



**INFORME DE GESTIÓN BIC**  
**CONSULTORÍA SC SAS BIC**  
**2025**



**HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN ISO 26000 - BIC  
UTILIZADO PARA REALIZAR EL REPORTE DE GESTIÓN**

**ÍNDICE**

**INTRODUCCIÓN**

- a) Objetivo del informe
- b) Estándar utilizado para la presentación del informe
- c) Observaciones Generales – Opcional
- d) Resumen ejecutivo

**REPORTE POR DIMENSIONES**

- 1. Gobierno Corporativo
- 2. Modelo de Negocio
- 3. Prácticas Laborales
- 4. Prácticas Ambientales
- 5. Prácticas con la Comunidad

**CONCLUSIONES**

## **INTRODUCCIÓN**

**CONSULTORÍA SC SAS BIC** es una pequeña empresa identificada con NIT. 901.715.331- 0 dedicada entre otras actividades, a las de ingeniería y consultoría técnica, consultoría de gestión, arquitectura y mantenimiento y reparación de computadores y de equipo periférico.

Teniendo en cuenta la obligación consagrada en el artículo 5° de la Ley 1901 de 2018 y conforme lo dispuesto en el Decreto 2049 de 2019, se presenta el siguiente Informe de Gestión que demuestra de forma cualitativa y cuantitativa el impacto que, durante el último ejercicio social, ha tenido sobre el modelo de negocio, el gobierno corporativo, las prácticas laborales, ambientales y sociales.

### **a. Objetivo del informe**

Dar cuenta de las actividades realizadas en el marco de la condición de Beneficio e Interés Colectivo adoptada por la organización y encuadrando dichas actuaciones dentro del estándar independiente escogido para el efecto, y estableciendo como periodo del reporte lo acaecido en el año 2024.

### **b. Estándar utilizado para la presentación del informe**

El estándar estipulado para este informe se basa en la herramienta de evaluación ISO 26000 BIC. La ISO 26000 es un estándar de reporte según la Resolución 200-004349 para las sociedades que tienen la condición BIC, buscando así efectuar lo establecido en la Ley 1901 de 2018. Dando cumplimiento a este objetivo, mediante una metodología de evaluación cualitativa y cuantitativa sobre la base de la teoría o marco específico de las acciones que debe realizar una sociedad BIC dentro del marco de la ley.

### **c. Observaciones generales**

CONSULTORÍA SC S.A.S adoptó la condición BIC desde el diecinueve (19) de noviembre de 2024 mediante acta No. 04 de Asamblea Extraordinaria de Accionistas. La Empresa decidió redefinir su modelo de negocio como sociedad de beneficio e interés colectivo, comprometiéndose a actividades como:

- (i) Adquisición de bienes y contratación servicios de empresas de origen local o que pertenezcan a mujeres y minorías. Además, dan preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes y servicios que implementen normas equitativas y ambientales:
- (ii) Expanden la diversidad en la composición de las juntas directivas, equipo directivo, ejecutivo y proveedores, con el fin de incluir en ellos personas pertenecientes a distintas culturas, minorías étnicas, creencias religiosas diversas, con distintas orientaciones sexuales, capacidades físicas heterogéneas y diversidad de género.
- (iii) Brindan opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los sus trabajadores.

- (iv) Utilizan sistemas de iluminación energéticamente eficientes y otorgan incentivos a los trabajadores por utilizar en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles.
- (v) Incentivan las actividades de voluntariado y crean alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad.

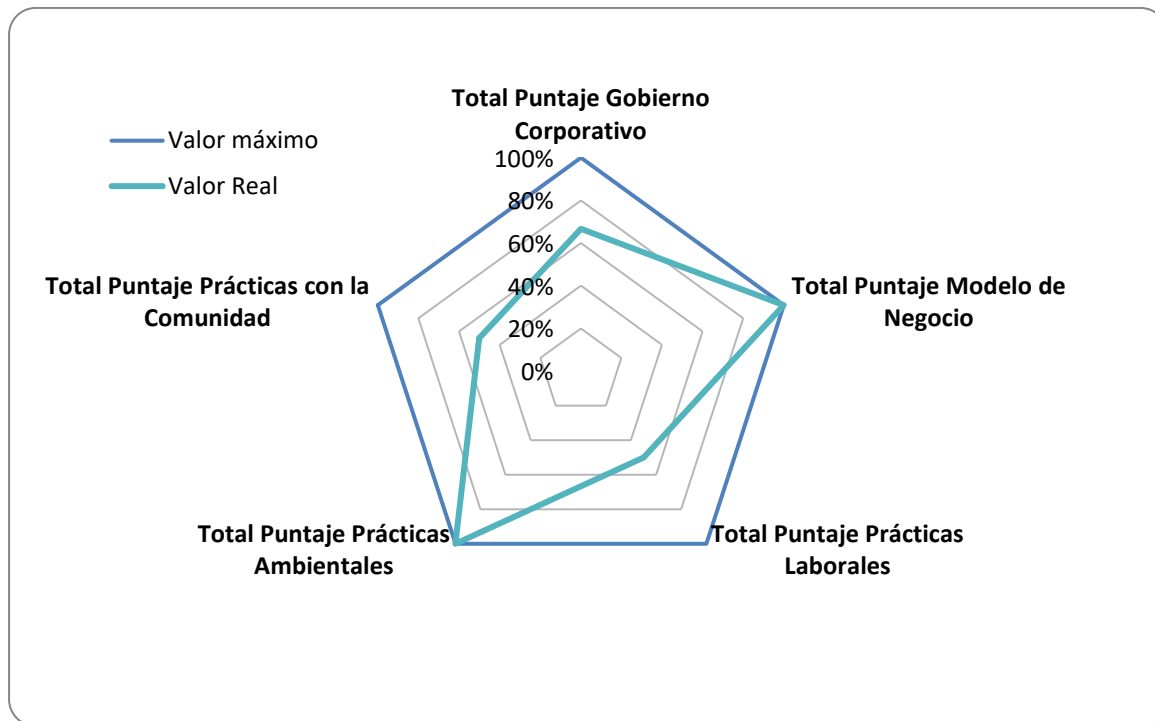
Dada la reciente implementación de la condición BIC, la Empresa se ha visto motivada para desarrollar un proyecto empresarial sostenible que genere valor social, ambiental y económico. Los compromisos que hasta el momento se han asumido han sido pocos, pero la Empresa es consciente que a medida que pase el tiempo, se irán asumiendo más actividades BIC, con la finalidad de avanzar de manera sostenible, impulsando el crecimiento de nuestros colaboradores y fomentando una comunidad auténtica, inclusiva y respetuosa con el medio ambiente.

#### d. Resumen ejecutivo

La empresa informante presenta el resultado de la evaluación realizada por CONSULTORÍA SC S.A.S BIC, teniendo en cuenta las expectativas establecidas en los asuntos de cada materia fundamental de la Guía ISO 26000 alineados con las dimensiones BIC que proponen la Ley 1901 de 2018, el Decreto 2046 de 2019 y la Resolución 200-004349 de la Superintendencia de Sociedades.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la aplicación de la herramienta de evaluación:

Nombre de la Organización			
EJE	Valor Real	Valor máximo	%
Total Puntaje Gobierno Corporativo	67%	100%	<b>67%</b>
Total Puntaje Modelo de Negocio	100%	100%	<b>100%</b>
Total Puntaje Prácticas Laborales	50%	100%	<b>50%</b>
Total Puntaje Prácticas Ambientales	100%	100%	<b>100%</b>
Total Puntaje Prácticas con la Comunidad	50%	100%	<b>50%</b>
<b>TOTAL PUNTAJE EVALUACIÓN</b>	<b>500</b>	<b>700</b>	<b>71,43%</b>



## **REPORTE POR DIMENSIONES**

En CONSULTORÍA SC S.A.S. BIC reconocemos en dichos estándares, la capacidad de ejemplificar nuestras contribuciones e impactos enmarcados en el desarrollo como empresa BIC.

A continuación, daremos una descripción sobre los impactos positivos que ha tenido nuestra empresa desde que adquirió la condición de SOCIEDAD DE BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO, y que se han venido desarrollando durante el año 2024 en cada una de las dimensiones escogidas por la misma:

### **1. Gobierno Corporativo.**

#### **1.1. Contexto del Gobierno Corporativo**

La gobernanza organizacional se entiende como el sistema mediante el cual la entidad adopta e implementa decisiones orientadas al cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Este sistema se fundamenta en mecanismos tanto formales como informales, los cuales deben ser liderados por miembros de la propia organización. En este sentido, la gobernanza se configura como un elemento clave para la integración efectiva de la responsabilidad social en el quehacer corporativo. No obstante, la estructura y naturaleza del gobierno corporativo pueden variar en función del tamaño, el tipo y el contexto en el que opera cada organización.

Desde esta óptica, el gobierno corporativo constituye un eje transversal en la gestión de los procesos y asuntos organizacionales, cuya efectividad depende de diversos factores: la claridad en el compromiso institucional con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE); la incorporación sistemática de sus principios

en los procesos de toma de decisiones; la promoción e interiorización de una cultura organizacional socialmente responsable; y la implementación de mecanismos de supervisión y evaluación que permitan medir su contribución al desarrollo sostenible.

## 1.2. Información a reportar Gobierno Corporativo

**1.2.1. Objetivos de la dimensión:** Expandir la diversidad en la composición del máximo órgano, equipo directivo, ejecutivo y proveedores, con el fin de incluir en ellos personas pertenecientes a distintas culturas, minorías étnicas, diversas creencias religiosas, con diferentes orientaciones sexuales, capacidades físicas heterogéneas y diversidad de género.

### 1.2.2. Logros específicos:

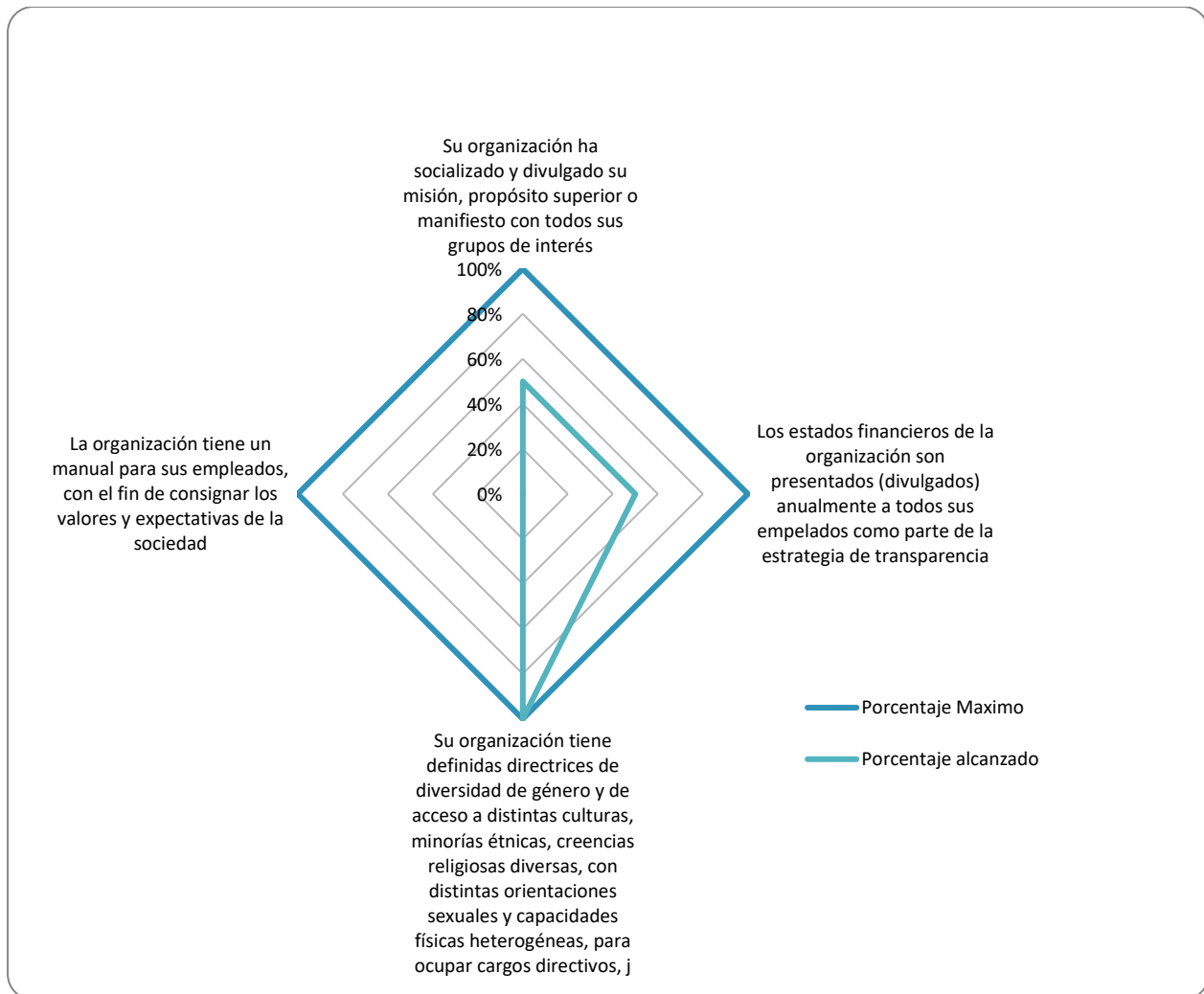
En concordancia con el objetivo previamente expuesto, es pertinente señalar que **CONSULTORÍA SC S.A.S. BIC** ha establecido directrices claras en materia de diversidad cultural, étnica, religiosa, sexual y física, las cuales orientan su actuar organizacional. En consecuencia, la sociedad promueve activamente la inclusión desde el gobierno corporativo.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la aplicación de la herramienta de evaluación:

Gobierno Corporativo					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Porcentaje Maximo	Porcentaje alcanzado
CONSULTORIA SC SAS BIC	Gobierno Corporativo	Su organización ha socializado y divulgado su misión, propósito superior o manifiesto con todos sus grupos de interés	La organización deberá presentar evidencias del proceso de socialización y divulgación de su misión, propósito superior o manifiesto a sus grupos de interés, los medios utilizados para ello y los documentos en los cuales se encuentra dicha información 0 - No ha socializado o divulgado 1 - Se hizo socialización y divulgación a nivel interno de la organización 2 - Se presentan evidencias de socialización y divulgación por diferentes medios y la información está documentada	100%	50%
CONSULTORIA SC SAS BIC	Gobierno Corporativo	Los estados financieros de la organización son presentados (divulgados) anualmente a todos sus empleados como parte de la estrategia de transparencia	La organización deberá suministrar evidencia de divulgación de sus estados financieros a todos sus empleados como parte de una estrategia de transparencia 0 - No lo hace 1 - Se presentan resultados o se hace rendición de cuentas generalizadas 2 - Se presenta evidencia de espacios de divulgación periódicos con sus empleados para compartir los estados financieros (pedagógicamente)	100%	50%
CONSULTORIA SC SAS BIC	Gobierno Corporativo	Su organización tiene definidas directrices de diversidad de género y de acceso a distintas culturas, minorías étnicas, creencias religiosas diversas, con distintas orientaciones sexuales y capacidades físicas heterogéneas, para	La organización deberá presentar evidencia que demuestre que existen políticas, directrices o lineamientos en las variables mencionadas, relacionados con la composición de juntas directivas, cargos directivos, proveedores, entre otros 0 - No tiene políticas, directrices y/o lineamientos 1 - La organización contempla solo algunas de las variables mencionadas 2 - La organización tiene definidas, socializadas y divulgadas políticas, directrices y/o lineamientos relacionados con las variables del apartado	100%	100%



<b>Gobierno Corporativo</b>					
<b>Empresa Evaluada</b>	<b>Eje</b>	<b>Aspecto</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Porcentaje Maximo</b>	<b>Porcentaje alcanzado</b>
		ocupar cargos directivos, junta directiva, proveedores, etc.			
CONSULTORIA SC SAS BIC	Gobierno Corporativo	La organización tiene un manual para sus empleados, con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad	La organización deberá presentar evidencias relacionadas con códigos o manuales de comportamiento donde se consignen valores y expectativas de la sociedad 0 - No cuenta con códigos o manuales de este tipo 1 - Se encuentra en construcción 2 - Se presentan los códigos o manuales de comportamiento de la organización (código de ética, manual de comportamiento, código de buen gobierno)	100%	0%
<b>TOTAL, PUNTAJE</b>					<b>67%</b>



## 2. Modelo de negocio

### 2.1. Contexto del Modelo de Negocio

Las prácticas justas de operación hacen referencia al establecimiento de relaciones de beneficio mutuo entre la organización y sus distintos grupos de interés. Conforme a lo establecido en la norma ISO 26000, dichas prácticas se fundamentan en la conducta ética de la empresa al interactuar con otras entidades, promoviendo vínculos positivos y sostenibles basados en el principio de "ganar-ganar".

Estas prácticas guardan una estrecha relación con la gestión de la cadena de valor, la cual debe articularse de manera coherente desde el ámbito interno —particularmente con los colaboradores— hasta el externo, incluyendo clientes, proveedores y actores del entorno competitivo. A continuación, se presentan los principales resultados derivados de la implementación de estas prácticas dentro de la organización:

**Funcionamiento operativo:** proceso en el que se genera un valor agregado a la organización (puede ser misional, estratégico o de apoyo). Desde la aparición de la norma ISO 9001 se comenzó a hablar de gestión de procesos. Los misionales son procesos por los que la organización genera todas sus estrategias (las prácticas justas de operación entrarían en los procesos misionales de la organización). Sostenibilidad de la cadena de valor.

**Relacionamiento:** manejo que se le da al relacionamiento con grupos de interés con el objetivo de ganar para ambos.

### 2.2. Información a reportar Modelo de Negocio

**2.2.1. Objetivo de la dimensión:** Adquirir bienes o contratar servicios de empresas de origen local o que pertenezcan a mujeres y minorías, Además, dan preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes y servicios que implementen normas equitativas y ambientales.

**2.2.2. Logros específicos:** Para **CONSULTORIA SC SAS BIC** la conducta ética al relacionarse con sus partes de interés tanto internas como externas es de gran valor. Por tanto, la empresa realiza buenas prácticas desde trabajadores hasta proveedores. Para el cumplimiento de la actividad de modelo de negocio la organización crea un procedimiento de contratación de proveedores, dentro del cual se dictamina una contratación transparente, de la cual hemos sido participes desde nuestra creación, así como una contratación equitativa, de la cual se destaca la igualdad de género de las mujeres en nuestra sociedad, además de enmarcar como principales proveedores los locales y regionales.

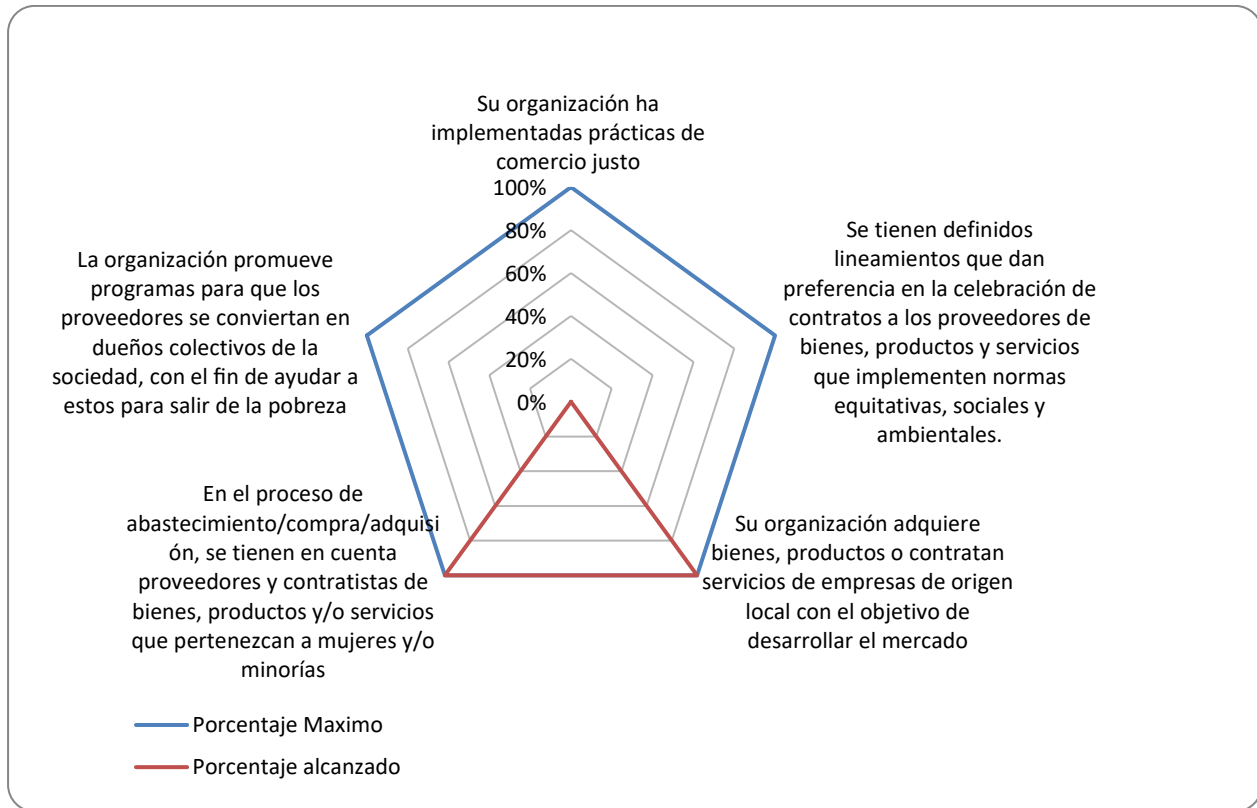
Para CONSULTORÍA SC S.A.S. BIC, el compromiso con el fortalecimiento del tejido empresarial local constituye un pilar fundamental de su modelo de negocio. Más allá del cumplimiento de los compromisos



asumidos como empresa BIC, la organización orienta sus esfuerzos a establecer alianzas estratégicas con empresas locales, con el objetivo de fomentar un crecimiento conjunto. A través de un trabajo colaborativo, se busca no solo impulsar el desarrollo sostenible de CONSULTORÍA SC S.A.S. BIC, sino también contribuir activamente al fortalecimiento y expansión de las capacidades productivas y competitivas de las organizaciones locales aliadas.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la aplicación de la herramienta de evaluación:

Modelo de Negocio					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
CONSULTORIA SC SAS BIC	Modelo de Negocio	Su organización ha implementadas prácticas de comercio justo	La organización deberá presentar evidencias de implementación de prácticas e comercio justo como oportunidades para productores en desventaja económica, transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas, prácticas comerciales justas (acuerdos, contratos legales), pago de precio justo, entre otras 0 - No tiene implementación de estas prácticas 1 - Tiene identificadas pero no implementadas prácticas, pero posee un plan de implementación 2 - Tiene implementadas prácticas de comercio justo	100%	0%
	Modelo de Negocio	Se tienen definidos lineamientos que dan preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes, productos y servicios que implementen normas equitativas, sociales y ambientales.	La organización deberá presentar directrices, lineamientos o procedimientos que involucren conceptos de equidad, sociedad y medio ambiente como variables importantes para celebración de contratos 0 - No tiene definidos procedimientos, lineamientos o directrices al respecto 1 - Se tienen identificados, pero aún no se aplican, pero existe un plan de implementación 2 - Existen directrices, lineamientos y/o procedimientos que involucran este tipo de variables	100%	0%
	Modelo de Negocio	Su organización adquiere bienes, productos o contratan servicios de empresas de origen local con el objetivo de desarrollar el mercado	La organización deberá presentar un proceso de abastecimiento/compras/adquisiciones que contemplen variables de desarrollo del mercado local 0 - No compran, adquieren o contratan bienes, productos y/o servicios de carácter local 1 - Se tienen identificados proveedores y contratistas locales, pero no hay calidad suficiente para comprar, adquirir o contratar 2 - Tienen un procedimiento definido que busca desarrollar la zona mediante estas prácticas	100%	100%
	Modelo de Negocio	En el proceso de abastecimiento/compra/adquisición, se tienen en cuenta proveedores y contratistas de bienes, productos y/o servicios que pertenezcan a mujeres y/o minorías	La organización debe complementar la información de la pregunta anterior con información de lineamientos para tener en cuenta proveedores y/o contratistas que pertenezcan a mujeres y/o minorías 0 - No se tienen en cuenta 1 - El procedimiento actual se encuentra en ajustes de estas variables 2 - Se tiene incluido dentro de las variables del procedimiento actual y es trazable	100%	100%
	Modelo de Negocio	La organización promueve programas para que los proveedores se conviertan en dueños colectivos de la sociedad, con el fin de ayudar a estos para salir de la pobreza	La organización deberá suministrar evidencia de ejecución de esta estrategia 0 - No promueve programas de este tipo 1 - Desarrolla proveedores y/o contratistas para mejorar su nivel 2 - Tiene programas de participación accionaria o apadrinamiento de estas organizaciones	100%	0%
<b>TOTAL, PUNTAJE</b>					<b>100%</b>



### 3. Prácticas laborales

#### 3.1. Contexto de prácticas laborales

La gestión del talento humano tiene como responsabilidad fundamental estructurar el componente humano dentro de la organización, lo cual implica la vinculación de personal idóneo, con las competencias requeridas para el adecuado desempeño de los cargos o funciones asignadas. Asimismo, contempla el diseño e implementación de programas de formación continua, orientados al fortalecimiento de las capacidades de los colaboradores, así como la creación de entornos propicios para su desarrollo profesional y personal.

No obstante, cuando se incorpora la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como eje estratégico, esta gestión trasciende el cumplimiento operativo y se convierte en un compromiso integral con el bienestar y la sostenibilidad del talento humano. En este contexto, se promueve la atracción y retención de los mejores perfiles, bajo condiciones laborales dignas, equitativas y sostenibles en el tiempo, generando valor tanto para las personas como para la organización.

La concepción de la gestión humana en la organización ha experimentado una evolución significativa, reflejada en la transformación de las prácticas empresariales a lo largo del tiempo. Este proceso ha transitado desde un enfoque centrado exclusivamente en la administración del personal, hacia una visión más integral representada por el área de recursos humanos, orientada a dirigir y optimizar el desempeño de los colaboradores. Posteriormente, ha avanzado hacia una perspectiva que reconoce y valora las necesidades y expectativas de los empleados como parte fundamental del desarrollo organizacional.

Este recorrido ha permitido evidenciar la relevancia de adoptar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como marco estratégico, en tanto que promueve una gestión humana más ética, participativa y sostenible, alineada con los principios de equidad, bienestar y desarrollo del talento al interior de la organización.

Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, los colaboradores no deben ser concebidos únicamente como fuerza laboral, sino como personas integrales que constituyen el grupo de interés primario dentro de la organización. Esto se debe a que son, simultáneamente, quienes ejercen mayor influencia sobre la empresa y quienes resultan más impactados por sus decisiones y dinámicas internas.

En este contexto, la concepción tradicional del lugar de trabajo se transforma. El principio fundamental de esta nueva visión de gestión radica en propiciar que los empleados se reconozcan como una parte esencial de la organización. Sin embargo, para hacer efectiva esta cultura de relacionamiento, es indispensable establecer canales de comunicación basados en el diálogo abierto, la confianza mutua y el involucramiento activo de ambas partes. Solo así es posible avanzar hacia una gestión del talento humano orientada a la sostenibilidad y al desarrollo conjunto de la organización y su equipo de trabajo.

### 3.2. Información a reportar prácticas laborales.

**3.2.1. Objetivos de la dimensión:** Brindar opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crear opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los trabajadores.

**3.2.2 Logros específicos:** En esta dimensión cabe anotar que **CONSULTORIA SC SAS BIC** estableció una política de teletrabajo, en aras de garantizar el mejoramiento en la calidad de vida de sus trabajadores. Esta medida busca facilitar la realización de trámites personales, evitar la larga exposición a congestiones vehiculares y fomentar el cuidado del medio ambiente. Finalmente, también resulta indispensable otorgar a nuestros trabajadores, un espacio dentro del cual puedan compartir con sus familiares y personas cercanas.

Es de poner en conocimiento que antes de tomar la decisión de ser empresa BIC CONSULTORIA SC ya había socializado a sus dos colaboradoras la intención de que las mismas trabajen con flexibilidad y sin que esto redujera el salario pactado.

Así mismo cabe mencionar que para nosotros es de gran importancia contribuir con el bienestar de nuestras trabajadoras, es por esta razón que en ocasiones y si lo creen necesario personal de la empresa los acompaña a citas médicas, bancarias y demás que requieran.

Asimismo, la organización se encuentra en la implementación de la política de desconexión laboral siendo esta una práctica que permite a los empleadores promover en los trabajadores buenos hábitos de descanso, recuperación y uso del tiempo libre, así como la aplicación del artículo 3 de la ley 2101 de 2021 buscando así estar acorde a la normativa y cumplir con los parámetros establecidos para el buen funcionamiento de nuestra empresa.

De igual forma, la organización también ha velado por reconocer la necesidad de establecer medidas que permitan a sus colaboradores progresar en sus habilidades laborales y personales, de forma que se vean beneficiados tanto ellos mismos como la organización. Es por esto que se trabaja para establecer las necesidades que presente cada individuo en particular y así proceder a establecer medidas.

Adicional a ello, CONSULTORÍA SC SAS BIC cuenta con personas en prestación de servicios, quienes trabajan desde casa cumpliendo las actividades relacionadas en la orden de prestación de servicios suscrita.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la aplicación de la herramienta de evaluación:

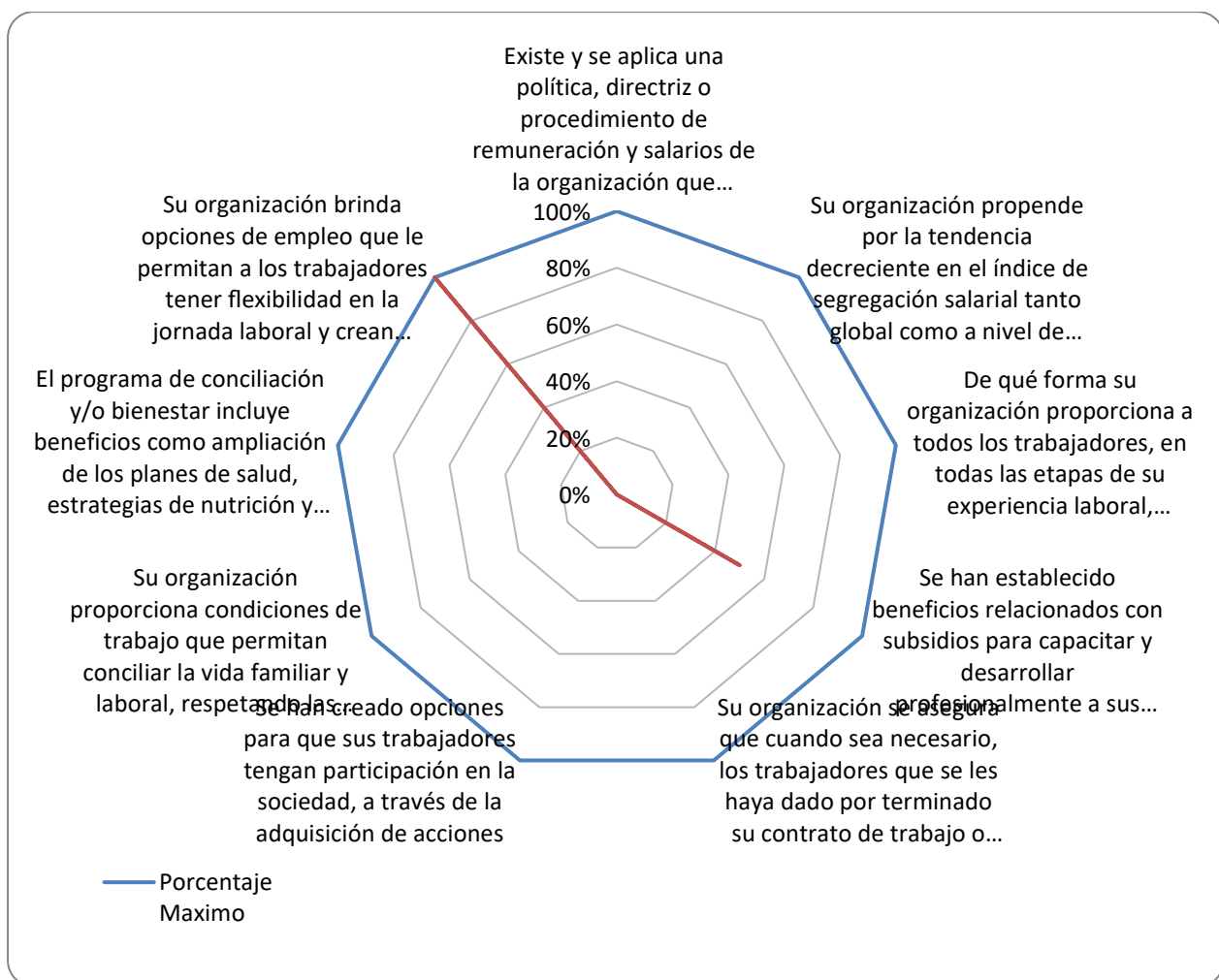
Prácticas Laborales					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
CONSULTORIA SC SAS BIC	Prácticas Laborales	Existe y se aplica una política, directriz o procedimiento de remuneración y salarios de la organización que establece que, en condiciones de trabajo de igual valor o mismas funciones de los puestos de trabajo, mujeres y hombres reciban un pago igual.	La organización deberá demostrar que tiene una política, directriz o procedimiento de remuneración basado en cargos y funciones. 0 - No lo tiene 1 - Tiene un procedimiento de remuneración con enfoque en las personas 2 - Tiene una política, directriz o procedimiento enfocado en los cargos y las funciones con diferencias justificables (antigüedad, experticia, entre otros)	100%	0%
	Prácticas Laborales	Su organización propende por la tendencia decreciente en el índice de segregación salarial tanto global como a nivel de cargos, con el fin de disminuir y cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres.	La organización evaluada deberá demostrar que realiza ejercicios de nivelación salarial acorde con los estándares gubernamentales o históricos del sector 0 - No realiza 1 - No presenta diferencias significativas, pero no realiza esta actividad de forma periódica 2 - Realiza análisis de brechas periódicamente (por lo menos cada dos años) para disminuir la brecha salarial entre cargos y género	100%	0%
	Prácticas Laborales	De qué forma su organización proporciona a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico	La organización deberá presentar un programa de formación derivado de fuentes de identificación de necesidades (incluyendo la evaluación del desempeño). 0 - No tiene programa 1 - Se encuentra en construcción 2 - Existe un programa de formación, capacitación y sensibilización y programas de desarrollo individual	100%	0%



Prácticas Laborales					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
	Prácticas Laborales	Se han establecido beneficios relacionados con subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores	La organización deberá tener definido dentro del programa de beneficios un rubro para apoyar la capacitación y desarrollo profesional de sus trabajadores. 0 - No tienen ningún tipo de apoyo 1 - La organización tiene identificadas las necesidades de capacitación y desarrollo, y se apoya de manera informal, no hay un programa estructurado 2 - Existe un programa de beneficios estructurado que incluye apoyo (subsidios) para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores	100%	50%
	Prácticas Laborales	Su organización se asegura que cuando sea necesario, los trabajadores que se les haya dado por terminado su contrato de trabajo o despedidos, reciban ayuda para acceder a un empleo, formación y asesoramiento (reorientación profesional)	La organización deberá presentar evidencias de programas de reorientación profesional, outplacement o similares que ayuden al trabajador desvinculado en su proceso de empleabilidad 0 - No tiene programas de ayuda y/o apoyo 1 - La organización realiza esfuerzos de tipo aleatorio y presenta evidencias sin estructura 2 - Existe un programa de reorientación profesional propio de la organización o en convenio con otras entidades	100%	0%
	Prácticas Laborales	Se han creado opciones para que sus trabajadores tengan participación en la sociedad, a través de la adquisición de acciones	La organización deberá demostrar que existe una iniciativa de participación en la sociedad mediante adquisición de acciones (legales) 0 - No ha desarrollado iniciativas de este tipo 1 - La organización vincula a sus empleados compartiendo las metas y objetivos estratégicos, premiando el desempeño con las utilidades al final del ejercicio económico 2 - La organización ha puesto a disposición de sus empleados la adquisición de acciones de la sociedad de forma legal	100%	0%
	Prácticas Laborales	Su organización proporciona condiciones de trabajo que permitan conciliar la vida familiar y laboral, respetando las responsabilidades familiares de los trabajadores (equilibrio vida-familia-trabajo)	La organización deberá presentar un programa de conciliación de la vida familiar, personal y laboral o un programa de beneficios que tengan como prioridad el equilibrio en estas tres dimensiones 0 - No tiene programa de conciliación y/o beneficios 1 - Presenta un programa de beneficios pero no garantiza el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados 2 - Cuenta con un programa de conciliación y/o bienestar fundamentado en las expectativas y necesidades de sus empleados	100%	0%
	Prácticas Laborales	El programa de conciliación y/o bienestar incluye beneficios como ampliación de los planes de salud, estrategias de nutrición y salud física (organizaciones saludables), y estrategias de salud mental	La organización deberá presentar evidencias de como aborda estos temas desde los programas de conciliación y/o bienestar 0 - No aborda estos temas 1 - Solamente cumple con lo establecido legalmente para estos temas 2 - Presentan evidencias que demuestran ir más allá del cumplimiento legal en uno o varios de estos temas	100%	0%



Prácticas Laborales					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
	Prácticas Laborales	Su organización brinda opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los sus trabajadores.	La organización deberá demostrar que existen iniciativas implementadas de flexit tiempo y flexiespacio o teletrabajo para el desarrollo de las actividades laborales de sus trabajadores 0 - No tiene estas iniciativas 1 - Se encuentra en fase piloto de implementación 2 - Tienen horario flexible y el teletrabajo es parte de su estrategia	100%	100%
<b>TOTAL PUNTAJE</b>					<b>50%</b>



#### 4. Prácticas Ambientales

#### 4.1. Contexto de prácticas ambientales

El medio ambiente es el conjunto de componentes físicos, químicos, biológicos y sociales capaces de causar efectos directos o indirectos, en un plazo corto o largo, sobre los seres vivos y las actividades humanas (definición establecida en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente, en Estocolmo, 1972).

Una organización comprometida con la sostenibilidad debe asumir la responsabilidad por los impactos ambientales derivados de sus actividades, implementando programas orientados a una gestión ambiental basada en el enfoque de riesgos. Esto implica, entre otros aspectos, asumir los costos asociados a la contaminación generada, así como realizar evaluaciones de impacto ambiental previas al desarrollo de nuevos proyectos o iniciativas.

Asimismo, resulta fundamental satisfacer las necesidades humanas mediante un uso más eficiente de los recursos, reduciendo al mínimo la generación de residuos y emisiones contaminantes. Esta visión promueve la adopción y el fomento de tecnologías y servicios ambientalmente apropiados, que contribuyan a minimizar la huella ecológica de la organización.

Incorporar criterios de desempeño ambiental, social y ético en la selección de productos y servicios a lo largo de todo su ciclo de vida no solo permite tomar decisiones más responsables, sino que también fomenta la toma de conciencia y el aprendizaje organizacional. Estos elementos fortalecen la capacidad de la empresa para apoyar activamente los esfuerzos ambientales tanto en su operación interna como en su esfera de influencia.

Las consideraciones y principios planteados por la norma se sustentan en cuatro ejes temáticos fundamentales: la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos, la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo, y la protección del medio ambiente, la biodiversidad y la restauración de los hábitats naturales.

#### 4.2 Información a reportar Prácticas Ambientales

**4.2.1 Objetivos de la dimensión:** En esta dimensión se contemplan las siguientes actividades de beneficio e interés colectivo: (i) Efectúan, anualmente, auditorías ambientales sobre eficiencia en uso de energía, agua y desechos y divulgan los resultados al público en general y capacitan a sus empleados en la misión social y ambiental de la sociedad; (ii) Supervisan las emisiones de gases invernadero generadas a causa de la actividad empresarial, implementan programas de reciclaje o de reutilización de desperdicios, aumentan progresivamente las fuentes de energía renovable utilizadas por la sociedad y motivan a sus proveedores a realizar sus propias evaluaciones y auditorías ambientales en relación con el uso de electricidad y agua, generación de desechos, emisiones de gases de efecto invernadero y empleo de energías renovables; (iii) Utilizan sistemas de iluminación energéticamente eficientes y otorgan incentivos a los trabajadores por utilizar en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles; (iv) Crean opciones de trabajo para la población estructuralmente desempleada, tales como los jóvenes en situación

de riesgo, individuos sin hogar, reinsertados o personas que han salido de la cárcel; (v) Incentivan las actividades de voluntariado y crean alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad.

**4.2.2 Implementación:** En CONSULTORÍA SC S.A.S BIC, estamos comprometidos con las buenas prácticas ambientales, es por esto que buscamos la organización al momento de recolectar nuestros desechos, priorizando las iniciativas de reducción del impacto ambiental (como medidas de reducción de consumo de energía y agua) y la promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente para ello hemos decidido reemplazar los bombillos tradicionales de alto consumo energético por bombillos ahorradores LED, en aras de ver reflejado por lo menos una disminución del 10% del consumo de electricidad.

Además, la Empresa implementó una política integral de gestión ambiental, con la finalidad de concientizar y dar a conocer a los colaboradores la importancia de las prácticas ambientales. En ella, se especifica la gran relevancia de ahorrar agua luz, así como el manejo del reciclaje. La última socialización sobre esta política fue en el mes de diciembre de 2024.

CONSULTORÍA SC S.A.S BIC en sus oficinas propias y en los diferentes proyectos que la Empresa ejecuta, mantiene la eficiencia energética, obteniendo resultados favorables tanto para la Compañía como para el medio ambiente.

Como oportunidad de mejora se tiene la implementación de charlas al personal parte de nuestra empresa con el fin de concientizar y dar a conocer la importancia de las prácticas ambientales, iniciando por el ahorro de agua, luz y el correcto reciclaje. También se tiene previsto la alianza con una empresa encargada de la reforestación y de esta manera contribuir de una forma más activa con la protección del medio ambiente.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la aplicación de la herramienta de evaluación:

Prácticas Ambientales					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
CONSULTORIA SC SAS BIC	Prácticas Ambientales	Su organización socializa, capacita y forma a sus trabajadores en todo lo relacionado con su misión social y ambiental (políticas)	La organización deberá demostrar que ha socializado, capacitado y/o formado a sus trabajadores en su misión social y ambiental 0 - No lo hace 1 - Se hace de forma esporádica y no obedece a un procedimiento estructurado 2 - Existe un programa de sensibilización, capacitación y formación que incluye esta temática en particular	100%	100%





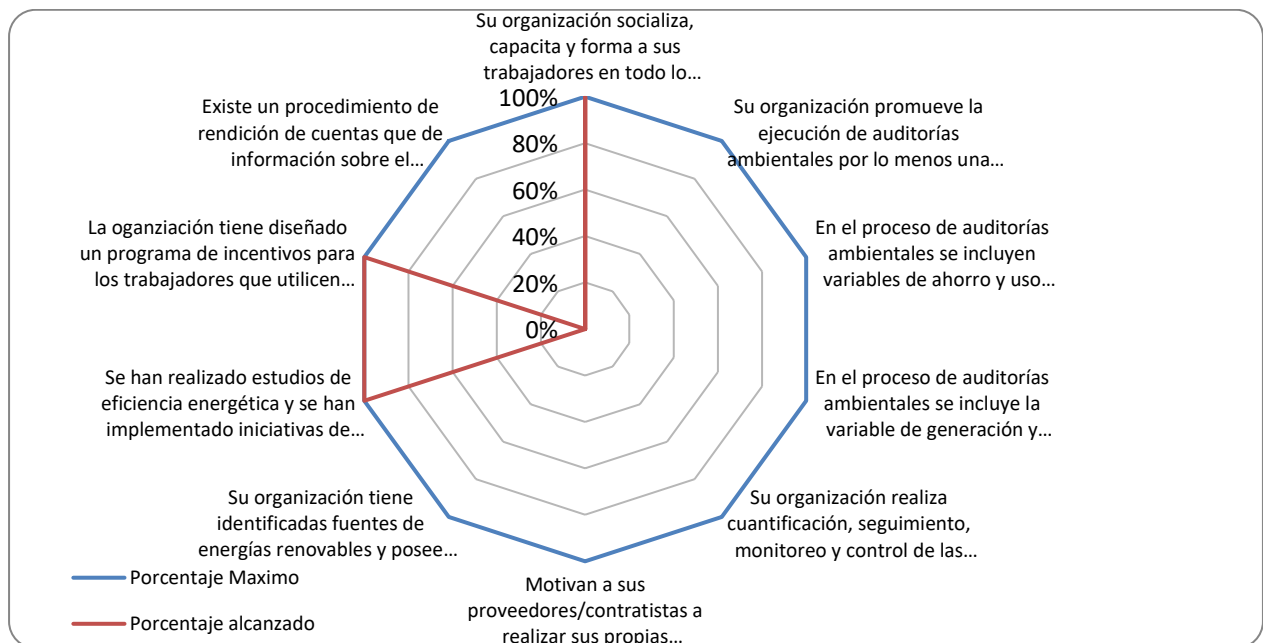
<b>Prácticas Ambientales</b>					
<b>Empresa Evaluada</b>	<b>Eje</b>	<b>Aspecto</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Porcentaje Máximo</b>	<b>Porcentaje alcanzado</b>
	Prácticas Ambientales	Su organización promueve la ejecución de auditorías ambientales por lo menos una vez al año	La organización deberá presentar evidencia de la realización de auditorías ambientales con periodicidad anual 0 - No realiza auditorías ambientales 1 - Realiza auditorías ambientales de forma esporádica 2 - Realiza auditorías ambientales con una periodicidad anual	100%	0%
	Prácticas Ambientales	En el proceso de auditorías ambientales se incluyen variables de ahorro y uso eficiente de recursos (agua y energía)	La organización deberá presentar el contenido de su programa de auditorías ambientales para validar la inclusión de estas variables de ahorro y uso eficiente de recursos 0 - No hace auditorías ambientales 1 - Hace auditorías ambientales, contempla las variables, pero no tiene planes de mejoramiento 2 - Se presenta el resultado de la auditoría incluyendo estas variables y su plan de mejoramiento (disminución en el uso de recursos)	100%	0%
	Prácticas Ambientales	En el proceso de auditorías ambientales se incluye la variable de generación y aprovechamiento de residuos sólidos	La organización deberá presentar el contenido de su programa de auditorías ambientales para validar la inclusión de estas variables de ahorro y uso eficiente de recursos 0 - No hace auditorías ambientales 1 - Hace auditorías ambientales, contempla las variables, pero no tiene planes de mejoramiento 2 - Se presenta el resultado de la auditoría incluyendo estas variables y su plan de mejoramiento (programas de aprovechamiento, reutilización y/o reciclaje, acciones de disminución en la generación)	100%	0%
	Prácticas Ambientales	Su organización realiza cuantificación, seguimiento, monitoreo y control de las emisiones de gases de efecto invernadero (inventario GEI, medición de la huella de carbono, programas de mitigación y adaptación al cambio climático, etc.)	La organización deberá presentar un programa o procedimiento asociado al control de las emisiones 0 - No realiza acciones de control de las emisiones 1 - Tiene cuantificada su huella de carbono por medios informales y no ha implementado iniciativas de adaptación y/o mitigación el cambio climático 2 - Tiene un programa de control de las emisiones y cuenta con todas las variables necesarias para definir estrategias de adaptación y mitigación al cambio climático	100%	0%



<b>Prácticas Ambientales</b>					
<b>Empresa Evaluada</b>	<b>Eje</b>	<b>Aspecto</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Porcentaje Máximo</b>	<b>Porcentaje alcanzado</b>
	Prácticas Ambientales	Motivan a sus proveedores/contratistas a realizar sus propias evaluaciones y auditorías ambientales en relación con el uso de electricidad y agua, generación de desechos, emisiones de gases de efecto invernadero y empleo de energías renovables.	La organización deberá presentar los mecanismos con los cuales promueve la realización de auditorías ambientales en su cadena de valor 0 - No tiene mecanismos 1 - Los tiene identificados, pero aún no los aplica 2 - Tiene mecanismos definidos para extender la cultura ambiental y la realización de auditorías ambientales en su cadena de valor	100%	0%
	Prácticas Ambientales	Su organización tiene identificadas fuentes de energías renovables y posee un cronograma de adopción e implementación gradual de estas en su operación	La organización deberá suministrar evidencias de identificación e implementación gradual de energías renovables en su operación 0 - No tiene identificadas 1 - Las tiene identificadas, pero no hay intención de implementación en el corto o mediano plazo 2 - Tiene identificadas las iniciativas y posee un cronograma de implementación a corto o mediano plazo	100%	0%
	Prácticas Ambientales	Se han realizado estudios de eficiencia energética y se han implementado iniciativas de iluminación eficiente	La organización deberá suministrar evidencia que demuestre que se han implementado iniciativas de eficiencia energética por lo menos en el campo de la iluminación 0 - No se han implementado iniciativas de iluminación eficiente 1 - Se tienen identificadas las oportunidades de cambio 2 - Se han implementado iniciativas de iluminación eficiente con resultados en el ahorro de energía por este ítem en particular	100%	100%
	Prácticas Ambientales	La organización tiene diseñado un programa de incentivos para los trabajadores que utilicen en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles.	La organización deberá presentar un programa de incentivos para los trabajadores que decidan utilizar medios de transporte alternativos y sostenibles para sus desplazamientos hacia el lugar de trabajo 0 - No hay estrategias de movilidad sostenible 1 - Se promueve el uso de la movilidad sostenible pero no hay incentivos para ello 2 - Se promueve la movilidad sostenible y se apoya en un programa de incentivos	100%	100%



Prácticas Ambientales					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
	Prácticas Ambientales	Existe un procedimiento de rendición de cuentas que de información sobre el desempeño ambiental de su organización a sus partes interesadas	La organización deberá presentar un mecanismo de rendición de cuentas que contenga la información del desempeño ambiental y que sea divulgado a sus partes interesadas 0 - No posee mecanismo y no divulga 1 - Tiene un mecanismo de rendición de cuentas y se divulga solo a nivel interno 2 - Existe un mecanismo e rendición de cuentas que es divulgado anualmente a sus partes interesadas	100%	0%
<b>TOTAL, PUNTAJE</b>					<b>100%</b>



## 5. Prácticas con la Comunidad

### 5.1. Contexto de prácticas con la comunidad

Se entiende por participación activa y desarrollo de la comunidad la gestión del relacionamiento con los interlocutores que habitualmente conviven con la organización en sus áreas de influencia y operación. Las

empresas que se involucran de manera respetuosa con la comunidad y sus instituciones reflejan valores democráticos y cívicos, y los fortalecen abriendo espacios no solo para la comunidad.

- Esta materia fundamental está trazada por unos principios de relacionamiento con comunidades y organizaciones.
- La organización es una parte de la comunidad y tiene intereses comunes con ella.
- Las comunidades tienen derecho a tomar decisiones con relación a los recursos y oportunidades de su zona.
- Es fundamental reconocer sus características: culturas, religiones y tradiciones.
- Es necesario trabajar en alianza y promover el intercambio de recursos y experiencias.

**Participación activa:** Además de identificar a las partes interesadas, es fundamental que la organización establezca una relación activa y participativa con la comunidad, reconociendo que forma parte integral de ella. Este vínculo debe construirse sobre la base del respeto mutuo y el reconocimiento de intereses comunes, fomentando la colaboración y el compromiso compartido.

El desarrollo comunitario está estrechamente ligado a la mejora de la calidad de vida de la población. No obstante, este objetivo solo puede alcanzarse cuando existe una responsabilidad colectiva, con la participación de diversos actores sociales y el alineamiento de múltiples intereses. En este contexto, la organización debe desempeñar un papel activo como agente de cambio, promoviendo iniciativas que fortalezcan el tejido social y contribuyan al bienestar sostenible de la comunidad en la que opera.

Ambos elementos constituyen componentes esenciales del desarrollo sostenible. Por una parte, la participación activa de la comunidad facilita el logro de objetivos de desarrollo al fortalecer el sentido de corresponsabilidad y cohesión social. Por otra parte, el desarrollo comunitario se ve fortalecido cuando se promueve la participación de sus miembros en los distintos procesos y espacios de toma de decisiones.

En este sentido, tanto la participación comunitaria como el desarrollo local se potencian mutuamente a través de una conducta organizacional socialmente responsable, que reconoce el valor del diálogo, la inclusión y la colaboración como pilares para la construcción de un entorno más equitativo, resiliente y sostenible.

## 5.2. Información a reportar Prácticas con la Comunidad

**5.2.1. Objetivos de la dimensión:** En esta dimensión se contemplan las siguientes actividades de beneficio e interés colectivo: Incentivar las actividades de voluntariado y crear alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad.

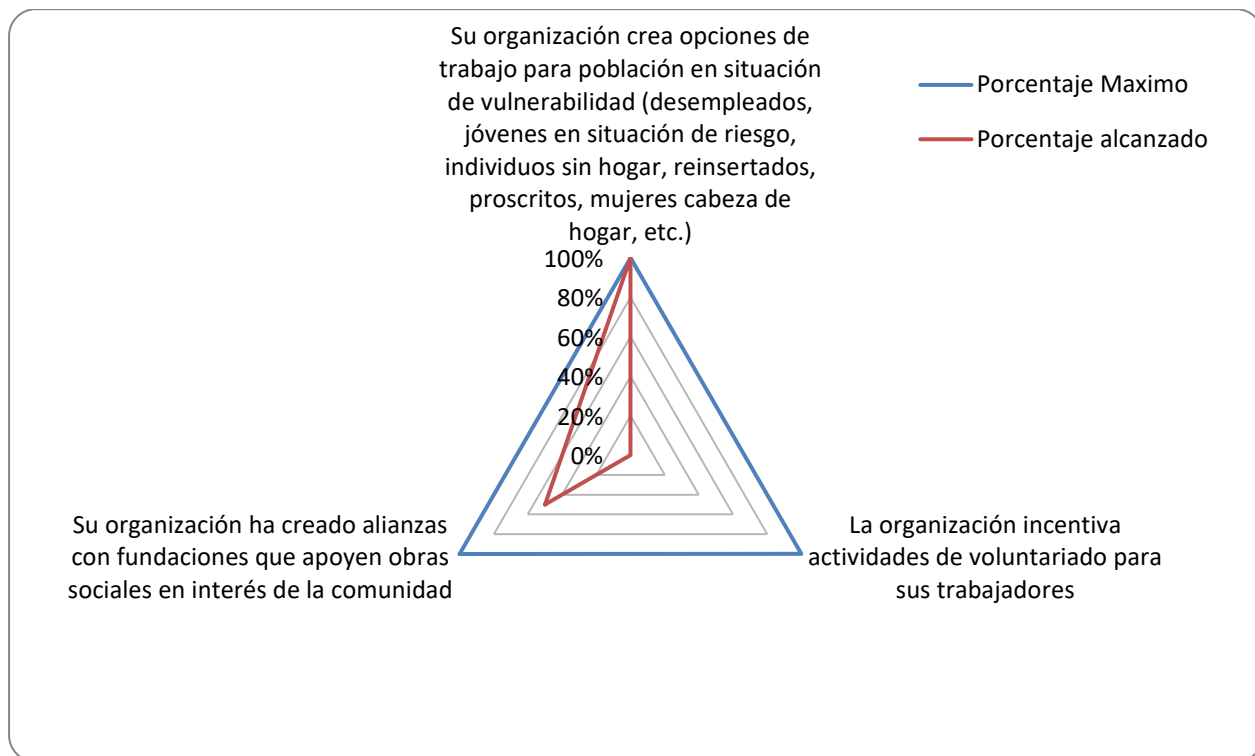
**5.2.2. Logros específicos:** La Empresa tiene políticas de no discriminación y cuenta con el sello de adulto mayor entregado por el Ministerio de Trabajo, así como también mujer cabeza de familia. Además, en pro de cumplir con los objetivos de prácticas con la comunidad, la Empresa incentiva a los colaboradores a realizar actividades de voluntariado, creando alianzas con fundaciones que apoyan obras sociales.

Así mismo, nuestro objetivo es seguir apoyando y contribuyendo con estas obras sociales, por lo cual, nos encontramos prestos a seguir participando en las actividades futuras de voluntariado que la fundación requiera y a esperar de poder llevar a cabo más actividades de voluntariado donde podamos estar vinculados buscando así el crecimiento social en nuestra empresa.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la aplicación de la herramienta de evaluación:

Prácticas con la Comunidad					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
CONSULTORIA SC SAS BIC	Prácticas con la Comunidad	Su organización crea opciones de trabajo para población en situación de vulnerabilidad (desempleados, jóvenes en situación de riesgo, individuos sin hogar, reinsertados, proscritos, mujeres cabeza de hogar, etc.)	La organización deberá demostrar que tiene iniciativas de este tipo y que lleva indicadores de vinculación de personas en situación de vulnerabilidad 0 - No contempla estas iniciativas 1 - Contempla solo algunas iniciativas, pero no lleva indicadores 2 - Tiene definido un procedimiento y lleva indicadores	100%	100%
	Prácticas con la Comunidad	La organización incentiva actividades de voluntariado para sus trabajadores	la organización deberá demostrar que incentiva la participación de sus trabajadores en actividades de voluntariado 0 - No incentiva 1 - Incentiva desde iniciativas externas 2 - Tiene diseñadas actividades de voluntariado e incentiva a sus trabajadores a participar activamente de ellas	100%	0%

Prácticas con la Comunidad					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
	Prácticas con la Comunidad	Su organización ha creado alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad	La organización deberá demostrar iniciativas de creación de alianzas con fundaciones u otras entidades para apoyar obras sociales que vayan en línea con las expectativas y necesidades de la comunidad 0 - No realiza alianzas 1 - Se tienen identificadas las expectativas y necesidades de la comunidad, pero no se hacen alianzas para apoyar obras 2 - Se presentan evidencias de alianzas para apoyar obras sociales alienadas con expectativas y necesidades de la comunidad	100%	50%
		<b>TOTAL, PUNTAJE</b>			<b>50%</b>



## CONCLUSIONES

1. Al haber adoptado recientemente la condición BIC, la Compañía ha implementado rápidamente los estándares y dimensiones, puesto que desde su esencia Empresarial realiza muchas de las actividades relacionadas con su condición de Beneficio e Interés Colectivo.

2. Haber logrado en la calificación 71%, es un orgullo para nosotros, al entender que esto no lo hacemos por un interés comercial o de imagen, sino por la convicción de todos.
3. Al ser una empresa pequeña, en ocasiones se nos ha dificultado cumplir con todas las variables, sin embargo, nos encontramos comprometidos para trazar un plan a futuro que nos permita adoptar herramientas más concretas que estén en sintonía con la condición BIC.
4. Al realizar este informe de gestión BIC, hemos podido evidenciar que al adquirir esta condición de SOCIEDAD DE BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO empresa triple propósito, es un crecimiento continuo tanto de la empresa como del personal que en ella labora, seguirá siendo de nuestro interés seguir ejecutando y avanzado en las dimensiones seleccionadas y seguir creciendo en todos los ámbitos estipulados.



**CONSOLIDADO GENERAL DE LA EMPRESA  
CONSULTORÍA SC S.A.S BIC**

CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS							
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Máximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
CONSULTORIA SC SAS BIC	Gobierno Corporativo	Su organización ha socializado y divulgado su misión, propósito superior o manifiesto con todos sus grupos de interés	La organización deberá presentar evidencias del proceso de socialización y divulgación de su misión, propósito superior o manifiesto a sus grupos de interés, los medios utilizados para ello y los documentos en los cuales se encuentra dicha información 0 - No ha socializado o divulgado 1 - Se hizo socialización y divulgación a nivel interno de la organización 2 - Se presentan evidencias de socialización y divulgación por diferentes medios y la información está documentada	50	25	100%	50%
	Gobierno Corporativo	Los estados financieros de la organización son presentados (divulgados) anualmente a todos sus empleados como parte de la estrategia de transparencia	La organización deberá suministrar evidencia de divulgación de sus estados financieros a todos sus empleados como aporte de una estrategia de transparencia 0 - No lo hace 1 - Se presentan resultados o se hace rendición de cuentas generalizada 2 - Se presenta evidencia de espacios de divulgación periódicos con sus empleados para compartir los estados financieros (pedagógicamente)	50	25	100%	50%
	Gobierno Corporativo	Su organización tiene definidas directrices de diversidad de género y de acceso a distintas culturas, minorías étnicas, creencias religiosas diversas, con distintas orientaciones sexuales y capacidades físicas heterogéneas, para ocupar cargos directivos, junta directiva, proveedores, etc.	La organización deberá presentar evidencia que demuestre que existen políticas, directrices o lineamientos en las variables mencionadas, relacionados con la composición de juntas directivas, cargos directivos, proveedores, entre otros 0 - No tiene políticas, directrices y/o lineamientos 1 - La organización contempla solo algunas de las variables mencionadas 2 - La organización tiene definidas, socializadas y divulgadas políticas, directrices y/o lineamientos relacionados con las variables del apartado	50	50	100%	100%
	Gobierno Corporativo	La organización tiene un manual para sus empleados, con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad	La organización deberá presentar evidencias relacionadas con códigos o manuales de comportamiento donde se consignen valores y expectativas de la sociedad 0 - No cuenta con códigos o manuales de este tipo 1 - Se encuentra en construcción 2 - Se presentan los códigos o manuales de comportamiento de la organización (código de ética, manual de comportamiento, código de buen gobierno)	0	0	100%	0%
	Modelo de Negocio	Su organización ha implementadas prácticas de comercio justo	La organización deberá presentar evidencias de implementación de prácticas e comercio justo como oportunidades para productores en desventaja económica, transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas, prácticas comerciales justas (acuerdos, contratos legales), pago de precio justo, entre otras 0 - No tiene implementación de estas prácticas 1 - Tiene identificadas pero no implementadas prácticas, pero posee un plan de implementación	0	0	100%	0%





CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS							
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Máximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
			2 - Tiene implementadas prácticas de comercio justo				
	Modelo de Negocio	Se tienen definidos lineamientos que dan preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes, productos y servicios que implementen normas equitativas, sociales y ambientales.	La organización deberá presentar directrices, lineamientos o procedimientos que involucren conceptos de equidad, sociedad y medio ambiente como variables importantes para celebración de contratos 0 - No tiene definidos procedimientos, lineamientos o directrices al respecto 1 - Se tienen identificados pero aún no se aplican, pero existe un plan de implementación 2 - Existen directrices, lineamientos y/o procedimientos que involucren este tipo de variables	0	0	100%	0%
	Modelo de Negocio	Su organización adquiere bienes, productos o contrata servicios de empresas de origen local con el objetivo de desarrollar el mercado	La organización deberá presentar un proceso de abastecimiento/compras/adquisiciones que contemplen variables de desarrollo del mercado local 0 - No compran, adquieren o contratan bienes, productos y/o servicios de carácter local 1 - Se tienen identificados proveedores y contratistas locales, pero no hay calidad suficiente para comprar, adquirir o contratar 2 - Tienen un procedimiento definido que busca desarrollar la zona mediante estas prácticas	50	50	100%	100%
	Modelo de Negocio	En el proceso de abastecimiento/compra/adquisición, se tienen en cuenta proveedores y contratistas de bienes, productos y/o servicios que pertenezcan a mujeres y/o minorías	La organización debe complementar la información de la pregunta anterior con información de lineamientos para tener en cuenta proveedores y/o contratistas que pertenezcan a mujeres y/o minorías 0 - No se tienen en cuenta 1 - El procedimiento actual se encuentra en ajustes de estas variables 2 - Se tiene incluido dentro de las variables del procedimiento actual y es trazable	50	50	100%	100%
	Modelo de Negocio	La organización promueve programas para que los proveedores se conviertan en dueños colectivos de la sociedad, con el fin de ayudar a estos para salir de la pobreza	La organización deberá suministrar evidencia de ejecución de esta estrategia 0 - No promueve programas de este tipo 1 - Desarrolla proveedores y/o contratistas para mejorar su nivel 2 - Tiene programas de participación accionaria o apadrinamiento de estas organizaciones	0	0	100%	0%
	Prácticas Laborales	Existe y se aplica una política, directriz o procedimiento de remuneración y salarios de la organización que establece que, en condiciones de trabajo de igual valor o mismas funciones de los puestos de trabajo, mujeres y hombres reciban un pago igual.	La organización deberá demostrar que tiene una política, directriz o procedimiento de remuneración basado en cargos y funciones. 0 - No lo tiene 1 - Tiene un procedimiento de remuneración con enfoque en las personas 2 - Tiene una política, directriz o procedimiento enfocado en los cargos y las funciones con diferencias justificables (antigüedad, experiencia, entre otros)	0	0	100%	0%



CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS							
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Máximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
	Prácticas Laborales	Su organización propende por la tendencia decreciente en el índice de segregación salarial tanto global como a nivel de cargos, con el fin de disminuir y cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres.	La organización evaluada deberá demostrar que realiza ejercicios de nivelación salarial acorde con los estándares gubernamentales o históricos del sector 0 - No realiza 1 - No presenta diferencias significativas, pero no realiza esta actividad de forma periódica 2 - Realiza análisis de brechas periódicamente (por lo menos cada dos años) para disminuir la brecha salarial entre cargos y género	0	0	100%	0%
	Prácticas Laborales	De qué forma su organización proporciona a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico	La organización deberá presentar un programa de formación derivado de fuentes de identificación de necesidades (incluyendo la evaluación del desempeño). 0 - No tiene programa 1 - Se encuentra en construcción 2 - Existe un programa de formación, capacitación y sensibilización y programas de desarrollo individual	0	0	100%	0%
	Prácticas Laborales	Se han establecido beneficios relacionados con subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores	La organización deberá tener definido dentro del programa de beneficios un rubro para apoyar la capacitación y desarrollo profesional de sus trabajadores. 0 - No tienen ningún tipo de apoyo 1 - La organización tiene identificadas las necesidades de capacitación y desarrollo, y se apoya de manera informal, no hay un programa estructurado 2 - Existe un programa de beneficios estructurado que incluye apoyo (subsidios) para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores	50	25	100%	50%
	Prácticas Laborales	Su organización se asegura que cuando sea necesario, los trabajadores que se les haya dado por terminado su contrato de trabajo o despedidos, reciban ayuda para acceder a un empleo, formación y asesoramiento (reorientación profesional)	La organización deberá presentar evidencias de programas de reorientación profesional, outplacement o similares que ayuden al trabajador desvinculado en su proceso de empleabilidad 0 - No tiene programas de ayuda y/o apoyo 1 - La organización realiza esfuerzos de tipo aleatorio y presenta evidencias sin estructura 2 - Existe un programa de reorientación profesional propio de la organización o en convenio con otras entidades	0	0	100%	0%
	Prácticas Laborales	Se han creado opciones para que sus trabajadores tengan participación en la sociedad, a través de la adquisición de acciones	La organización deberá demostrar que existe una iniciativa de participación en la sociedad mediante adquisición de acciones (legales) 0 - No ha desarrollado iniciativas de este tipo 1 - La organización vincula a sus empleados compartiendo las metas y objetivos estratégicos, premiando el desempeño con las utilidades al final del ejercicio económico 2 - La organización ha puesto a disposición de sus empleados la adquisición de acciones de la sociedad de forma legal	0	0	100%	0%
	Prácticas Laborales	Su organización proporciona condiciones de trabajo que permitan conciliar la vida familiar y laboral, respetando las responsabilidades	La organización deberá presentar un programa de conciliación de la vida familiar, personal y laboral o un programa de beneficios que tengan como prioridad el equilibrio en estas tres dimensiones 0 - No tiene programa de conciliación y/o beneficios	0	0	100%	0%



CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS							
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Máximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
		familiares de los trabajadores (equilibrio vida-familia-trabajo)	1 - Presenta un programa de beneficios pero no garantiza el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados 2 - Cuenta con un programa de conciliación y/o bienestar fundamentado en las expectativas y necesidades de sus empleados				
	Prácticas Laborales	El programa de conciliación y/o bienestar incluye beneficios como ampliación de los planes de salud, estrategias de nutrición y salud física (organizaciones saludables), y estrategias de salud mental	La organización deberá presentar evidencias de como aborda estos temas desde los programas de conciliación y/o bienestar 0 - No aborda estos temas 1 - Solamente cumple con lo establecido legalmente para estos temas 2 - Presentan evidencias que demuestran ir más allá del cumplimiento legal en uno o varios de estos temas	50	0	100%	0%
	Prácticas Laborales	Su organización brinda opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los sus trabajadores.	La organización deberá demostrar que existen iniciativas implementadas de flexitempo y flexiespacio o teletrabajo para el desarrollo de las actividades laborales de sus trabajadores 0 - No tiene estas iniciativas 1 - Se encuentra en fase piloto de implementación 2 - Tienen horario flexible y el teletrabajo es parte de su estrategia	50	50	100%	100%
	Prácticas Ambientales	Su organización socializa, capacita y forma a sus trabajadores en todo lo relacionado con su misión social y ambiental (políticas)	La organización deberá demostrar que ha socializado, capacitado y/o formado a sus trabajadores en su misión social y ambiental 0 - No lo hace 1 - Se hace de forma esporádica y no obedece a un procedimiento estructurado 2 - Existe un programa de sensibilización, capacitación y formación que incluye esta temática en particular	50	50	100%	100%
	Prácticas Ambientales	Su organización promueve la ejecución de auditorías ambientales por lo menos una vez al año	La organización deberá presentar evidencia de la realización de auditorías ambientales con periodicidad anual 0 - No realiza auditorías ambientales 1 - Realiza auditorías ambientales de forma esporádica 2 - Realiza auditorías ambientales con una periodicidad anual	0	0	100%	0%
	Prácticas Ambientales	En el proceso de auditorías ambientales se incluyen variables de ahorro y uso eficiente de recursos (agua y energía)	La organización deberá presentar el contenido de su programa de auditorías ambientales para validar la inclusión de estas variables de ahorro y uso eficiente de recursos 0 - No hace auditorías ambientales 1 - Hace auditorías ambientales, contempla las variables pero no tiene planes de mejoramiento 2 - Se presenta el resultado de la auditoría incluyendo estas variables y su plan de mejoramiento (disminución en el uso de recursos)	0	0	100%	0%
	Prácticas Ambientales	En el proceso de auditorías ambientales se incluye la variable de generación y aprovechamiento de residuos sólidos	La organización deberá presentar el contenido de su programa de auditorías ambientales para validar la inclusión de estas variables de ahorro y uso eficiente de recursos 0 - No hace auditorías ambientales 1 - Hace auditorías ambientales, contempla las variables pero no tiene planes de mejoramiento 2 - Se presenta el resultado de la auditoría incluyendo estas variables y	0	0	100%	0%



CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS							
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Máximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
			su plan de mejoramiento (programas de aprovechamiento, reutilización y/o reciclaje, acciones de disminución en la generación)				
	Prácticas Ambientales	Su organización realiza cuantificación, seguimiento, monitoreo y control de las emisiones de gases de efecto invernadero (inventario GEI, medición de la huella de carbono, programas de mitigación y adaptación al cambio climático, etc.)	La organización deberá presentar un programa o procedimiento asociado al control de las emisiones 0 - No realiza acciones de control de las emisiones 1 - Tiene cuantificada su huella de carbono por medios informales y no ha implementado iniciativas de adaptación y/o mitigación el cambio climático 2 - Tiene un programa de control de las emisiones y cuenta con todas las variables necesarias para definir estrategias de adaptación y mitigación al cambio climático	0	0	100%	0%
	Prácticas Ambientales	Motivan a sus proveedores/contratistas a realizar sus propias evaluaciones y auditorías ambientales en relación con el uso de electricidad y agua, generación de desechos, emisiones de gases de efecto invernadero y empleo de energías renovables.	La organización deberá presentar los mecanismos con los cuales promueve la realización de auditorías ambientales en su cadena de valor 0 - No tiene mecanismos 1 - Los tiene identificados, pero aún no los aplica 2 - Tiene mecanismos definidos para extender la cultura ambiental y la realización de auditorías ambientales en su cadena de valor	0	0	100%	0%
	Prácticas Ambientales	Su organización tiene identificadas fuentes de energías renovables y posee un cronograma de adopción e implementación gradual de estas en su operación	La organización deberá suministrar evidencias de identificación e implementación gradual de energías renovables en su operación 0 - No tiene identificadas 1 - Las tiene identificadas pero no hay intención de implementación en el corto o mediano plazo 2 - Tiene identificadas las iniciativas y posee un cronograma de implementación a corto o mediano plazo	0	0	100%	0%
	Prácticas Ambientales	Se han realizado estudios de eficiencia energética y se han implementado iniciativas de iluminación eficiente	La organización deberá suministrar evidencia que demuestre que se han implementado iniciativas de eficiencia energética por lo menos en el campo de la iluminación 0 - No se han implementado iniciativas de iluminación eficiente 1 - Se tienen identificadas las oportunidades de cambio 2 - Se han implementado iniciativas de iluminación eficiente con resultados en el ahorro de energía por este ítem en particular	50	50	100%	100%
	Prácticas Ambientales	La organización tiene diseñado un programa de incentivos para los trabajadores que utilicen en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles.	La organización deberá presentar un programa de incentivos para los trabajadores que decidan utilizar medios de transporte alternativos y sostenibles para sus desplazamientos hacia el lugar de trabajo 0 - No hay estrategias de movilidad sostenible 1 - Se promueve el uso de la movilidad sostenible pero no hay incentivos para ello 2 - Se promueve la movilidad sostenible y se apoya en un programa de incentivos	50	50	100%	100%



CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS							
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Máximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
	Prácticas Ambientales	Existe un procedimiento de rendición de cuentas que de información sobre el desempeño ambiental de su organización a sus partes interesadas	La organización deberá presentar un mecanismo de rendición de cuentas que contenga la información del desempeño ambiental y que sea divulgado a sus partes interesadas 0 - No posee mecanismo y no divulga 1 - Tiene un mecanismo de rendición de cuentas y se divulga solo a nivel interno 2 - Existe un mecanismo de rendición de cuentas que es divulgado anualmente a sus partes interesadas	0	0	100%	0%
	Prácticas con la Comunidad	Su organización crea opciones de trabajo para población en situación de vulnerabilidad (desempleados, jóvenes en situación de riesgo, individuos sin hogar, reinsertados, proscritos, mujeres cabeza de hogar, etc.)	La organización deberá demostrar que tiene iniciativas de este tipo y que lleva indicadores de vinculación de personas en situación de vulnerabilidad 0 - No contempla estas iniciativas 1 - Contempla solo algunas iniciativas pero no lleva indicadores 2 - Tiene definido un procedimiento y lleva indicadores	50	50	100%	100%
	Prácticas con la Comunidad	La organización incentiva actividades de voluntariado para sus trabajadores	La organización deberá demostrar que incentiva la participación de sus trabajadores en actividades de voluntariado 0 - No incentiva 1 - Incentiva desde iniciativas externas 2 - Tiene diseñadas actividades de voluntariado e incentiva a sus trabajadores a participar activamente de ellas	50	0	100%	0%
	Prácticas con la Comunidad	Su organización ha creado alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad	La organización deberá demostrar iniciativas de creación de alianzas con fundaciones u otras entidades para apoyar obras sociales que vayan en línea con las expectativas y necesidades de la comunidad 0 - No realiza alianzas 1 - Se tienen identificadas las expectativas y necesidades de la comunidad, pero no se hacen alianzas para apoyar obras 2 - Se presentan evidencias de alianzas para apoyar obras sociales alienadas con expectativas y necesidades de la comunidad	50	25	100%	50%
<b>PUNTAJE TOTAL</b>				<b>700</b>	<b>500</b>		<b>71,43%</b>

**CONSULTORÍA SC S.A.S BIC.**