empleos, el fortalecimiento de las cadenas de suministro locales y la implementación de programas sociales responsables, las empresas están teniendo un impacto positivo en las comunidades y han jugado un papel crucial en la reducción de la pobreza y el fomento de la inclusión social.
- 3. Equidad de género como prioridad en el sector empresarial:** Las empresas han adoptado políticas para promover la equidad de género, con avances en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en posiciones de liderazgo. Sin embargo, persisten brechas importantes, especialmente en la brecha salarial y en la representación de mujeres en sectores tradicionales. Las iniciativas de apoyo a la maternidad y el cuidado infantil son clave, pero necesitan mayor implementación, sobre todo en las MiPymes.
- 4. Mejoras en la gestión ambiental:** El manejo eficiente de recursos hídricos y energéticos ha mejorado en las empresas participantes. La implementación de políticas ambientales, como la gestión del agua, el reciclaje y la reutilización, es cada vez más común. Las empresas grandes lideran este esfuerzo, adoptando tecnologías más avanzadas y colaborando con actores públicos y privados. No obstante, persisten desafíos para que las MiPymes adopten medidas similares a gran escala.
- 5. Aumento de la transparencia y la ética corporativa:** Las empresas han mostrado un creciente interés por implementar políticas relacionadas con los derechos humanos, los estándares laborales y la anticorrupción. La adopción de canales de denuncia de conductas inapropiadas ha aumentado, lo que fomenta un entorno empresarial más transparente y ético. Sin embargo, aún es necesario reforzar estos mecanismos en empresas más pequeñas para asegurar su efectividad en toda la cadena de valor.
- 6. Incorporación de la economía circular:** La adopción de prácticas de economía circular está en aumento, especialmente en grandes empresas, que ven en esta tendencia una oportunidad para mejorar la sostenibilidad de sus operaciones. Estas prácticas permiten reducir desperdicios y optimizar el uso de recursos, pero su adopción masiva aún es un reto para las MiPymes, que enfrentan barreras financieras y tecnológicas.

Recomendaciones

Con estas acciones, las empresas colombianas no solo estarán mejor preparadas para afrontar los retos sociales y ambientales del futuro, sino que también contribuirán de manera más efectiva al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

- 1. Fortalecer el apoyo a las MiPymes:** Es crucial fomentar la inclusión de las MiPymes en los esfuerzos de sostenibilidad, esto puede lograrse a través de programas de financiamiento, capacitación y la creación de incentivos que les permitan adoptar prácticas responsables sin grandes costos. Las políticas públicas deben estar orientadas a apoyar a las empresas más pequeñas en su transición hacia modelos de negocio más sostenibles y circulares.
- 2. Reducir la brecha de género en el ámbito empresarial:** A pesar de los avances, las empresas deben implementar más acciones concretas para cerrar la brecha salarial y aumentar la participación de las mujeres en puestos de liderazgo, especialmente en sectores donde tradicionalmente han estado subrepresentadas. Es fundamental crear políticas más inclusivas, apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar, y asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional.
- 3. Promover la inversión en innovación tecnológica para la sostenibilidad:** Se debe fomentar la adopción de tecnologías que optimicen la gestión del agua, la energía y los residuos. Tanto el sector público como el privado deben colaborar para generar más acceso a tecnología limpia, especialmente para las MiPymes. Los incentivos fiscales y los programas de financiamiento para proyectos de innovación sostenible son esenciales para escalar estas prácticas.
- 4. Fomentar alianzas:** Las alianzas entre el sector privado y el gobierno deben fortalecerse para asegurar una mayor cohesión en la implementación de los ODS. Estas alianzas son clave para enfrentar retos globales como el cambio climático, la desigualdad social y la pobreza. Las empresas deben alinearse con políticas nacionales y compromisos internacionales que promuevan un crecimiento económico más inclusivo y sostenible. Así mismo, se deben seguir realizando alianzas entre los diversos actores privados.
- 5. Mejorar la rendición de cuentas y la transparencia:** Es esencial que las empresas, tanto grandes como MiPymes, continúen mejorando sus políticas de transparencia y rendición de cuentas, implementando sistemas de seguimiento de sus impactos sociales y ambientales. Ampliar los canales de denuncia para empleados y proveedores, y garantizar su accesibilidad, es clave para fomentar una cultura empresarial ética y responsable.
- 6. Aumentar la adopción de la economía circular:** Las empresas deben adoptar más ampliamente los principios de la economía circular, promoviendo la reutilización de

Recomendaciones

materiales y la minimización de desechos. Se recomienda crear programas específicos para fomentar la innovación en procesos productivos que integren estos principios y así avanzar hacia una economía más eficiente en el uso de recursos.

- 7. Promoción de herramientas para el acceso a finanzas sostenibles:** Es fundamental que se fomente el acceso a finanzas sostenibles para que tanto grandes empresas como MiPymes puedan acelerar la implementación de prácticas sostenibles. Esto podría lograrse a través de la creación de fondos verdes o incentivos fiscales que permitan a las empresas financiar proyectos en gestión de agua, energías renovables, eficiencia energética, y gestión de residuos, entre otros posibles usos. En particular, las MiPymes suelen enfrentar barreras financieras para acceder a recursos sostenibles, por lo que es necesario diseñar mecanismos de apoyo financiero específicos para este sector, como créditos blandos o programas de subvención que fomenten su participación en iniciativas de sostenibilidad.
- 8. Promover el conocimiento técnico para implementar prácticas de sostenibilidad:** Es clave desarrollar programas de capacitación que mejoren el conocimiento técnico de las empresas, especialmente las MiPymes, para implementar prácticas de sostenibilidad. La Medición muestra que las grandes empresas están liderando en la adopción de prácticas sostenibles, mientras que las MiPymes se quedan rezagadas debido a la falta de conocimiento y recursos. Por tanto, es recomendable crear programas específicos en instituciones públicas o privadas, así como plataformas de formación y alianzas con instituciones educativas que permitan a las empresas acceder a expertos en áreas clave como gestión hídrica, eficiencia energética, economía circular y protección del medioambiente, así como en formulación de políticas e implementación en estándares laborales, derechos humanos, anticorrupción, entre otros.

Algunas Empresas participantes



Empresas participantes



Empresas participantes



Empresas participantes



Referencias

- Aguilar-Barceló, J. G., & López-Pérez, N. (2016). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. *CienciaUAT*, 11(1), 37-48.
- ANDI. (2021). *Equidad de género en cifras*. Obtenido de <https://www.andi.com.co/Home/Noticia/15915->
- Banco Mundial. (2021). *Climate Change Knowledge Portal: For Development Practitioner and Policy Makers*. Obtenido de <https://climateknowledgeportal.worldbank.org/country/colombia>
- Banco Mundial. (2024). *Indicators*. Obtenido de <https://data.worldbank.org/indicator>
- Banco Mundial. (2024). *La Mujer, la Empresa y el Derecho*. Washington: Grupo Banco Mundial.
- BID. (2021). *¿Qué es el empleo verde y cómo está cambiando el mercado laboral?* Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-es-el-empleo-verde-y-como-esta-cambiando-el-mercado-laboral/>
- Cancillería. (2023). *Cumbre P4G Colombia 2023 propiciará alianzas estratégicas entre el sector público y privado para cumplir metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.cancilleria.gov.co/newsroom/news/cumbre-p4g-colombia-2023-propiciara-alianzas-estrategicas-sector-publico-privado>
- CCB. (2024). *Dinámica empresarial: Empresas activas*. Obtenido de <https://www.ccb.org.co/informacion-especializada/observatorio/dinamica-empresarial/empresas-activas>
- Clima & Clean Air Coalition. (2021). *Global Methane Assessment: Benefits and Costs of Mitigating Methane Emissions*. Nairobi: United Nations Environment Programme.
- Corrales-Cano, L., & Gómez-Zapata, J. (2023). ¿Sostenibilidad ambiental o indicadores económicos? Una revisión exploratoria sobre sus relaciones. *En-Contexto*, 20(11).
- DANE. (2024). *Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC)*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/comunicados-y-boletines/cuentas-y-sintesis-nacionales/economia-del-cuidado>
- DANE. (2024). *Pobreza multidimensional*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PM/pres-PMultidimensional-2023.pdf>
- DANE. (2024). *Principales indicadores del mercado laboral. Diciembre de 2023*. Bogotá D.C.: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-dic2023.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (2023). *Ciudades y hábitats resilientes: Una mirada a la gestión eficiente de la calidad del aire*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- Fundación ExE. (2024). *Observatorio ExE Gestión Educativa*. Obtenido de <https://fundacionexe.org.co/datos-del-sector-educativo/>

Referencias

- Gobierno de Colombia. (2020). *Actualización de la Contribución Determinada a Nivel Nacional de Colombia (NDC)*. Bogotá.
- Grupo Banco Mundial. (2023). *Colombia: Informe sobre clima y desarrollo del país*. Washington: Grupo Banco Mundial.
- ILOSDG. (2024). *ILOSTAT data explorer*. Obtenido de https://rshiny.ilo.org/dataexplorer42/?lang=en&id=SDG_0552_NOC_RT_A
- Instituto Nacional de Salud. (2019). *Carga de enfermedad ambiental en Colombia*. Obtenido de <https://www.ins.gov.co/Direcciones/ONS/Resumenes%20Ejecutivos/10.%20Carga%20de%20enfermedad%20en%20Colombia.pdf>
- IPCC. (2022). *Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability*. IPCC. Obtenido de <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/>
- Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2021). “*Colombia está comprometida con la acción climática global*”: *Ministro de Ambiente*. Obtenido de <https://www.minambiente.gov.co/colombia-esta-comprometida-con-la-accion-climatica-global-ministro-de-ambiente/#:~:text=agosto%209%2C%202021-,%E2%80%9CColombia%20est%C3%A1%20comprometida%20con%20la%20acci%C3%B3n%20clim%C3%A1tica%20global%E2%80%9D%3A%20Mini>
- Naciones Unidas. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial*. Naciones Unidas.
- OCDE. (2018). *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*. OCDE.
- Olsen, T., Rehbein, K., Westermann-Behayki, M., & Snelson-Powell, A. (2021). Human Rights in the Oil and Gas Industry: When Are Policies and Practices Enough to Prevent Abuse? *Business & Society*, 1-46.
- Pacto Global. (2023). *Programa capacitación: proveedores sostenibles*. Obtenido de <https://www.pactomundial.org/sustainablesuppliers/formacion-proveedores-sostenibles/>
- Pacto Mundial. (2023). *ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos*. Obtenido de <https://www.pactomundial.org/ods/17-alianzas-para-lograr-los-objetivos/>
- Semana. (2021). *Red Reciclo, la unión de 14 empresas que le apuestan a la economía circular*. Obtenido de <https://www.semana.com/sostenibilidad/articulo/red-reciclo-la-union-de-14-empresas-que-le-apuestan-a-la-economia-circular/202105/>
- Sistema B. (Mayo 2023). *Reporte de Impacto Colectivo: Empresas B Certificadas Colombia*.
- WBCSD. (2021). *Qué significan los ODS para el sector empresarial*. Recuperado el Mayo de 2024, de <https://sdgessentials.org/es/what-the-sdgs-mean-for-business.html>

Unidos por los ODS

El aporte de nuestras empresas



Una alianza de:



Pacto Global
Red Colombia



Fundación
Bolívar
Davivienda

60 años
Fundación corona

 Cámara
de Comercio
de Bogotá