

# INFORME DE GESTIÓN BIC 2024

**ANGELA ATEHORTÚA  
SOSTENIBILIDAD  
DESDE EL ORIGEN S.A.S. BIC**  
NIT 901.530.425-9 - ESTÁNDAR SISTEMA B





## Contenido

Introducción

Objetivo del informe

Sistema B

- Principios
- Valores
- Observaciones

Reporte de dimensiones

1. Modelo de Negocio
2. Gobierno corporativo
3. Prácticas laborales
4. Prácticas ambientales
5. Prácticas con la comunidad
6. Clientes



# Introducción

En la actualidad, desde diferentes grupos sociales, económicos e incluso políticos, se ha llevado a realizar un análisis de reflexión por las condiciones ambientales en las que se encuentra el planeta, resaltando la importancia de la conservación, mitigación, cuidado del ecosistema y la importante conexión que se debe hacer con nuestro origen; solo de esta manera se podrá hacer consciencia de que la conservación y el cuidado es un compromiso que se adquiere desde lo individual, solo así se podrá garantizar un futuro para las siguientes generaciones que puedan gozar de los recursos ambientales que nos ofrece el planeta.

El planeta requiere una recuperación y un cuidado de los recursos, esto a través de estrategias como lo es la sostenibilidad ambiental, por eso la importancia de hacer parte de este camino donde la sostenibilidad es desde el origen!

La sobrecapacidad de la tierra es una medida que marca la fecha de la demanda de recursos y servicios ecológicos de la humanidad en un año determinado, para el año 2024 se superó lo que la tierra podía regenerar en ese año; además, en poco más de 200 días se agotó el capital natural disponible para los 365 días del año de cada país, excediendo en un 74% la capacidad del ecosistema para regenerar los recursos naturales; teniendo en cuenta este análisis, en la actualidad, la humanidad necesitaría 1,75 planetas aproximadamente para satisfacer sus demandas de recursos naturales. Por eso la importancia de que las organizaciones establezcan estrategias empresariales de sostenibilidad ambiental para mitigar y disminuir la medida de consumo de los recursos.

El gremio de la construcción ha tomado iniciativas importantes con respecto al impacto que genera al medio ambiente, lo que ha llevado que esta industria que es fundamental para el crecimiento urbanístico, plantee estrategias como las construcciones ecológicas que tienen como resultados, el cuidado al medio ambiente, confort y calidad de vida a las personas; así mismo, busca hacer un correcto manejo de los residuos de construcción, optimizar el consumo de agua y energía en sus procesos, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos sostenibles 2030.

La población mundial se estima en aproximadamente 8.2 mil millones de personas, con un crecimiento anual de alrededor de 71 millones, lo que representa una tasa de incremento del 0.89% y con esto crece también la necesidad de alimentos, agua, energía y materias primas. Esto ejerce una presión significativa sobre los ecosistemas, ya que se intensifican la agricultura, la ganadería, la minería y la urbanización. El consumo excesivo hace insostenible la preservación de estos recursos finitos y puede llevar a su agotamiento, degradación ambiental y pérdida de biodiversidad. Por ello, es fundamental promover un desarrollo sostenible que permita satisfacer las necesidades actuales sin comprometer las de las generaciones futuras.

Actualmente, se estima que la construcción y operación de edificios representa aproximadamente el 40% del consumo global de energía y más del 30% de las emisiones de CO<sub>2</sub> relacionadas con la energía y un generador de altos volúmenes de residuos; esta industria tiene un impacto significativo en la sostenibilidad ambiental, social y económica. Sin embargo, han surgido iniciativas a nivel mundial para que la construcción considere el respeto y la

protección del medio ambiente en toda su cadena de valor, además de estrategias que se desarrollan con criterios ecológicos hasta desde la elaboración de los materiales hasta la operación de las edificaciones. En el lenguaje que hoy se utiliza en el contexto de la sostenibilidad, se encuentran términos como la construcción sostenible, construcción energética, edificios verdes y arquitectura pasiva entre muchos otros, que indican que la industria de la construcción tiene acciones concretas e interés en desarrollos que demuestran el compromiso con la conservación del medio ambiente.

# Objetivo del informe

Comunicar de manera clara y transparente el desempeño ambiental y de sostenibilidad de la empresa Ángela Atehortúa Sostenibilidad desde el Origen durante el año 2024, con el propósito de facilitar su evaluación interna y permitir su comparación con otras organizaciones del sector.

# Sistema B

El Sistema B es un movimiento global que promueve un modelo económico más inclusivo, equitativo y regenerativo, donde las empresas buscan generar valor no solo económico, sino también social y ambiental. Este movimiento está presente en más de 80 países y cuenta con más de 9.000 Empresas B certificadas en 101 países, abarcando 162 industrias y empleando a más de 834.000 personas.

Fundado en 2012 por Juan Pablo Larenas, Gonzalo Muñoz, María Emilia Correa y Pedro Tarak, se conformó como el primer socio global de B Lab fuera de Estados Unidos. Hoy, forma parte de la Red Global B, que agrupa organizaciones de seis continentes con la misión de transformar la economía para el bien común.

El propósito de Sistema B es inspirar a las empresas a ser agentes de cambio. Para ello, ofrece herramientas y programas para apoyarlas en la transición a convertirse en mejores empresas, desarrollando Modelos de Negocio de Impacto, gestionando su cadena de valor y obteniendo la Certificación de Empresa B.

Sistema B nació con un enfoque sistémico: trabaja por un cambio en la economía, colaborando con autoridades públicas, universidades, líderes de opinión, inversionistas y otros actores clave para acelerar la transición hacia un sistema más inclusivo, equitativo y regenerativo para todas las personas y el planeta.



En Colombia, actualmente existen más de 130 empresas certificadas como Empresas B, y si se incluyen las filiales internacionales que operan en el país, el número asciende a aproximadamente 150.

Este crecimiento refleja un cambio significativo en la forma en que las empresas operan, priorizando el bienestar social y ambiental junto con el éxito económico.



# Principios



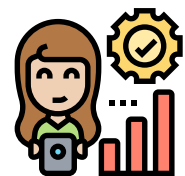
## Interdependencia

Sabemos que nuestras acciones impactan a otros. Por eso, tomamos decisiones en equipo, con escucha activa y priorizando el bienestar colectivo. Valoramos la comunicación clara, el trabajo en equipo y la empatía para resolver conflictos.



## Libertad Responsable

Creemos que la libertad de elegir conlleva la responsabilidad de nuestras decisiones. Actuamos con respeto por el tiempo y espacio de los demás, fomentando la autogestión, la puntualidad y el compromiso. La confianza se construye sobre la base de esta responsabilidad compartida.



## Integridad

Somos coherentes entre lo que pensamos, decimos y hacemos. Esto nos permite construir relaciones de confianza a largo plazo, basadas en honestidad, transparencia y respeto por valores fundamentales.



## Bienestar

El bienestar está en el centro de Sistema B. Nos preocupamos por el bienestar físico, mental, ambiental y financiero, promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.



# Valores

## Co-construcción

Fomentamos el trabajo en equipo y la colaboración. Construimos en conjunto, integrando diferentes perspectivas y valorando lo que cada persona aporta. Compartimos la responsabilidad, aprendemos entre todas las personas y confiamos en nuestro equipo.

## Pasión

Amamos lo que hacemos y estamos comprometidas y comprometidos con nuestro propósito. Con energía y entusiasmo, ponemos nuestros talentos al servicio de una cultura de alto impacto y valor positivo para nuestras comunidades.

## Diversidad

Creemos que la riqueza de nuestra organización está en el respeto por las personas, sus pensamientos, creencias y experiencias. Escuchamos y valoramos la diversidad como base para construir comunidades justas y armoniosas.

## Cuidado

Nos preocupamos por el bienestar físico, mental y emocional de cada persona. Actuamos con respeto, empatía y apoyo, promoviendo la seguridad y la salud de todas las personas involucradas.

## Innovación

Buscamos soluciones creativas y eficientes para mejorar procesos y resolver problemas. Pensamos de manera innovadora para generar un impacto positivo y aportar valor real a nuestra organización.



# Observaciones generales

Ángela Atehortúa - Sostenibilidad desde el Origen es una compañía fundada en 2021 bajo la figura de SAS BIC, con el propósito de asesorar a empresas de diversos sectores económicos en el diseño y liderazgo de planes, programas y proyectos de sostenibilidad. Su enfoque se centra en promover una gestión corporativa consciente, que responda de manera efectiva a las exigencias normativas, ambientales y sociales inherentes a la operación diaria de las organizaciones.

Nuestro objetivo es trabajar en conjunto con los grupos de interés de diversas compañías para evaluar el potencial de sus proyectos de construcción, promoviendo su certificación y elevando su desempeño a un nivel superior. Con ello, buscamos contribuir al avance de las empresas en los procesos de sostenibilidad y desarrollo de áreas construidas, alineándonos con estándares tanto nacionales como internacionales.

La sostenibilidad desde el origen es nuestro pilar fundamental. A través de este enfoque, promovemos una transformación consciente del entorno construido, con el objetivo de generar espacios de calidad para habitar. Diseñamos confort y bienestar para los usuarios, al tiempo que ofrecemos visibilidad, reconocimiento y posicionamiento para la industria de la construcción. Todo esto se traduce en rentabilidad y ahorros significativos tanto para nuestros clientes como para sus usuarios finales. Además desarrollamos los procesos y servicios



de acompañamiento alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), contribuyendo de manera significativa al cumplimiento de la Agenda 2030. A través de cada proyecto, buscamos generar un impacto positivo y medible que impulse la sostenibilidad en todos los niveles.

En Ángela Atehortúa - Sostenibilidad desde el Origen, cada proceso de acompañamiento se construye sobre una base sólida de valores que orientan nuestro quehacer diario. Creemos firmemente en la coherencia, la ética, la responsabilidad y el compromiso con la transformación sostenible del entorno construido.

Nuestros servicios están diseñados para ir más allá del cumplimiento normativo. Nos enfocamos en generar valor a largo plazo para nuestros clientes, sus usuarios y el entorno, guiándonos siempre por nuestros principios. Trabajamos desde la honestidad y la transparencia, promoviendo decisiones informadas que reflejen un liderazgo consciente y sostenible.

Alineamos nuestras acciones con la equidad, el respeto por las comunidades y el cuidado del medio ambiente, garantizando que cada acompañamiento sea una oportunidad para construir no solo edificaciones más sostenibles, sino también relaciones de confianza y propósito compartido.

Nuestros valores no son solo una declaración, sino el marco que le da sentido a cada estrategia, asesoría y solución que ofrecemos. Son el origen desde donde impulsamos una sostenibilidad real y transformadora.



# Reporte de dimensiones



A continuación, se expone el resultado del proceso de evaluación de la empresa Ángela Atehortúa Sostenibilidades desde el Origen, conforme a las dimensiones establecidas por el Sistema B. Se puede observar que el puntaje obtenido por la empresa supera la calificación mínima requerida para la certificación como Empresa B.



## Compromisos adquiridos

A continuación, se presentan las acciones de la dimensión de modelo de negocio incluidas en el objeto social.



## 1. Modelo de negocio

Adquieren bienes o contratan 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.



**La vendedora de Crêpes**


## Implementación de las actividades

Con el emprendimiento "La Vendedora de Crêpes" se llevó a cabo el taller "¿A qué te sabe la vida?", una experiencia significativa liderada por una ingeniera que decidió seguir su verdadera pasión: la cocina. A través de la elaboración de crêpes junto a los participantes, la emprendedora compartió su historia de vida, convirtiendo cada preparación en un espacio de encuentro y reflexión personal. La actividad no solo permitió disfrutar de la gastronomía, sino también conectar con emociones, sueños y decisiones de vida.



## 2. Gobierno corporativo

El gobierno evalúa la misión general de una empresa, el compromiso en torno a su impacto social/ambiental, la ética y la transparencia. Esta sección también evalúa la capacidad de una empresa para proteger su misión y considerar formalmente a las partes interesadas en la toma de decisiones a través de su estructura corporativa o documentos de gobierno corporativo.

	<b>Gobernanza</b> Descubra qué puede hacer su empresa para mejorar las políticas y prácticas relacionadas con su misión, su ética, su responsabilidad y su transparencia.	PREGUNTAS CONTESTADAS	PUNTAJE GENERAL
		22/22	17.2
	PUNTAJE DE LAS OPERACIONES	PUNTAJE DEL MODELO DE NEGOCIO DE IMPACTO	
	7.2	10.0	PUNTAJE N/A

El gobierno evalúa la misión general de una empresa, el compromiso en torno a su impacto social/ambiental, la ética y la transparencia. Esta sección también evalúa la capacidad de una empresa para proteger su misión y considerar formalmente a las partes interesadas en la toma de decisiones a través de su estructura corporativa (por ejemplo, corporación de beneficio) o documentos de gobierno corporativo.

## Compromisos adquiridos

- Creación del manual para los empleados donde se consignan los valores y expectativas de la sociedad.
- Nuestros valores están consignados en los estatutos de creación de la empresa y son publicados en nuestras redes sociales como puede verse a continuación:



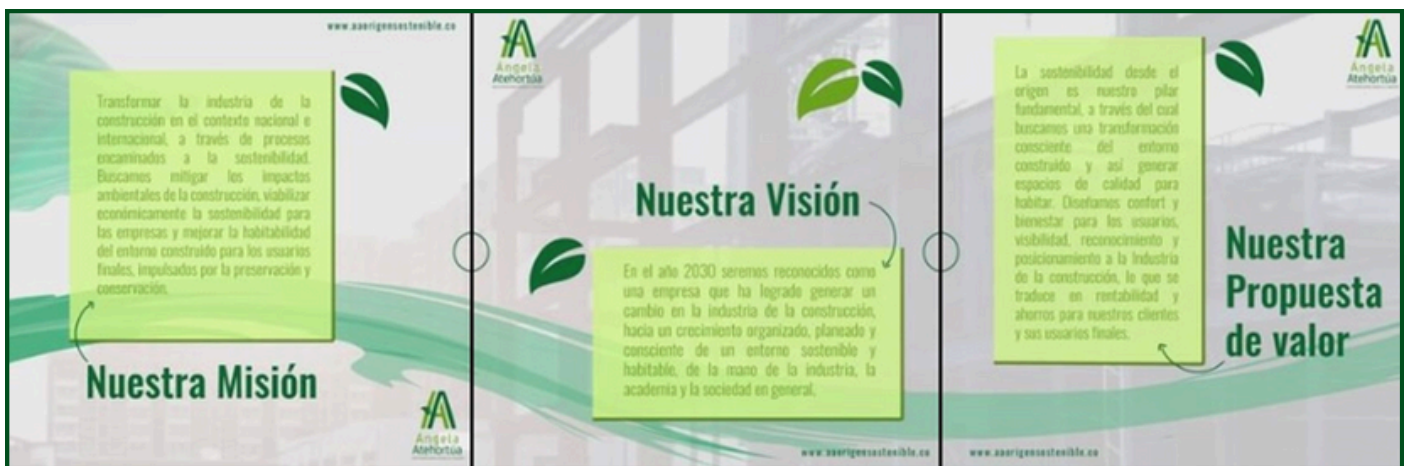
**Nuestros valores**

Seis valores determinan nuestro actuar cotidiano, las acciones que proyectamos a futuro y nuestra manera de relacionarnos al interior y exterior de nuestra empresa.

- 1 RESPETO**  
Nos interesa construir una convivencia armónica, reconociendo la diversidad de ideas, culturas y niveles sociales, dentro de un marco de equidad y convivencia.
- 2 HONESTIDAD**  
Este valor nos ayuda a guiar el comportamiento que nos hace ser líderes y reconocidos en nuestro entorno laboral, familiar y social, por nuestra rectitud, transparencia y buena fe en pro de un desarrollo conjunto.
- 3 LEALTAD**  
Este compromiso lo adquirimos al compartir el mismo ideal, siendo fieles a los principios, normas y comisiones, vetando por nuestros intereses profesionales por encima de los personales o de terceros.
- 4 COMPROMISO**  
Asumimos con dedicación, seriedad, profesionalismo y entrega el rol que cada persona desempeña dentro de nuestra empresa.
- 5 RESPONSABILIDAD**  
Tenemos la capacidad de desarrollar y cumplir de manera autónoma, organizada y eficiente con las obligaciones, metas y objetivos tanto individuales como colectivos.
- 6 TRANSPARENCIA**  
Nos enfocamos en crear un entorno de confianza, donde promovamos el acceso libre a la información, la comunicación abierta y la participación de todos los profesionales en la toma de decisiones.



- Se divulga a los trabajadores los estados financieros
- Se expresa la misión de la sociedad en los diversos documentos de la empresa.
- Nuestra misión, visión y propuesta de valor se encuentra plasmada en todas las presentaciones de la empresa, se divulgan con los empleados y se publican en nuestras redes sociales y pagina web




## Implementación de las actividades

El desarrollo de los objetivos empresariales se llevó a cabo con base en el propósito de la compañía, el aporte profesional de sus colaboradores y el crecimiento organizacional



### 3. Prácticas laborales

Trabajadores evalúa las contribuciones de una empresa a la seguridad financiera, salud & seguridad, bienestar, desarrollo profesional y compromiso & satisfacción de sus empleados. Además, esta sección reconoce los modelos comerciales diseñados para beneficiar a los trabajadores, como las empresas en las que al menos el 40 % son propiedad de empleados no ejecutivos y aquellas que tienen programas de desarrollo de la fuerza laboral para apoyar a las personas con barreras para el empleo.

	<b>Trabajadores</b>	PREGUNTAS CONTESTADAS	PUNTAJE GENERAL
	Descubra qué puede hacer su empresa para contribuir al bienestar financiero, físico, profesional y social de sus empleados.	45/45	28.7
		PUNTAJE DE LAS OPERACIONES	PUNTAJE DEL MODELO DE NEGOCIO DE IMPACTO
		27.9	0.0
			PUNTAJE N/A
			0.8

Trabajadores evalúa las contribuciones de una empresa a la seguridad financiera, salud & seguridad, bienestar, desarrollo profesional y compromiso & satisfacción de sus empleados. Además, esta sección reconoce los modelos comerciales diseñados para beneficiar a los trabajadores, como las empresas en las que al menos el 40 % son propiedad de empleados no ejecutivos y aquellas que tienen programas de desarrollo de la fuerza laboral para apoyar a las personas con barreras para el empleo.

### Compromisos adquiridos

- Redactar la o las actividades de la dimensión de prácticas laborales incluidas en el objeto social.
- Se establece una política de remuneración salarial justa para los trabajadores, y se analizan las brechas entre los empleados con mayores y menores ingresos con el fin de definir estándares de equidad interna.
- Se implementan programas de capacitación continua dirigidos a los trabajadores, con el objetivo de fortalecer sus



competencias, promover su desarrollo profesional y contribuir al mejor desempeño organizacional.

- Se promueve el desarrollo académico de los empleados mediante la implementación de flexibilidad horaria que facilite la conciliación entre sus estudios profesionales y sus responsabilidades laborales.
- Se imparten capacitaciones sobre temas de interés para los colaboradores, orientadas a fortalecer sus habilidades, especialmente en liderazgo, como un aporte tanto a su desarrollo personal como profesional.



**Capacitación de beneficios de la empresa,  
políticas y bioclimática**

- Se generan alternativas para que los trabajadores participen activamente en la sociedad mediante la adquisición de acciones. Adicionalmente, se amplían los planes de bienestar para los empleados y se diseñan estrategias de conciliación que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores.





### **Actividad de bienestar**

- Se llevó a cabo una valoración de la empresa con el propósito de determinar el valor de sus acciones. Este ejercicio fue socializado con los colaboradores, algunos de los cuales han manifestado interés en adquirir participación en la compañía a partir del año 2025.

La valoración de la empresa se realizó utilizando la metodología de Flujos de Caja Libre (FCL), la cual establece que el valor de una compañía se determina a partir de sus flujos de caja libres futuros, descontados a valor presente. Según este enfoque, el valor de cualquier activo puede expresarse como la suma de los flujos de caja esperados durante un periodo determinado, ajustados mediante una tasa de descuento que refleja el riesgo asociado a dichos flujos.

Este método se centra en la capacidad futura de la empresa para generar rendimientos, más que en su desempeño pasado. Por ello, es necesario realizar una proyección financiera que incluya estados de resultados y balances proyectados para los próximos años.



Para llevar a cabo una valoración precisa, es fundamental comenzar con un análisis exhaustivo tanto del sector como de la empresa. Este análisis debe considerar factores como la fuerza relativa de proveedores y clientes, la competencia actual y potencial, la existencia de productos o servicios sustitutos, los planes estratégicos de la empresa, las expectativas de crecimiento del sector, sus factores críticos de éxito, la composición del accionariado, y los proyectos de I+D.

La evaluación se realizó para una proyección a 10 años, obteniendo los siguientes resultados:

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Ingresos	315.033.613	324.484.622	998.426.000	1.371.000.000	1.412.130.000	1.454.489.900	1.498.128.717	1.543.072.579	1.589.364.756	1.637.045.699
Costos	181.165.000	186.599.950	574.160.466	788.414.964	812.067.413	836.429.435	861.522.318	887.367.988	913.989.028	941.408.698
Utilidad Bruta	133.868.613	137.884.672	424.265.534	582.585.036	600.062.587	618.064.465	636.606.399	655.704.591	675.375.728	695.637.000
Margen Bruto	42,5%	42,5%	42,5%	42,5%	42,5%	42,5%	42,5%	42,5%	42,5%	42,5%
Gastos Administración	49.661.000	51.647.440	217.000.000	225.680.000	234.707.200	244.095.488	253.859.308	264.013.680	274.574.227	285.557.196
Utilidad Operacional	84.207.613	86.237.232	207.265.534	356.905.036	365.355.387	373.968.977	382.747.091	391.690.911	400.801.501	410.079.804
Otros Egresos	18.969.000	19.727.760	20.516.870	21.337.545	22.191.047	23.078.669	24.001.836	24.961.910	25.960.386	26.998.802
Utilidad Neta	65.238.613	66.509.472	186.748.664	335.567.491	343.164.340	350.890.288	358.745.255	366.729.001	374.841.115	383.081.002
VPN 9 años	\$ 1.261.754.868,34									
VPN a 3 años	\$ 653.649.059,92		\$ 156.875.774,38							
Acclones	1.000									
Valor acclones	\$ 653.649,06									
Valor acclones	\$ 1.261.754,87									

- Se brinda opciones de empleo que permiten a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y se estableció la modalidad de teletrabajo, sin afectar la remuneración de sus trabajadores.

Contamos con una serie de políticas que permiten el buen desarrollo de las actividades laborales y que, a la vez, velan por la salud, cumplimiento de funciones y el confort de los empleados:

**Política de Teletrabajo:** El 100 % de los empleados desempeña sus funciones mediante la modalidad de teletrabajo, haciendo uso de tecnologías de la información y un esquema estructurado de cumplimiento de responsabilidades. La comunicación y coordinación entre colaboradores se realiza a través de la plataforma Discord.



Adicionalmente, se establece un compromiso formal de confidencialidad respecto a la información tanto de la empresa como de sus clientes.

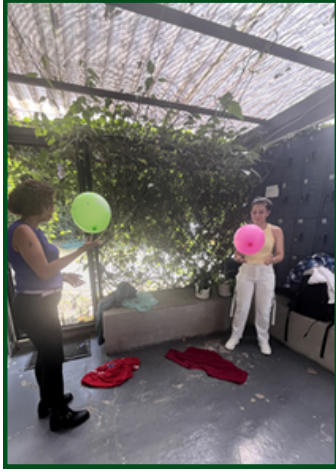
**Manual de empleados y clientes:** Documento empresarial en el cual se brindan detalles sobre la cultura, políticas, beneficios del empleado y demás información relevante de la empresa.

**Política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas:** Prohibición del consumo, posesión, distribución y venta de bebidas alcohólicas, cigarrillo, o medicamentos no formulados y cualquier sustancia psicoactiva en las instalaciones de la empresa.

**Política de SST:** Identificación de peligros para la prevención de accidentes de trabajo y resguardar tanto la salud física como mental de los empleados.

Adicionalmente, se promueven actividades de esparcimiento dirigidas a los colaboradores, las cuales constituyen un pilar fundamental de la estrategia organizacional. Estas iniciativas contribuyen a fortalecer el sentido de pertenencia, aumentar la retención del talento humano y fomentar el bienestar integral, ya que ayudan a conservar la salud, reducir el estrés y liberar tensiones emocionales. Entre las actividades desarrolladas se destacan la celebración de navidad y el aniversario de la empresa.





## Actividad de bienestar



## Aniversario de la empresa y reconocimiento a la labor de cada uno de los colaboradores.





### **Celebración de Navidad**

- Con el objetivo de desarrollar estrategias que fortalezcan la motivación y el sentido de pertenencia de los colaboradores, así como de promover comportamientos alineados con los valores corporativos, se llevó a cabo una evaluación del clima laboral. Esta iniciativa busca impulsar un entorno de trabajo saludable, inclusivo y colaborativo, en el que las interacciones sean fluidas y se fomente el bienestar integral. La medición incluyó variables clave tales como:
- Satisfacción general
- Autonomía en el desempeño de funciones
- Cohesión dentro del equipo de trabajo
- Niveles de presión laboral
- Apoyo y reconocimiento por parte de líderes y compañeros
- Percepción de equidad
- Cultura de innovación



Los resultados obtenidos permiten diseñar acciones concretas orientadas a fortalecer el ambiente organizacional y a generar un impacto positivo tanto en el desempeño individual como colectivo.

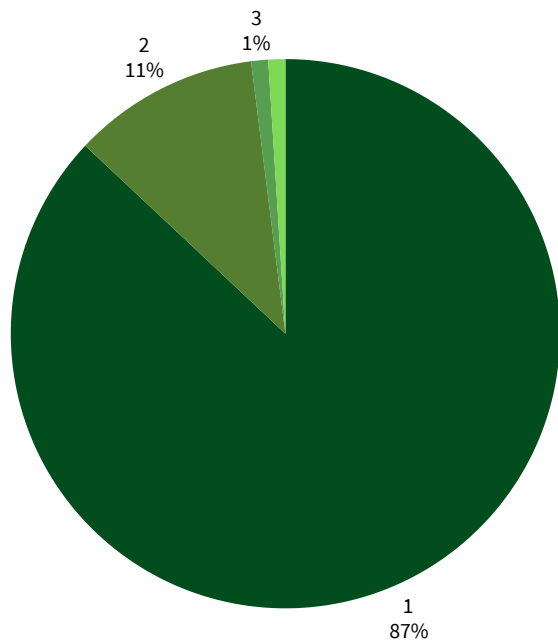
La escala de valoración en cada uno de los aspectos fue la siguiente: **1** (totalmente de acuerdo), **2** (parcialmente de acuerdo), **3** (en desacuerdo) y la opción de elegir **N/A** (no aplica) en los casos que sea pertinente.

A continuación, se indican las preguntas y resultados:

## Satisfacción laboral

SATISFACCIÓN LABORAL
1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo
2. En mi organización está claramente definida su Misión y Visión.
3. La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros
4. Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.
5. Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.
6. En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.
7. Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios.
8. Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo
9. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo
10. Me gusta mi trabajo
11. Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma
12. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho
13. El trabajo que hago es importante para el futuro del país
14. Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros
15. Nuestros clientes internos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros
16. En esta organización valoran mi trabajo
17. Conozco mi cliente final
18. Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.
19. Considero que me pagan lo justo por mi trabajo
20. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo
21. Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo

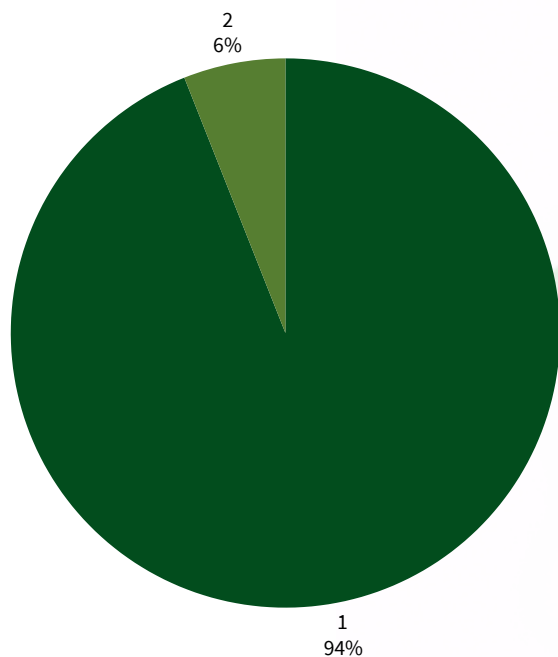




- Totalmente de acuerdo (1)
- Parcialmente de acuerdo (2)
- En desacuerdo (3)
- No aplica (4)

## Autonomía

AUTONOMIA
22. Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo del a manera que yo considere mejor
23. Soy responsable del trabajo que realizo
24. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento
25. Conozco las exigencias de mi trabajo
26. Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.
27. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales



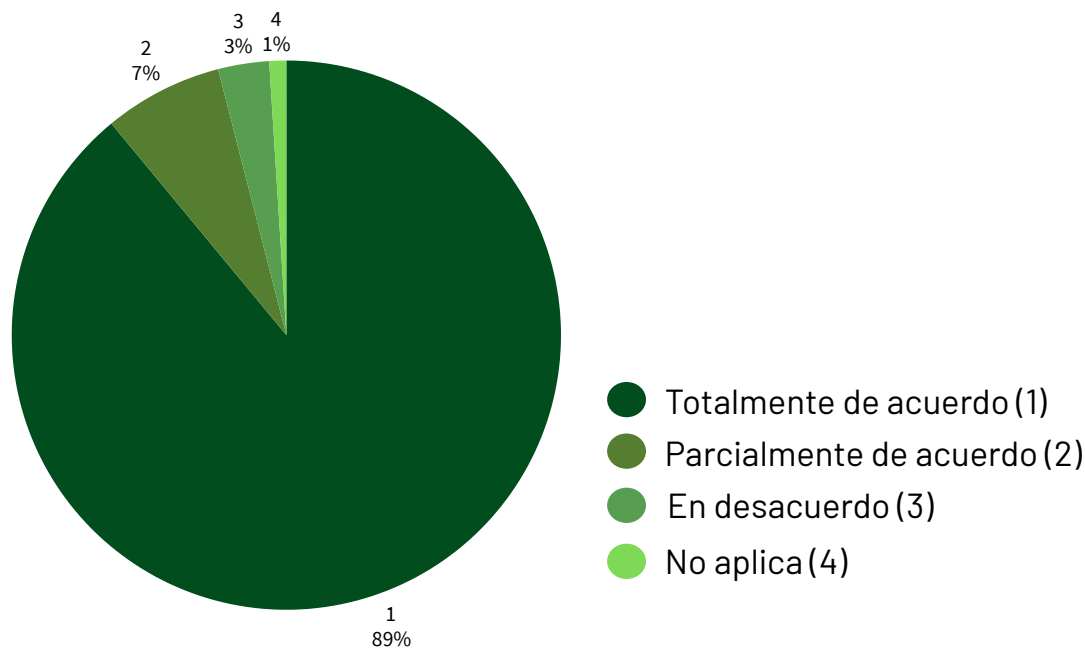
- Totalmente de acuerdo (1)
- Parcialmente de acuerdo (2)
- En desacuerdo (3)
- No aplica (4)



# Cohesión

## COHESIÓN

28. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.
29. En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.
30. En mi institución existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto".
31. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.
32. Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.
33. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.
34. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.
35. En el trabajo tengo un buen amigo con quien hablar.
36. Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.
37. Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal.
38. Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan.
39. Mi superior inmediato maneja mis asuntos laborales de manera satisfactoria.
40. Mi superior inmediato da un buen ejemplo.
41. Mi superior inmediato esta disponible cuando lo requiero.
42. Mi superior inmediato posee las capacidades para supervisarme.
43. Mi superior inmediato respeta la confidencialidad de los temas que comparto con el.
44. Mi superior inmediato me exhorta a mejorar mis capacidades o educación.
45. Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes
46. Mi superior inmediato se enfoca en hacer bien las actividades indicadas.
47. Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo.
48. Cuento con una descripción de mi cargo por escrito y actualizada.
49. Mi superior inmediato garantiza que yo tenga una idea clara de las metas de nuestro grupo de trabajo.
50. Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi area.
51. Mi superior inmediato me hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo.
52. Mi superior inmediato me dice cuando debo mejorar mi trabajo.
53. Mi superior inmediato me informa cuando hago bien mi trabajo.
54. Mi superior inmediato me exhorta a crecer y aprender.
55. Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo.
56. Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.
57. Recibo en forma oportuna la información que requiero para mi trabajo
58. Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad.
59. Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.
60. Sé dónde dirigirme cuando tengo un problema de trabajo
61. Recibo información con regularidad que me permite conocer lo que sucede en la PGR
62. Existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo.
63. Existe muy Buena comunicación con mi superior inmediato.
64. Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo.
65. Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.



## Presión

### PRESIÓN

66. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.

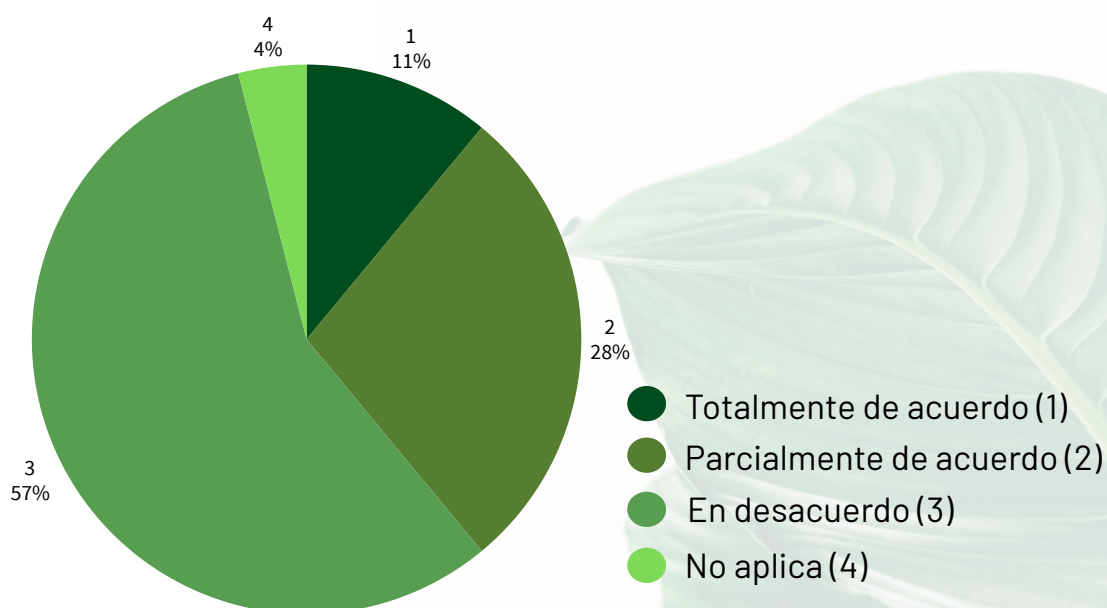
67. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.

68. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.

69. Me siento como si nunca tuviese un día libre.

70. Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.

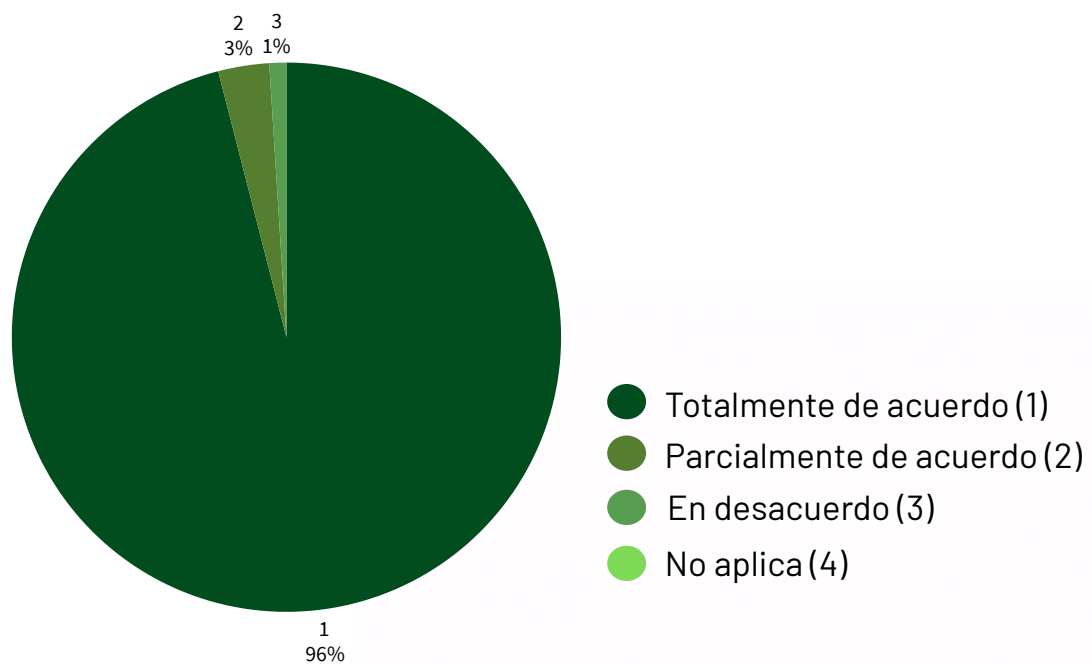
71. Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo



# Apoyo

## APOYO

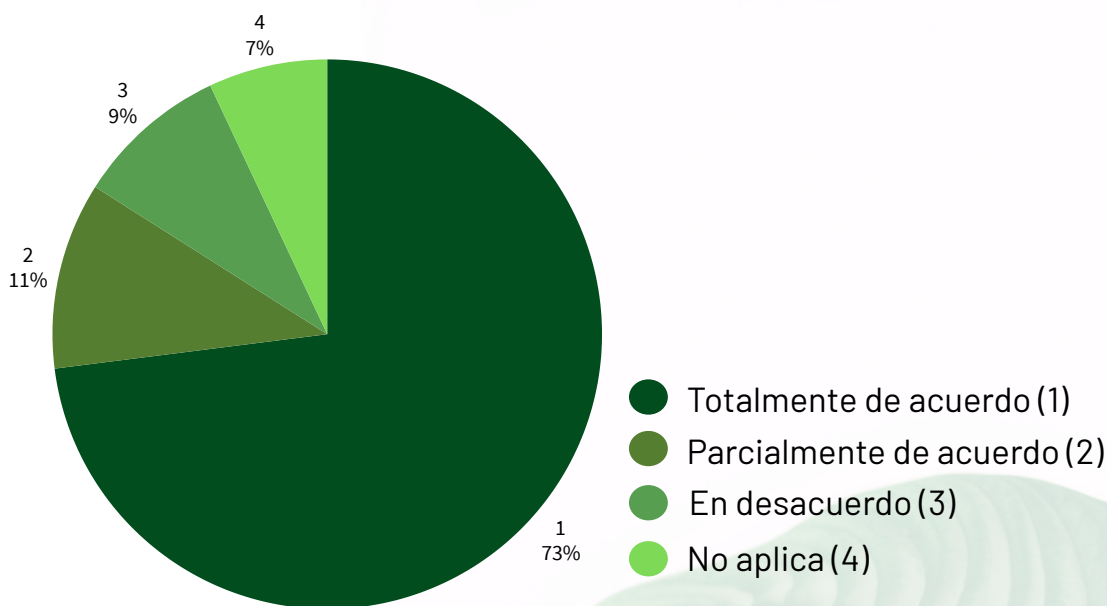
72. Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo
73. Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito
74. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito
75. A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.
76. Mi jefe me respalda 100%
77. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.
79. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.
80. La dirección se interesa por mi futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para mi (capacitación, plan de carrera, etc.)



# Reconocimiento

## RECONOCIMIENTO

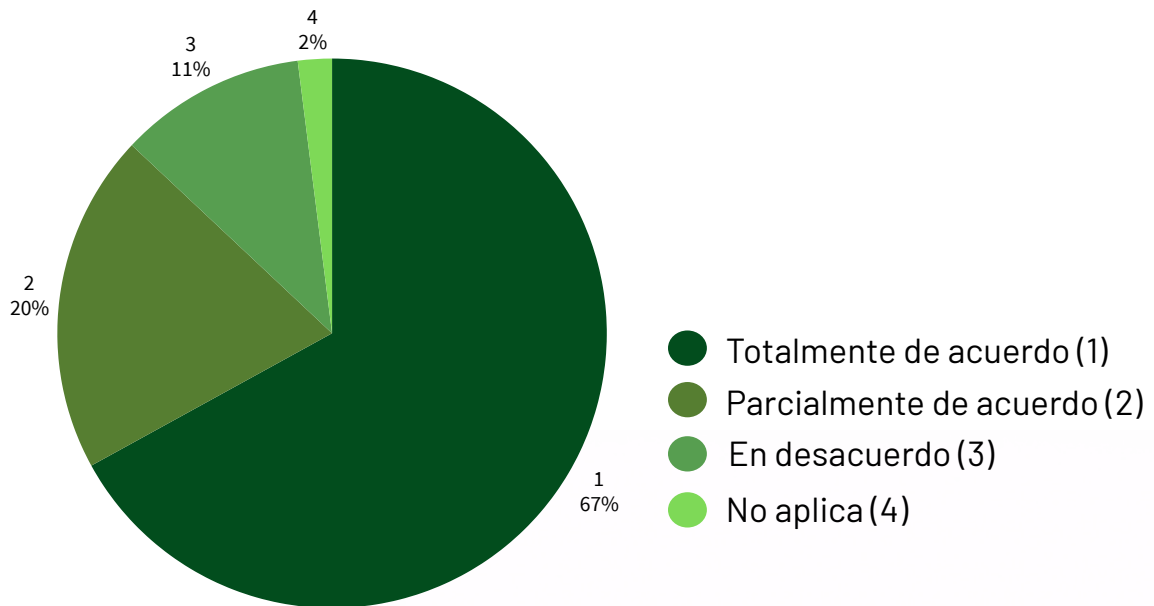
81. Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato
82. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.
83. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.
84. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.
85. Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para se promovido
86. Las promociones se las dan a quienes se las merecen
87. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.
88. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.
89. Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución
90. Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado
91. El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.



# Equidad

## EQUIDAD

- 92. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.
- 93. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.
- 94. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.
- 95. Mi jefe no tiene favoritos
- 96. Si mi jefe desprecia a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.

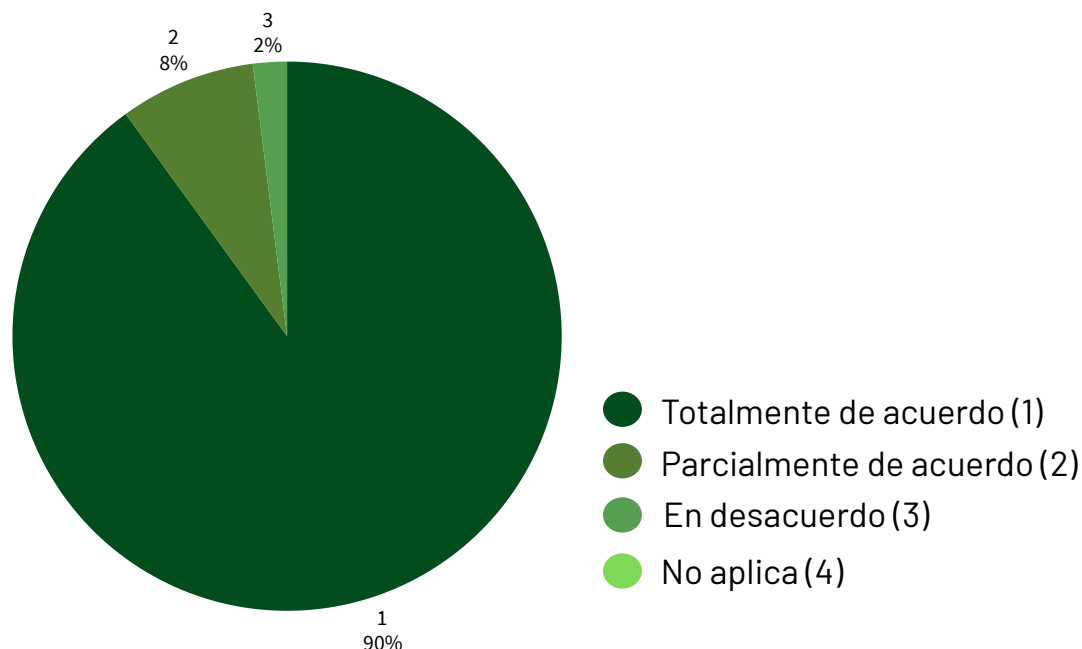


# Innovación

## INNOVACIÓN

- 97. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.
- 98. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas
- 99. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.
- 100 Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.
- 101 Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.
- 102 Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.
- 103 Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.





Esta encuesta tiene como propósito diagnosticar el clima organizacional y el bienestar laboral desde una perspectiva integral, considerando tanto los factores emocionales como estructurales del entorno de trabajo. Evaluar estos aspectos permite tomar decisiones informadas orientadas a mejorar la experiencia y productividad de las personas, promoviendo un ambiente laboral empático, inclusivo y motivador. Se busca fortalecer las relaciones interpersonales y construir un entorno de confianza, donde los colaboradores se sientan libres de expresar ideas y brindar retroalimentación. Todo esto contribuye no solo al bienestar individual, sino también al desarrollo colectivo y al crecimiento sostenible de la empresa.

## Implementación de las actividades


Esta actividad se llevó a cabo mediante un análisis detallado de la encuesta de clima organizacional aplicada a cada uno de los colaboradores de la empresa, con el objetivo de identificar su percepción sobre el ambiente laboral. El cuestionario contempló



ocho aspectos clave previamente mencionados: satisfacción general, autonomía, cohesión en el equipo de trabajo, niveles de presión laboral, apoyo y reconocimiento por parte de líderes y compañeros, equidad e innovación. Adicionalmente, se diseñó un formulario complementario para profundizar en la evaluación de la satisfacción laboral, permitiendo obtener una visión más específica de la experiencia individual de cada empleado.

## 4. Prácticas ambientales

Medio ambiente evalúa las prácticas generales de gestión ambiental de una empresa, así como su impacto en el aire, el clima, el agua, la tierra y la biodiversidad. Esto incluye el impacto directo de las operaciones de una empresa y, cuando corresponda, su cadena de suministro y canales de distribución. Este apartado también reconoce a las empresas con procesos productivos ambientalmente innovadores ya aquellas que comercializan productos o servicios que tienen un impacto ambiental positivo. Algunos ejemplos pueden incluir productos y servicios que crean energía renovable, reducen el consumo o el desperdicio, conservan la tierra o la vida silvestre, brindan alternativas menos tóxicas al mercado o educan a las personas sobre los problemas ambientales.

 <p><b>Medioambiente</b></p> <p>Descubra qué puede hacer su empresa para mejorar su gestión ambiental en general.</p>	PREGUNTAS CONTESTADAS	PUNTAJE GENERAL
	56/56	39.1
	PUNTAJE DE LAS OPERACIONES	PUNTAJE DEL MODELO DE NEGOCIO DE IMPACTO
	6.5	28.9
	PUNTAJE N/A	3.6

Medio ambiente evalúa las prácticas generales de gestión ambiental de una empresa, así como su impacto en el aire, el clima, el agua, la tierra y la biodiversidad. Esto incluye el impacto directo de las operaciones de una empresa y, cuando corresponda, su cadena de suministro y canales de distribución. Este apartado también reconoce a las empresas con procesos productivos ambientalmente innovadores ya aquellas que comercializan productos o servicios que tienen un impacto ambiental positivo. Algunos ejemplos pueden incluir productos y servicios que crean energía renovable, reducen el consumo o el desperdicio, conservan la tierra o la vida silvestre, brindan alternativas menos tóxicas al mercado o educan a las personas sobre los problemas ambientales.



## Compromisos adquiridos

- Ángela Atehortúa Sostenibilidad desde el Origen es una empresa comprometida con la sostenibilidad ambiental. A través de los servicios que ofrece, busca orientar a sus clientes sobre la importancia de trabajar en pro del medio ambiente, promoviendo la inversión en materiales y edificaciones sostenibles. Además, se enfoca en capacitar a los usuarios finales para que adquieran un compromiso activo con el cuidado ambiental durante el mantenimiento y uso de estos espacios.
- Anualmente se realizan auditorías ambientales enfocadas en la eficiencia del uso de energía, agua y la gestión de desechos. Los resultados de estas auditorías se divulgan al público en general, como muestra de transparencia y compromiso con la sostenibilidad. Además, se capacita a los empleados para que comprendan y se alineen con la misión social y ambiental de la organización.
- Como parte de su compromiso ambiental para contribuir a la reducción de la huella de carbono, así como al ahorro de agua y energía, la empresa estableció de manera permanente el teletrabajo a partir del año 2024.

## Implementación de las actividades

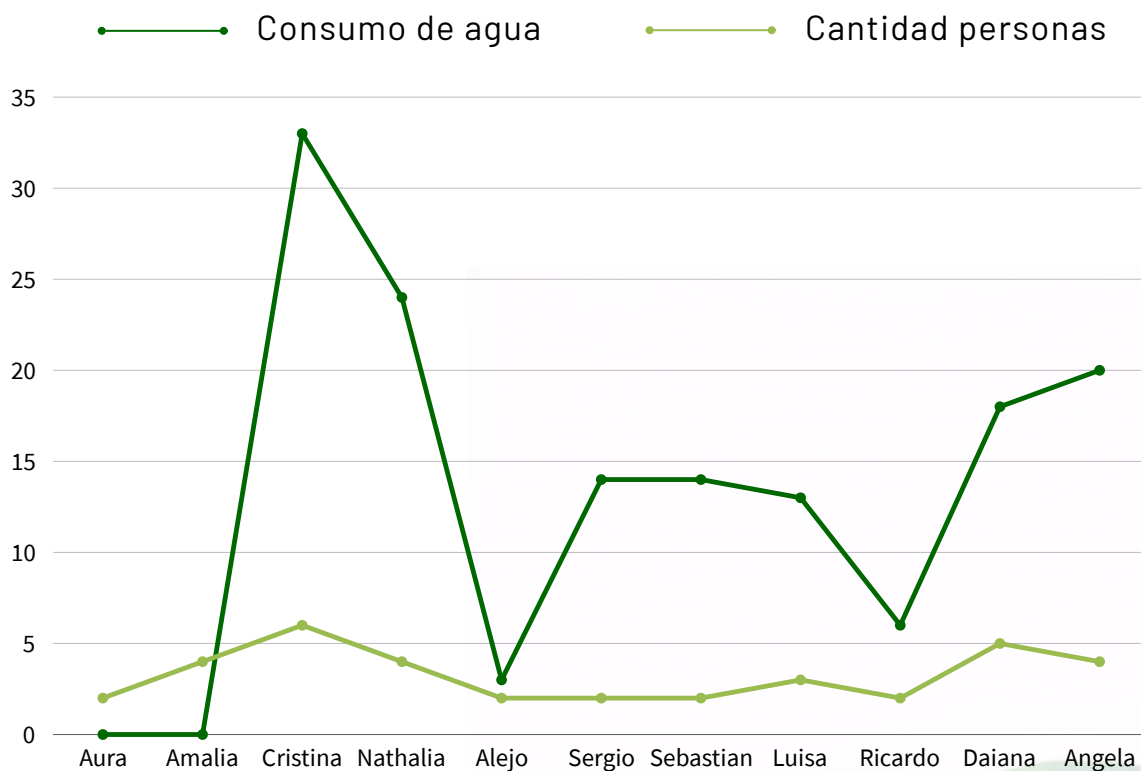
- Teniendo en cuenta el cambio de modalidad laboral, se realiza un seguimiento del consumo de agua, energía y la huella de carbono de cada colaborador durante los últimos seis meses



El propósito de esta iniciativa es ofrecer estrategias de ahorro, sostenibilidad y conservación del medio ambiente, promoviendo prácticas responsables desde el entorno doméstico.

A continuación, se indican los resultados del consumo promedio de los colaboradores:

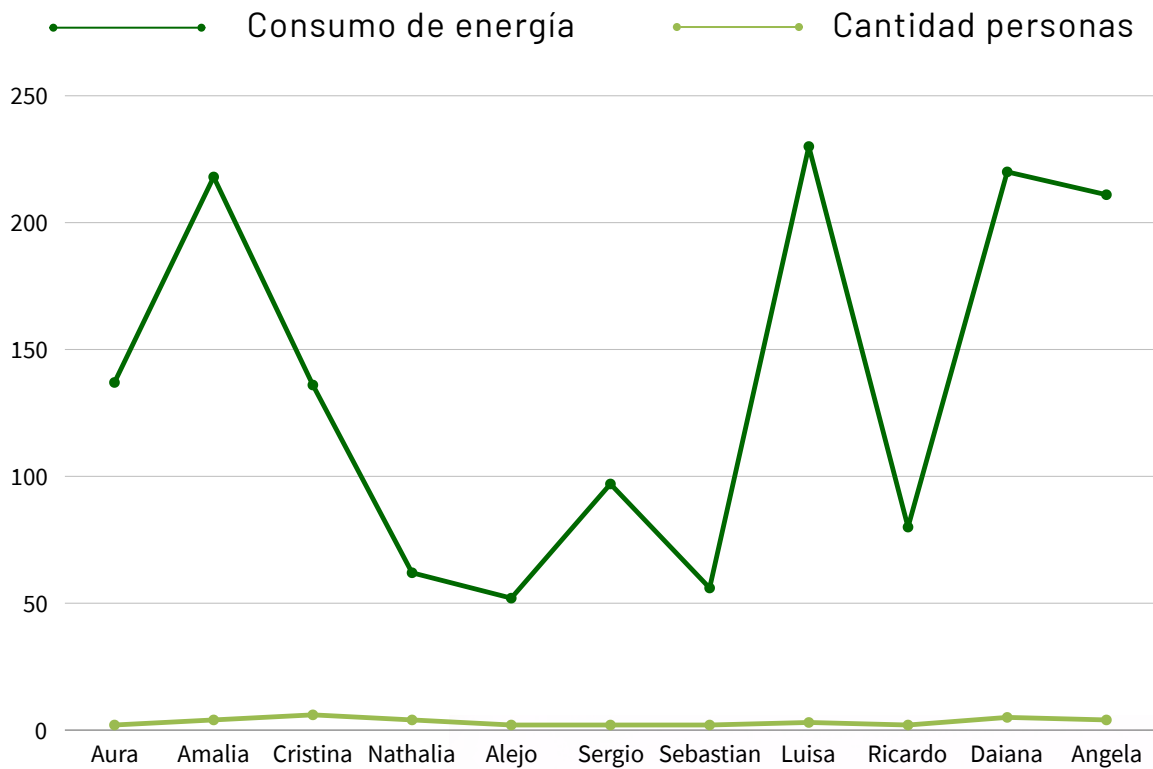
### Consumo Agua m<sup>3</sup> x Cantidad Personas



Registro consumo de agua

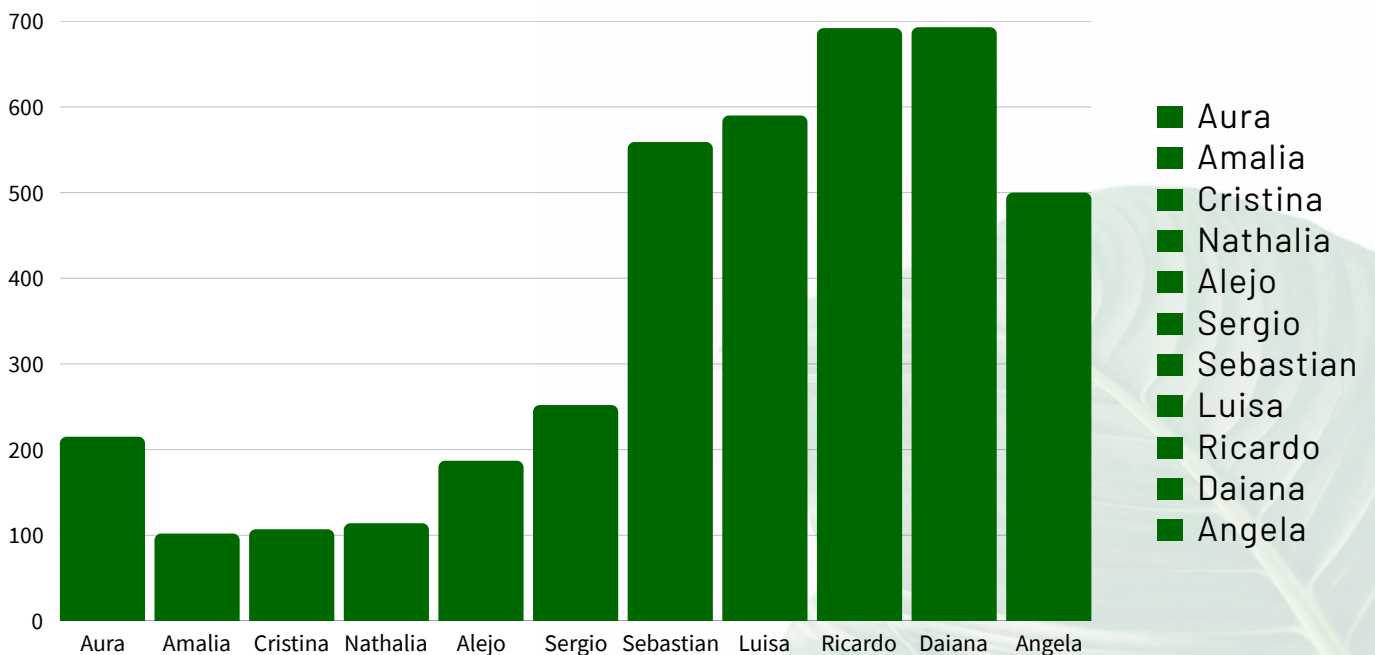


## Consumo Energía Kwh x Cantidad Personas



### Registro consumo de energía

## Huella de carbono KgCo2eq



### Huella de carbono



Después de consolidar la información de cada colaborador, se plantea estrategias de ahorro de agua, energía y disminución de la huella de carbono que se socializan con el equipo de trabajo; algunas de las estrategias son:

### **Ahorro de agua**

- Instalar dispositivos de bajo flujo en grifos y duchas.
- Reparar de inmediato fugas o goteos en instalaciones domiciliarias.
- Reutilizar agua (por ejemplo, del lavado de frutas y verduras) para riego de plantas.
- Usar ciclos cortos en lavadoras y lavavajillas.

### **Eficiencia energética**

- Utilizar bombillas LED y electrodomésticos con eficiencia energética (etiqueta A).
- Apagar luces y equipos electrónicos cuando no estén en uso.
- Aprovechar al máximo la luz natural durante el día.
- Desconectar cargadores y dispositivos que no se estén utilizando.

### **Reducción de la huella de carbono**

- Priorizar medios de transporte sostenibles: bicicleta, caminata o transporte público.
- Adoptar hábitos de consumo responsable, como reducir el uso de plásticos y preferir productos locales.
- Separar y reciclar correctamente los residuos generados en casa.



## Medios de transporte

Según los resultados de la última encuesta realizada a los colaboradores sobre su huella de carbono, se evidenció que, debido a la modalidad de teletrabajo, el desplazamiento laboral es mínimo. Además, cuando se requiere movilidad, la mayoría de los colaboradores utilizan medios de transporte ambientalmente sostenibles, principalmente el sistema integrado del Metro de Medellín.

### Metroplus



Derecho de autor:

<https://www.medellincomovamos.org/metroplus-y-contaminacion-del-aire-lo-urgente-y-lo-importante>



## Metro



Derecho de autor: <https://vivirenel poblado.com/el-metro-de-medellin-ese-lugar-que-piensa-en-todas-las-personas/>

## Tranvía



Derecho de autor: [https://www.tripadvisor.es/Attraction\\_Review-g297478-d8736860-Reviews-Tranvia\\_de\\_Medellin-Medellin\\_Antioquia\\_Department.html](https://www.tripadvisor.es/Attraction_Review-g297478-d8736860-Reviews-Tranvia_de_Medellin-Medellin_Antioquia_Department.html)



## Metrocable



Derecho de autor: <https://www.metrodemedellin.gov.co/alerta/noticias/metrocable-1%C3%ADnea-k-15-a%C3%B1os-de-mejor-calidad-de-vida-para-la-zona-nororiental-de-medell%C3%ADn>

## Implementación de las actividades

Se llevó a cabo un análisis detallado con cada uno de los colaboradores para identificar el medio de transporte que utilizan con mayor frecuencia para sus actividades personales, teniendo en cuenta que actualmente se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo, como parte de la estrategia ambiental implementada por la empresa.

- **Manejo de residuos**

Se promueve entre los colaboradores el adecuado manejo de residuos y la correcta separación en la fuente desde sus hogares, en concordancia con lo establecido por la normativa ambiental vigente. Esta práctica no solo contribuye al cumplimiento de la ley, sino que también fomenta una cultura de sostenibilidad, destacando la importancia del aprovechamiento de los residuos




reciclables y orgánicos para reducir el impacto ambiental y fortalecer las cadenas de economía circular.



**Autor: Ministerio de ambiente**

## 5. Prácticas con la comunidad

Comunidad evalúa el compromiso y el impacto de una empresa en las comunidades en las que opera, de las que contrata y de las que se abastece. Los temas incluyen diversidad, equidad e inclusión, impacto económico, compromiso cívico, donaciones benéficas y gestión de la cadena de suministro. Además, esta sección reconoce los modelos comerciales que están diseñados para abordar problemas específicos orientados a la comunidad, como el alivio de la pobreza a través del abastecimiento de comercio justo o la distribución a través de microempresas, modelos de cooperativas de productores, desarrollo económico enfocado localmente y compromisos formales de donaciones benéficas.

 <p><b>Comunidad</b></p> <p>Descubra qué puede hacer su empresa para contribuir al bienestar económico y social de las comunidades en las que opera.</p>	PREGUNTAS CONTESTADAS		PUNTAJE GENERAL
	34/34		21.4
	PUNTAJE DE LAS OPERACIONES	PUNTAJE DEL MODELO DE NEGOCIO DE IMPACTO	
	20.4	0.0	
			PUNTAJE N/A
			1.0

Comunidad evalúa el compromiso y el impacto de una empresa en las comunidades en las que opera, de las que contrata y de las que se abastece. Los temas incluyen diversidad, equidad & inclusión, impacto económico, compromiso cívico, donaciones benéficas y gestión de la cadena de suministro. Además, esta sección reconoce los modelos comerciales que están diseñados para abordar problemas específicos orientados a la comunidad, como el alivio de la pobreza a través del abastecimiento de comercio justo o la distribución a través de microempresas, modelos de cooperativas de productores, desarrollo económico enfocado localmente y compromisos formales de donaciones benéficas.



## Compromisos adquiridos

Se brinda apoyo a microempresas mediante la contratación de sus servicios a precios justos, como una forma de contribuir al desarrollo económico local. Esta iniciativa también promueve la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente, al trabajar con empresas que comparten estos mismos valores en la prestación de sus servicios.



Estas empresas prestan el servicio orientado a la Eficiencia Energética y Desarrollo Sostenible, garantizando ahorros económicos y optimizando el uso de energía.



Esta empresa presta el servicio Acústico

## 6. Clientes

Clientes evalúa la administración de una empresa de sus clientes a través de la calidad de sus productos y servicios, marketing ético, privacidad y seguridad de datos y canales de retroalimentación. Además, esta sección reconoce los productos o servicios que están diseñados para abordar un problema social particular para sus clientes o a través de ellos, como productos de salud o educativos, productos artísticos y mediáticos, que atienden a clientes/clientes desatendidos y servicios que mejoran el impacto social de otras empresas u organizaciones.



Clientes		PREGUNTAS CONTESTADAS	PUNTAJE GENERAL
 <p>Descubra qué puede hacer su empresa para mejorar el valor que aporta a los clientes y consumidores directos de sus productos y servicios.</p> <p>Clientes evalúa la administración de una empresa de sus clientes a través de la calidad de sus productos y servicios, marketing ético, privacidad y seguridad de datos y canales de retroalimentación. Además, esta sección reconoce los productos o servicios que están diseñados para abordar un problema social particular para sus clientes o a través de ellos, como productos de salud o educativos, productos artísticos &amp; mediáticos, que atienden a clientes/clientes desatendidos y servicios que mejoran el impacto social de otras empresas u organizaciones.</p>		19/19	22.6
	PUNTAJE DE LAS OPERACIONES	PUNTAJE DEL MODELO DE NEGOCIO DE IMPACTO	
	2.2	20.3	
		PUNTAJE N/A	0.0

La sostenibilidad desde el origen es el pilar fundamental que guía nuestra labor. A través de este enfoque, promovemos una transformación consciente del entorno construido, con el objetivo de generar espacios de alta calidad para habitar. En cada proyecto se prioriza el confort y el bienestar de los usuarios, al tiempo que se impulsa la visibilidad, el reconocimiento y el posicionamiento de la industria de la construcción. Esto se traduce en beneficios tangibles como mayor rentabilidad y ahorros significativos tanto para nuestros clientes como para los usuarios finales.

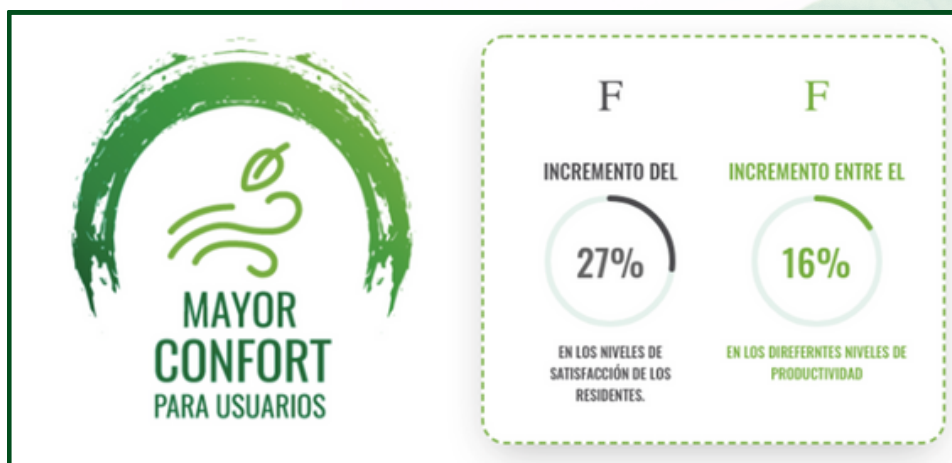
Nuestro servicio se centra en brindar acompañamiento integral a los proyectos de construcción, orientándolos hacia una operación eficiente y sostenible. Este acompañamiento permite mitigar los impactos ambientales generados a lo largo del ciclo de vida de las edificaciones. Para lograrlo, aplicamos las estrategias empleadas en las certificaciones de sostenibilidad, tanto nacionales como internacionales, generando así un impacto positivo en los constructores y en los usuarios finales.

Los beneficios de contar con un proyecto certificado en sostenibilidad se reflejan en múltiples dimensiones:



- **Económicos:** Ahorros en facturación de servicios públicos y eficiencia en costos durante la etapa constructiva.
- **Sociales:** Mejora del confort, bienestar y productividad de los ocupantes.
- **Ambientales:** Reducción de emisiones de carbono y un menor impacto ambiental general.
- **Corporativos:** Mejora de la imagen de las empresas constructoras dentro del gremio y ante la sociedad, gracias a su compromiso con la transformación del entorno.
- **Comerciales:** Aumento del valor de las propiedades, así como una mayor velocidad en su comercialización y alquiler.

A continuación, se detallan estos impactos de manera específica.





REDUCCIÓN EN LA  
HUELLA DE  
CARBONO

G

REDUCCIÓN DEL

33%

EN EMISIONES DE CARBONO.



**MAYOR  
VELOCIDAD**

en los tiempos de  
venta y alquiler



**PROPIEDADES**  
CON UNA VALORIZACIÓN MAYOR  
EN UN

8%



CREACIÓN DE  
VALOR



**PROYECTOS  
DESTACADOS**

que se vuelven  
referentes de ciudad.



**INCREMENTO  
EN EL  
TRÁFICO DE  
VISITAS**

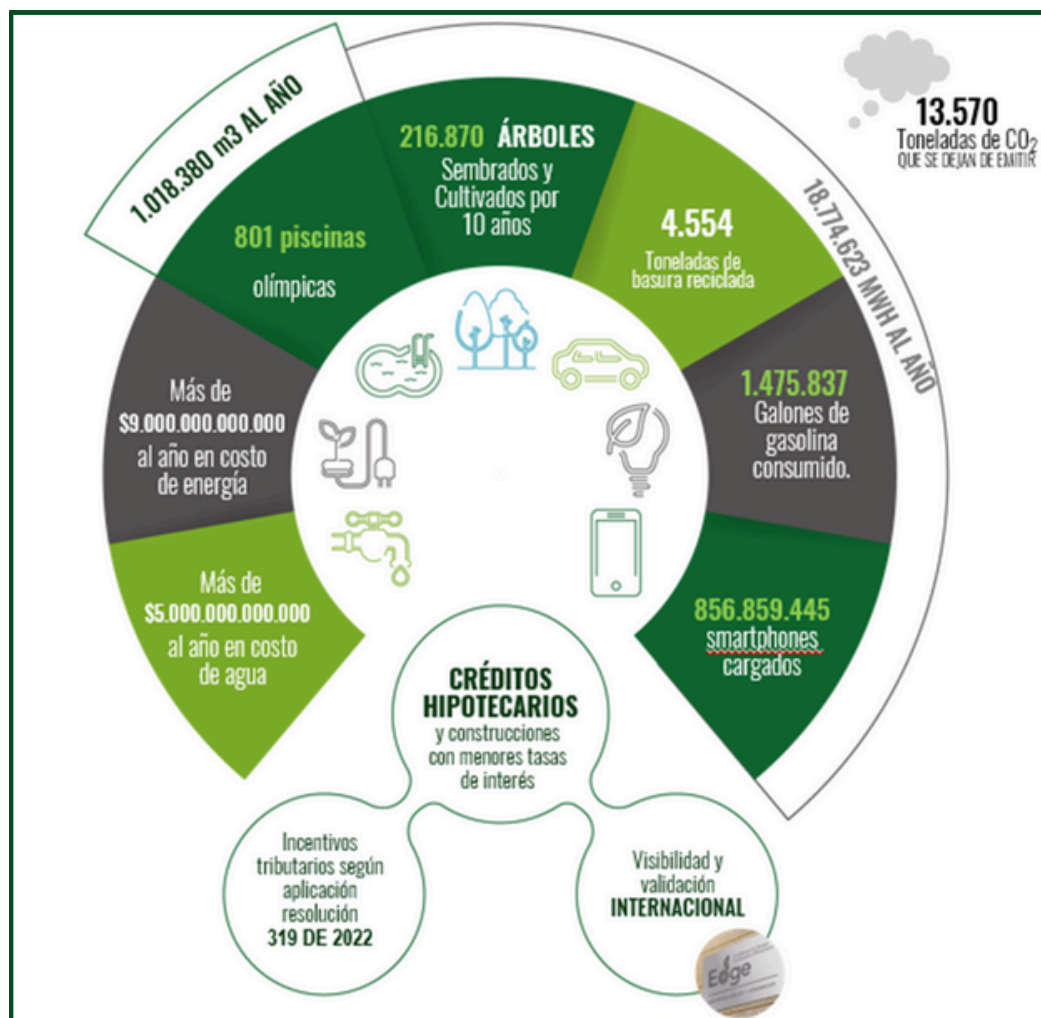
por compradores  
potenciales.



POSICIONAMIENTO  
Y VISIBILIDAD



- Desde la cotización de la propuesta le presentamos a los clientes indicadores de cómo su proyecto puede mejorar los impactos, los ahorros esperados en energía y agua durante la fase de operación del edificio se proyectan según la línea base de la resolución 549 de 2015, y el valor de la energía en kwh y del agua en m<sup>3</sup> proporcionados por EPM. Los ahorros se verán reflejados en menores costos de la factura de servicios públicos para los habitantes de los apartamentos.



- Adicionalmente consolidamos los impactos generados por el acompañamiento y asesoría a los proyectos de construcción sostenible.

# Nuestra Experiencia

**13 años de Experiencia** + **30 empresas Clientes** + **200 Mil m2 Certificados** + **2 Millones m2 En proceso** + **1 Millón m2 Bioclimática**

**Ahorro en CO2** emitido al año Equivalente a **200 Mil árboles**

**Ahorro en AGUA** Equivalente a **800 piscinas olímpicas**

**Ahorro en ENERGÍA** Equivalente a **900.000 Millones** De Cargas de celulares

**Ahorros significativos en proyectos de tipo residencial, comercial, Institucional, educativo e industrial**

Certificaciones, incentivos, Bioclimática

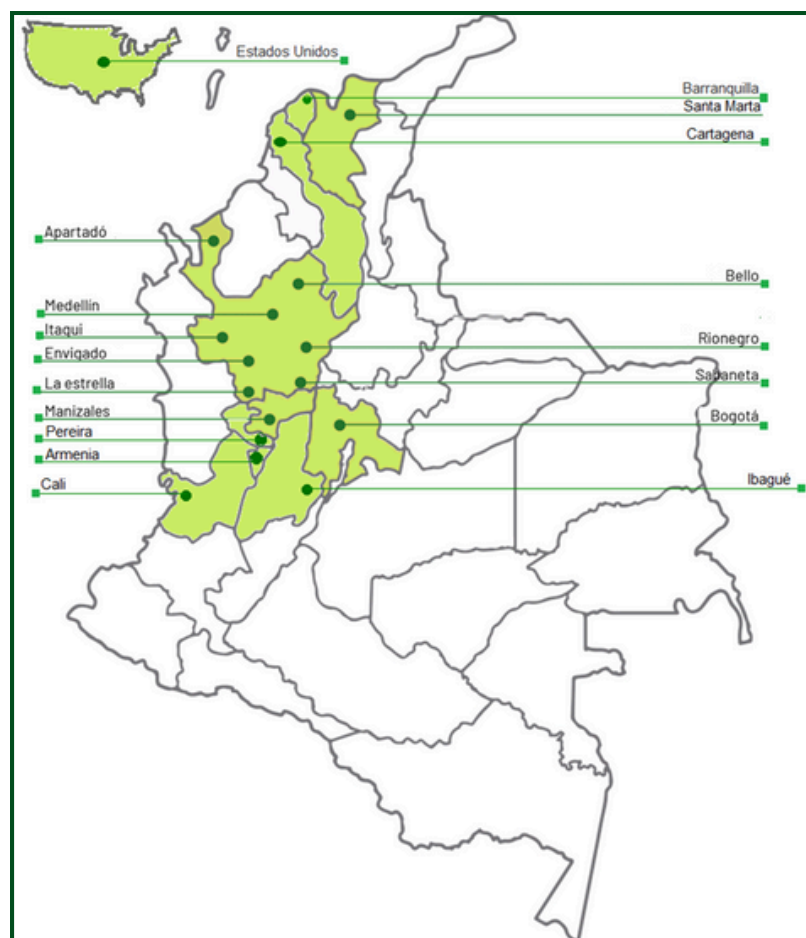
Sostenibilidad Ambiental

Estrategias de sostenibilidad

Ángela Atehortúa



- Como parte de nuestra estrategia de crecimiento internacional, la empresa ha iniciado su proceso de expansión hacia el mercado estadounidense. Esta decisión responde al análisis de oportunidades comerciales, la necesidad de los clientes, la solidez económica del país y su potencial para la adopción de nuestros servicios. La entrada a Estados Unidos representa un paso clave para fortalecer nuestra presencia global, diversificar nuestras fuentes de ingreso y posicionarnos en un entorno altamente competitivo e innovador.



**Ángela María Atehortúa Castillo.**

Ingeniera Civil.

Master en Diseño y Construcción Sostenible.





## ÁNGELA ATEHORTUA CASTILLO

CARRERA 66B 31A 14

ANGELA.ATEHORTUA@AAORIGENSOSTENIBLE.CO

TEL (+57) 3207834047

MEDELLÍN - COLOMBIA

INSTAGRAM: AAORIGENSOSTENIBLE.CO

WWW.AAORIGENSOSTENIBLE.CO



Medellín - Colombia



(+57) 3207834047



angela.atehortua@aaorigensostenible.co



www.aorigensostenible.co