

REPORTE DE GESTIÓN BIC 2025

**Angela Atehortúa Sostenibilidad desde el
Origen S.A.S BIC**

NIT 901.530.425 - 9

Estandar sistema B



**Ángela
Atehortúa**

SOSTENIBILIDAD DESDE EL ORIGEN

Índice

	Pag
1. Carta de los gerentes	3
2. Perfil de la organización	4
3. Sistema B	7
4. Reporte de dimensiones	12
• Modelo de negocio	12
• Gobierno corporativo	15
• Practicas laborales	20
• Practicas ambientales	44
• Practicas con la comunidad	55
• Clientes	57



Durante el año 2025, en Angela Atehortúa Sostenibilidad desde el Origen S.A.S BIC fortalecimos nuestro compromiso con la construcción sostenible, acompañando proyectos en la implementación de estrategias ambientales y procesos de certificación como LEED, EDGE, CASA Colombia y WELL Building Standard.

Asimismo, continuamos impulsando servicios especializados en diseño bioclimático, diseño acústico, incentivos tributarios y proyectos orientados a la neutralidad en carbono y cero residuos, promoviendo prácticas responsables y eficientes en el sector construcción.

Como sociedad BIC, seguimos trabajando con el propósito de generar un impacto positivo, contribuyendo a la reducción de impactos ambientales, la optimización de recursos y el bienestar de las personas y comunidades.

Agradecemos la confianza de nuestros clientes, aliados y colaboradores, quienes hacen parte de este camino hacia un desarrollo más sostenible.

Cordialmente,

Angela M. Atehortúa

Angela Atehortúa Castillo
Gerente General

Juan David Giraldo

Juan David Giraldo
Gerente Técnico



Perfil de la organización

Angela Atehortúa Sostenibilidad desde el origen S.A.S BIC

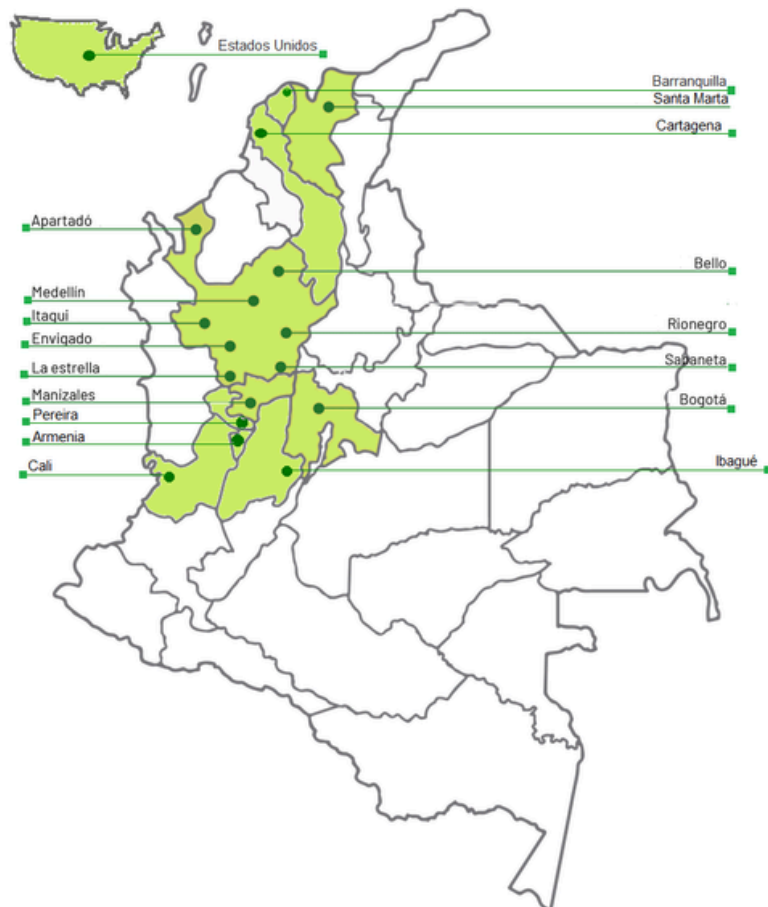
Sector: Consultoría en sostenibilidad y construcción sostenible

Fecha de creación: Año 2021

Ubicación: Nacional e internacional

Portafolio de servicios:

- Acompañamiento Certificación EDGE
- Acompañamiento Certificación LEED
- Acompañamiento Certificación CASA Colombia
- Acompañamiento Certificación WELL Building Standard
- Incentivos Tributarios
- Diseño bioclimático
- Diseño acústicos
- Huella de carbono
- Cero residuos



Observaciones generales

Ángela Atehortúa Sostenibilidad desde el Origen es una empresa colombiana que transforma la sostenibilidad en una herramienta estratégica para el crecimiento y la evolución de las organizaciones. Desde su creación en 2021 como sociedad SAS BIC, ha acompañado a empresas y proyectos en la integración de prácticas sostenibles que generan impacto positivo en el entorno, las comunidades y la industria.

Su trabajo se centra en desarrollar soluciones que permitan a las compañías construir proyectos más eficientes, responsables y alineados con los desafíos ambientales y sociales actuales. A través de una visión integral, la empresa impulsa procesos de sostenibilidad aplicados especialmente al sector de la construcción y al desarrollo de espacios que priorizan el bienestar de las personas, la eficiencia de los recursos y el equilibrio con el medio ambiente.

Más que una empresa consultoría, Ángela Atehortúa Sostenibilidad desde el Origen busca crear una nueva manera de concebir el desarrollo: espacios pensados desde el origen para ser sostenibles, funcionales y conscientes. Su propósito es ayudar a las organizaciones a convertir la sostenibilidad en valor, fortaleciendo su posicionamiento, competitividad y proyección a largo plazo.



La compañía ofrece acompañamiento especializado en certificaciones y estrategias de sostenibilidad como EDGE, LEED, CASA Colombia y WELL Building Standard, además de servicios de diseño bioclimático, estudios acústicos, gestión de huella de carbono y estrategias de cero residuos. Cada servicio está orientado a optimizar el desempeño de los proyectos, generar ahorros operativos y aportar al cumplimiento de estándares internacionales y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Con una filosofía basada en la ética, la innovación y la responsabilidad, la empresa promueve una transformación consciente del entorno construido, demostrando que la sostenibilidad no solo es una necesidad ambiental, sino también una oportunidad para crear proyectos con propósito, impacto y futuro.

Objetivo del informe

Comunicar de manera clara y transparente los resultados de gestión ambiental y sostenibilidad de Angela Atehortúa sostenibilidad desde el origen correspondientes al año 2025, con el propósito de fortalecer los procesos de evaluación interna, demostrar el cumplimiento de sus compromisos sostenibles y servir como referencia comparativa frente a 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 Sistema B



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
- 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

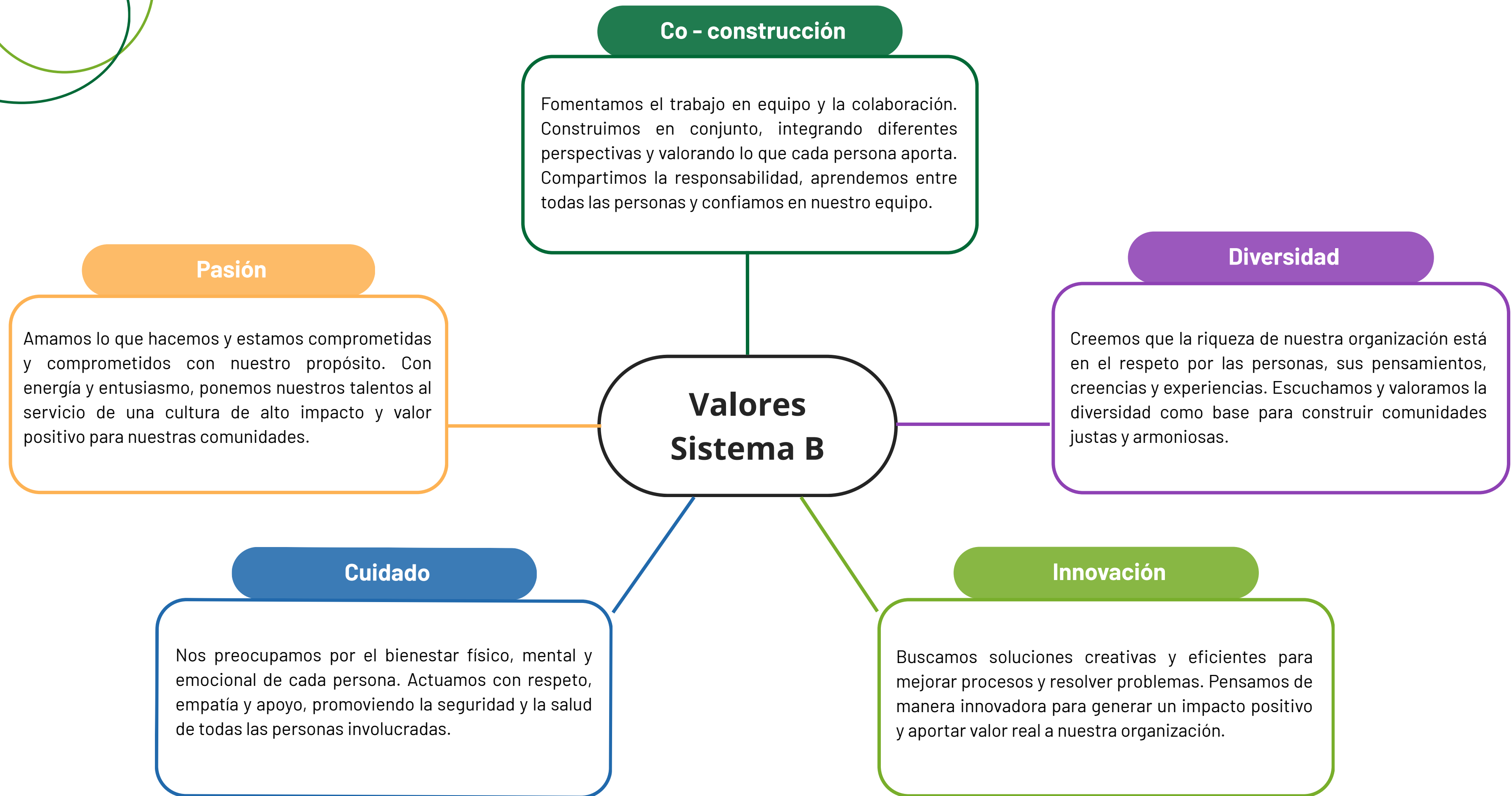
El bienestar está en el centro de Sistema B.

Nos preocupamos por:

- El bienestar físico
- El bienestar mental
- El bienestar ambiental
- El bienestar financiero

Promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.





Dimensiones

A continuación, se presentan los resultados del proceso de evaluación realizado a Ángela Atehortúa Sostenibilidad desde el Origen, de acuerdo con las dimensiones establecidas por el Sistema B. Los resultados evidencian que la empresa supera satisfactoriamente el puntaje mínimo requerido para obtener la certificación como Empresa B, reflejando su compromiso con la sostenibilidad, la generación de impacto positivo y la creación de valor social, ambiental y económico.



Reporte de dimensiones



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.



Chicos están invitados a ésta Jornada del Alma

Regalémonos un espacio para conectar con el bienestar, la empatía y la consciencia, junto a nuestros invitados especiales:

- Alejo Ortiz**
Taller
La Trama de la vida y la conexión con el todo
2 hrs
- Naty Villa**
Sesión de Yoga del corazón:
Movimiento, respiración y lectura en voz alta
1 hr
- Clau Olmos**
Experiencia
La Brújula de los Vínculos
1.5 hrs
- Joseph florez**
Habilidades
Reconocimiento emocional y mindfulness
2.5 hrs

Viernes 20 de Junio 8:00 am a 6:00 pm Parques del Río Ven con ropa cómoda y trae tu mat si lo tienes

Implementación de las actividades

La Jornada del Alma fue un espacio creado para promover el bienestar, la conexión personal y la conciencia emocional a través de experiencias enfocadas en el crecimiento humano y el equilibrio interior.

A través de los diferentes talleres y actividades, se buscó generar reflexión sobre la relación entre las personas, sus experiencias y el entorno, fortaleciendo la conciencia, la empatía y el sentido de conexión.

La sesión de yoga integró movimiento, respiración y lectura en voz alta, brindando un momento de calma, bienestar y armonía entre mente y cuerpo. Asimismo, las experiencias desarrolladas tuvieron como propósito fortalecer la escucha activa, la comprensión emocional y la construcción de relaciones más conscientes y saludables.

Adicionalmente, la realización de esta jornada permitió apoyar emprendimientos y servicios de origen local, destacando especialmente la participación de mujeres profesionales y emprendedoras que, desde sus conocimientos y experiencias, aportan al bienestar y la transformación social de la comunidad.

En conjunto, estas actividades ofrecieron herramientas de bienestar y crecimiento personal, promoviendo una vida con mayor equilibrio, empatía y propósito.






Como parte de su compromiso con el fortalecimiento de la economía local y el apoyo a iniciativas con impacto social, la empresa adquirió bolsos y cuadernos elaborados por un emprendimiento local, personalizados con el slogan corporativo. Esta iniciativa no solo fortaleció la identidad de la marca, sino que también impulsó el trabajo de pequeños emprendedores, reconociendo el valor de los productos locales y promoviendo oportunidades de crecimiento para los negocios de la comunidad.



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.

	Gobernanza	PREGUNTAS CONTESTADAS	PUNTAJE GENERAL
	Descubra qué puede hacer su empresa para mejorar las políticas y prácticas relacionadas con su misión, su ética, su responsabilidad y su transparencia.	22/22	18.5
		PUNTAJE DE LAS OPERACIONES	PUNTAJE DEL MODELO DE NEGOCIO DE IMPACTO
		8.5	10.0
		PUNTAJE N/A	0.0

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.

La gobernanza de la organización se basa en la coherencia entre su propósito y la toma de decisiones, asegurando que la sostenibilidad sea el eje central.

La empresa integra a sus grupos de interés en el desarrollo de sus proyectos y actúa bajo principios de ética, transparencia y responsabilidad, garantizando la protección de su misión y la generación de impacto social y ambiental positivo.

Compromisos adquiridos

- Dentro de los compromisos adquiridos en esta dimensión, la organización se encuentra alineada con sus valores corporativos, misión, visión y propuesta de valor, asegurando coherencia en todas sus actuaciones.



Nuestra Misión

Transformar la industria de la construcción en el contexto nacional e internacional a través de procesos encaminados a la sostenibilidad.

Buscamos mitigar los impactos ambientales de la construcción, viabilizar económicamente la sostenibilidad para las empresas y mejorar la habitabilidad del entorno construido para los usuarios finales impulsados por la preservación y conservación



Nuestra Visión

En el año 2030 seremos reconocidos como una empresa que ha logrado generar un cambio en la industria de la construcción, hacia un crecimiento organizado, planeado, consciente de un entorno sostenible y habitable de la mano de la industria, la academia y la sociedad en general



Nuestra Propuesta de Valor

La sostenibilidad desde el origen es nuestro pilar fundamental, a través del cual buscamos una transformación consciente del entorno construido y así generar espacios de calidad para habilitar. Diseñamos confort y bienestar para los usuarios, visibilidad, reconocimiento y posicionamiento a la industria de la construcción, lo que se traduce en rentabilidad y ahorros para nuestros clientes y sus usuarios finales



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 convicciones, velando 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 promocionamos el acceso libre a la información, la comunicación abierta y la participación de todos los profesionales en la toma de decisiones.



Así mismo, se promueve la divulgación transparente de sus políticas internas, destacándose especialmente la política de protección de datos, garantizando el manejo responsable, seguro y confidencial de la información de sus grupos de interés.

Política de Tratamiento de Datos

www.aaorigensostenible.co

Finalmente, se fomenta una cultura organizacional basada en la coherencia, el respeto y el compromiso colectivo, donde cada miembro del equipo contribuye activamente al cumplimiento del propósito de la organización y al fortalecimiento de una sostenibilidad real y transformadora.

Implementación de las actividades

La dimensión de gobernanza se concibe como el marco que orienta la dirección de la empresa y asegura la coherencia entre su propósito, sus decisiones y su actuación diaria. Bajo este enfoque, se implementan acciones que fortalecen la transparencia, la ética y la responsabilidad, garantizando una gestión alineada con los principios de sostenibilidad que guían a la organización.


- Definir y mantener actualizada la misión, visión y valores de la empresa.



- Tomar decisiones basadas en criterios éticos y de sostenibilidad.
- Socializar políticas internas, incluida la política de protección de datos.
- Incluir a los grupos de interés en el desarrollo de proyectos.
- Promover una cultura organizacional basada en la transparencia y la coherencia.

3. Practicas 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.

 <p>Trabajadores</p> <p>Descubra qué puede hacer su empresa para contribuir al bienestar financiero, físico, profesional y social de sus empleados.</p>	PREGUNTAS CONTESTADAS		PUNTAJE GENERAL
	45/45		37.1
	PUNTAJE DE LAS OPERACIONES	PUNTAJE DEL MODELO DE NEGOCIO DE IMPACTO	0.0
			PUNTAJE N/A
			4.0
<p>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.</p>			

La dimensión de trabajadores es clave para el desarrollo sostenible de la organización, ya que el talento humano impulsa el logro de los objetivos y la creación de valor social, ambiental y económico.

Angela Atehortúa Sostenibilidad Desde el Origen fomenta una cultura basada en la sostenibilidad, la colaboración, la ética profesional y el fortalecimiento continuo de su equipo interdisciplinario especializado en ingeniería, arquitectura, certificaciones ambientales y sostenibilidad aplicada al entorno construido.

Compromisos adquiridos

En esta dimensión, la organización asume compromisos orientados a generar un impacto positivo mediante la sostenibilidad, promoviendo un entorno laboral basado en la conciencia ambiental, el crecimiento profesional y el trabajo colaborativo.

➤ **Política de remuneración equitativa**

La organización implementa una política de remuneración equitativa, evaluando las diferencias salariales entre los trabajadores con mayores y menores ingresos para fortalecer la equidad interna.

➤ **Apoyo al desarrollo profesional y fortalecimiento de habilidades.**

- La organización impulsa programas de formación continua para los trabajadores, enfocados en fortalecer sus capacidades, promover su crecimiento profesional y aportar al cumplimiento de los objetivos organizacionales.



- Se realizan capacitaciones en temas de interés para los colaboradores, orientadas al fortalecimiento de competencias, especialmente en liderazgo, favoreciendo su desarrollo integral tanto en el ámbito personal como profesional.

➤ **Promoción del bienestar físico y emocional de los colaboradores**

- Se promueven alternativas que permitan a los trabajadores participar activamente en la organización mediante la adquisición de acciones, fortaleciendo su sentido de pertenencia y vinculación.
- Se fortalecen los planes de bienestar dirigidos a los empleados y se implementan estrategias de conciliación orientadas a promover el equilibrio entre la vida laboral y personal.



Actividad de bienestar - Jornada del Alma




- La organización conmemora los cumpleaños, la antigüedad en la empresa y el día de la profesión de los colaboradores, como una forma de reconocer su valor dentro del equipo y fortalecer un ambiente laboral cercano, positivo y orientado al bienestar.



- En cumplimiento con la legislación vigente y reafirmando nuestro compromiso con el bienestar de nuestro equipo, la organización implementa la reducción de la jornada laboral semanal a 44 horas, a partir de la semana del 21 de julio de 2025.

Esta medida fortalece un ambiente laboral respetuoso, colaborativo y saludable, y contribuye al equilibrio entre la vida personal y laboral de nuestros colaboradores, promoviendo su bienestar integral.



 **Reducción Jornada Laboral**

Nos complace informarles que, en cumplimiento con la legislación vigente y reafirmando nuestro compromiso con el bienestar de nuestros equipos, a partir de la semana del 21 de julio de 2025 la jornada laboral semanal se reducirá a 44 horas.

Este cambio representa un paso importante hacia un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral.

El nuevo horario será todos los viernes de **8 am a 5 pm.**



- 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 mediante la metodología de Flujos de Caja Libre (FCL), la cual determina el valor de la compañía a partir del valor presente de los flujos de caja libres que se espera generar en el futuro, descontados a una tasa que incorpora el riesgo asociado. En este sentido, el valor del activo corresponde a la suma de los flujos proyectados durante un periodo determinado, actualizados a valor presente.

Este enfoque se fundamenta en la capacidad futura de la empresa para generar rendimientos, más que en su desempeño histórico, por lo que requiere la construcción de proyecciones financieras, incluyendo estados de resultados y balances proyectados para los próximos años.

Para obtener una valoración robusta, se parte de un análisis detallado del sector y de la empresa, evaluando factores como la relación con proveedores y clientes, el nivel de competencia actual y potencial, la existencia de productos o servicios sustitutos, la estrategia corporativa, las perspectivas de crecimiento del sector, los factores clave de éxito, la estructura accionaria y las iniciativas de investigación y desarrollo (I+D).

La valoración se efectuó con un horizonte de proyección de 10 años, obteniéndose los siguientes resultados:

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Ingresos	1.382.612.323	1.424.090.693	1.466.813.413	1.510.817.816	1.556.142.350	1.602.826.621	1.650.911.419	1.700.438.762	1.751.451.925	1.803.995.483
Costos	636.602.454	653.700.528	675.371.543	695.632.690	716.501.670	737.596.721	760.136.622	782.940.721	806.428.942	830.621.811
Utilidad Bruta	746.009.869	768.390.165	791.441.870	815.185.126	839.640.680	864.829.900	890.774.797	917.498.041	945.022.982	973.373.672
Margen Bruto	54,0%	54,0%	54,0%	54,0%	54,0%	54,0%	54,0%	54,0%	54,0%	54,0%
Gastos Administración	345.175.053	358.982.055	373.341.337	388.274.991	403.805.990	419.958.230	436.756.559	454.226.822	472.395.895	491.291.730
Utilidad Operacional	400.834.816	409.408.110	418.100.533	426.910.135	435.834.689	444.871.670	454.018.238	463.271.220	472.627.088	482.081.942
Otros Egresos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Utilidad Neta	400.834.816	409.408.110	418.100.533	426.910.135	435.834.689	444.871.670	454.018.238	463.271.220	472.627.088	482.081.942
VPN 9 años	\$ 2.249.864.941,88									
VPN a 3 años	\$ 1.201.606.756,02 \$288.385.621,45									
Acciones	1.000									
Valor acciones	\$ 1.201.606,76 200 \$240.321.351									
Valor acciones	\$ 2.249.864,94									



- Se brindan opciones de empleo que permiten a los trabajadores contar con flexibilidad en la jornada laboral, mediante la implementación de la modalidad de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los colaboradores. Esta modalidad aporta beneficios como el mejor aprovechamiento del tiempo, la reducción de desplazamientos, el ahorro de costos asociados al transporte, una mayor autonomía en la gestión de las tareas y un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral.
- La organización cuenta con políticas que promueven el adecuado desarrollo de las actividades laborales, al tiempo que velan por la salud, el cumplimiento de funciones y el bienestar de los empleados:

Política de Teletrabajo: El 100 % de los colaboradores desempeña sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, apoyándose en tecnologías de la información y en un esquema estructurado de cumplimiento de responsabilidades. La comunicación y coordinación interna se realiza a través de la plataforma Discord. Asimismo, se establece un compromiso formal de confidencialidad sobre la información de la empresa y de sus clientes.

Manual de empleados y clientes: Documento institucional que detalla la cultura organizacional, políticas, beneficios y demás información relevante para colaboradores y partes interesadas. Política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y



Sustancias psicoactivas: Se prohíbe el consumo, posesión, distribución y venta de bebidas alcohólicas, cigarrillos, medicamentos no formulados y cualquier sustancia psicoactiva dentro de las instalaciones de la empresa.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Orientada a la identificación de peligros y la prevención de accidentes laborales, así como a la protección de la salud física y mental de los colaboradores.

- Se desarrollan actividades de integración y bienestar dirigidas a los colaboradores como parte fundamental de la cultura organizacional. Estas iniciativas buscan fortalecer el sentido de pertenencia, promover la cohesión del equipo y contribuir al bienestar integral, favoreciendo la reducción del estrés y el equilibrio emocional en el entorno laboral.
-

Entre las actividades desarrolladas durante el período se destacan la celebración de cumpleaños, la conmemoración de la Navidad y la celebración del aniversario de la empresa, espacios que contribuyen al fortalecimiento de la integración, el bienestar y el sentido de pertenencia de los colaboradores.



Actividades de dispersión



Aniversario de la empresa



Reconocimiento

En el marco de la celebración del aniversario de la empresa, la organización realizó un reconocimiento a la labor y el compromiso de cada uno de sus colaboradores.





Ángela Atehortúa
SOSTENIBILIDAD DESDE EL ORIGEN

ENCUENTRO FIN DE AÑO

📍 Parques del Río – Medellín
📅 Viernes 5 de diciembre
🕒 2:00 p.m. – 6:00 p.m.

Plan del encuentro:

- Conversar, compartir y cerrar el año juntos
- Juegos y actividades ligeras
- Espacio tranquilo para integrarnos

Cada uno debe llevar:

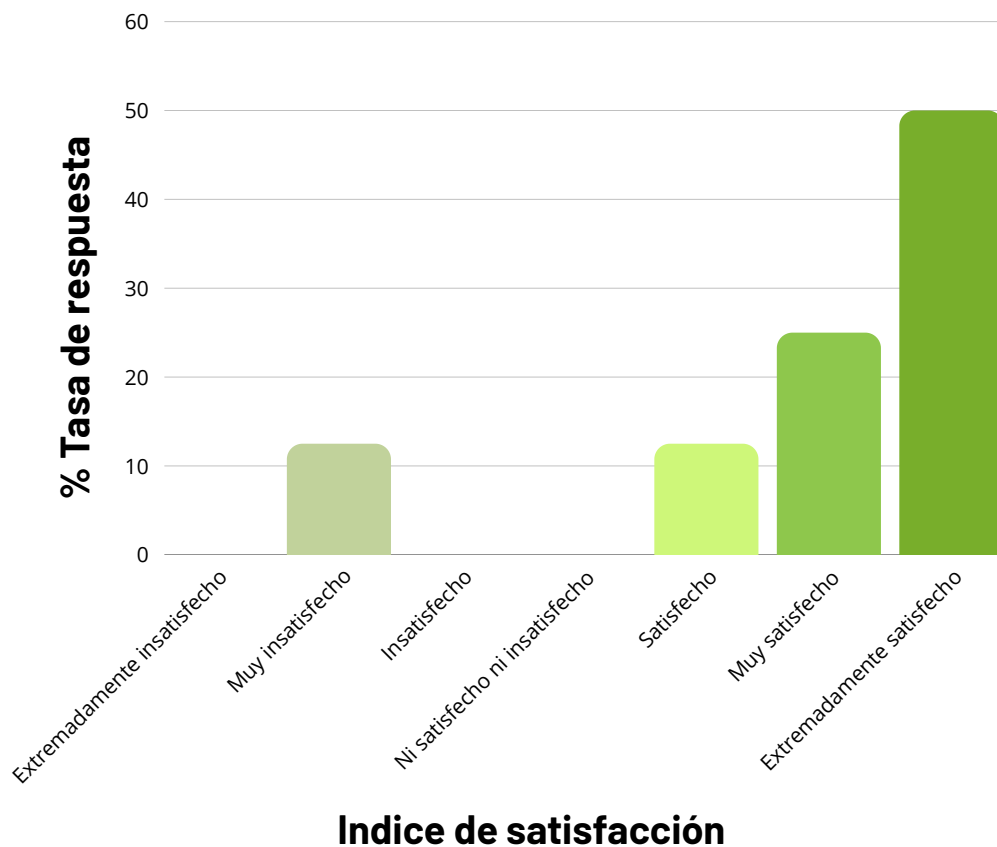
- Algo para compartir (comida o bebida)
- Ropa cómoda
- Ganas de pasarla bien 🍀



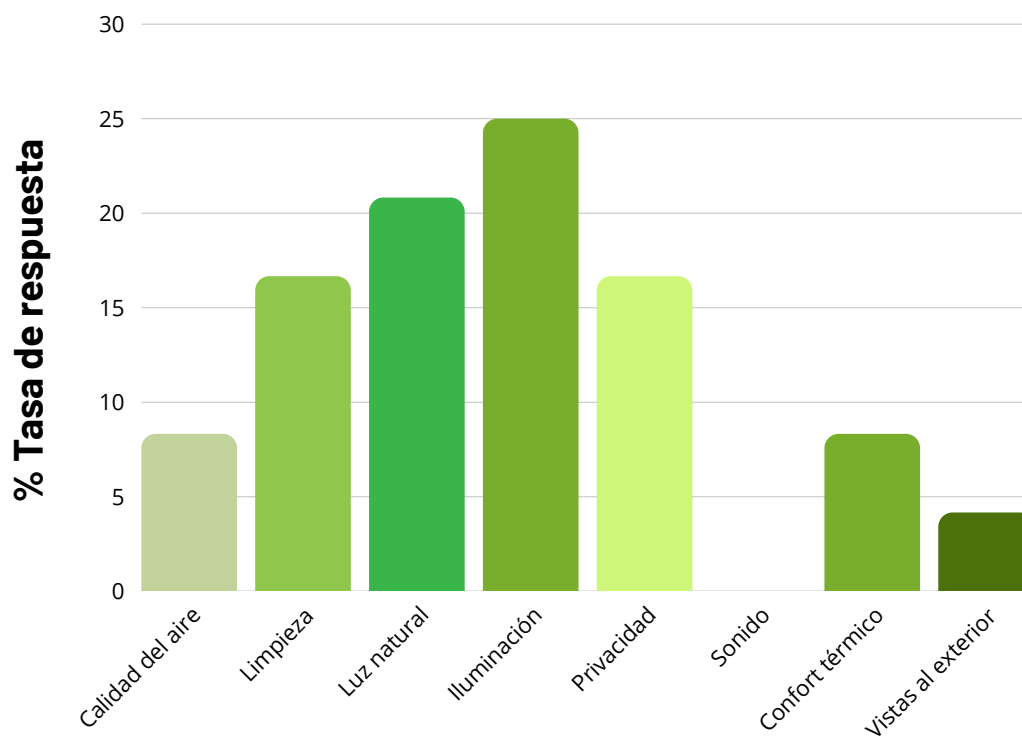


Celebración de Navidad

- A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la medición de satisfacción de los colaboradores respecto a su entorno laboral, recopilados a través de un formulario de satisfacción laboral.



La gráfica refleja un alto nivel de satisfacción general entre los colaboradores. La mayoría de las respuestas se concentra en las categorías "Extremadamente satisfecho" y "Muy satisfecho", lo que evidencia una percepción positiva y un elevado grado de conformidad por parte de los empleados. En contraste, las respuestas negativas son mínimas o inexistentes, indicando que el clima evaluado es favorable en términos generales.



Comentarios de satisfacción

En los factores específicos de satisfacción, los aspectos mejor valorados por los colaboradores son la iluminación, la entrada de luz natural y la limpieza, lo que refleja una percepción positiva del entorno físico laboral. En contraste, variables como la calidad del aire, el confort térmico y las vistas al exterior presentan niveles de satisfacción más bajos.



- Con el fin de identificar oportunidades de mejora y fortalecer el bienestar de los colaboradores dentro de la organización, se llevó a cabo una medición de clima laboral enfocada en evaluar distintos aspectos relacionados con la experiencia y percepción del entorno de trabajo. Esta evaluación busca fomentar un ambiente organizacional positivo, participativo y alineado con los valores corporativos, promoviendo relaciones laborales saludables y una mayor satisfacción en el desempeño de las funciones.

Para el desarrollo de esta medición se evaluaron las siguientes variables:

1. Satisfacción laboral
2. Autonomía en las funciones desempeñadas
3. Integración y cohesión del equipo de trabajo
4. Carga y presión laboral
5. Acompañamiento y reconocimiento por parte de líderes y compañeros
6. Percepción de equidad y trato justo
7. Cultura de innovación y mejora continua

La información recopilada permitirá establecer estrategias y acciones orientadas al fortalecimiento del clima organizacional, contribuyendo al crecimiento tanto individual como colectivo de los colaboradores.



La escala de valoración utilizada fue la siguiente:

1. Totalmente de acuerdo
2. Parcialmente de acuerdo
3. En desacuerdo
4. N/A. No aplica

A continuación, se presentan las preguntas formuladas y los resultados obtenidos:

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 adecuada.

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

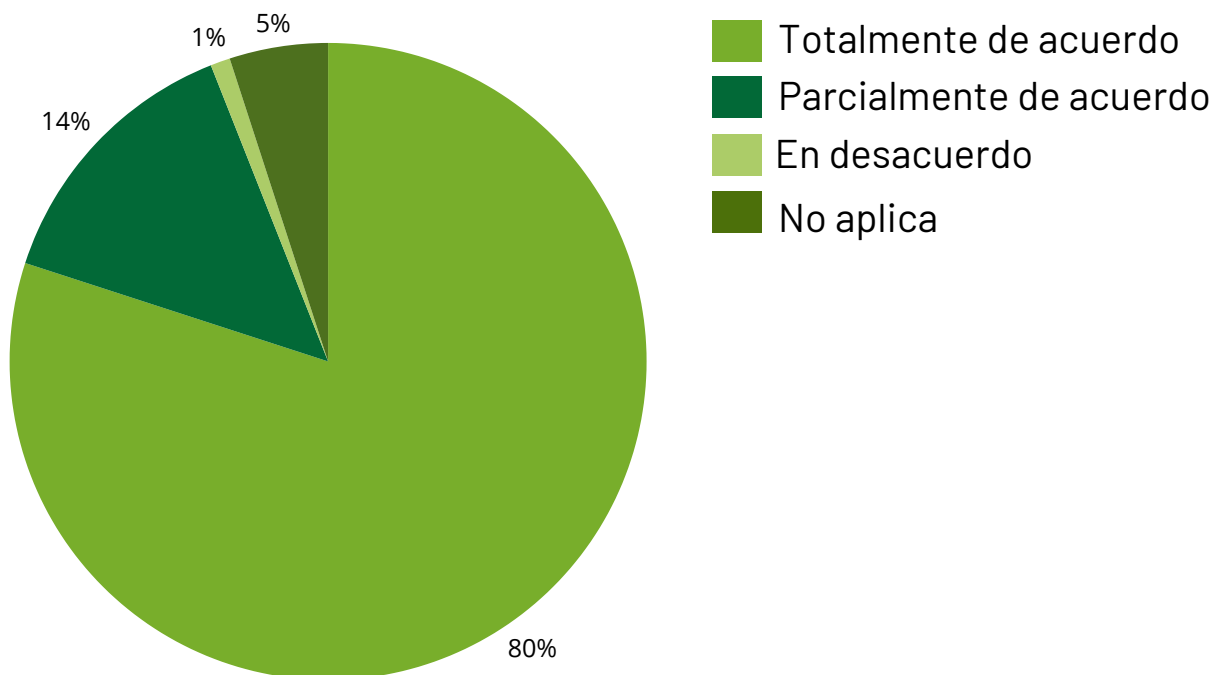
17. Conozco mi cliente final

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



AUTONOMIA

22. Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo del a manera que yo considere mejor

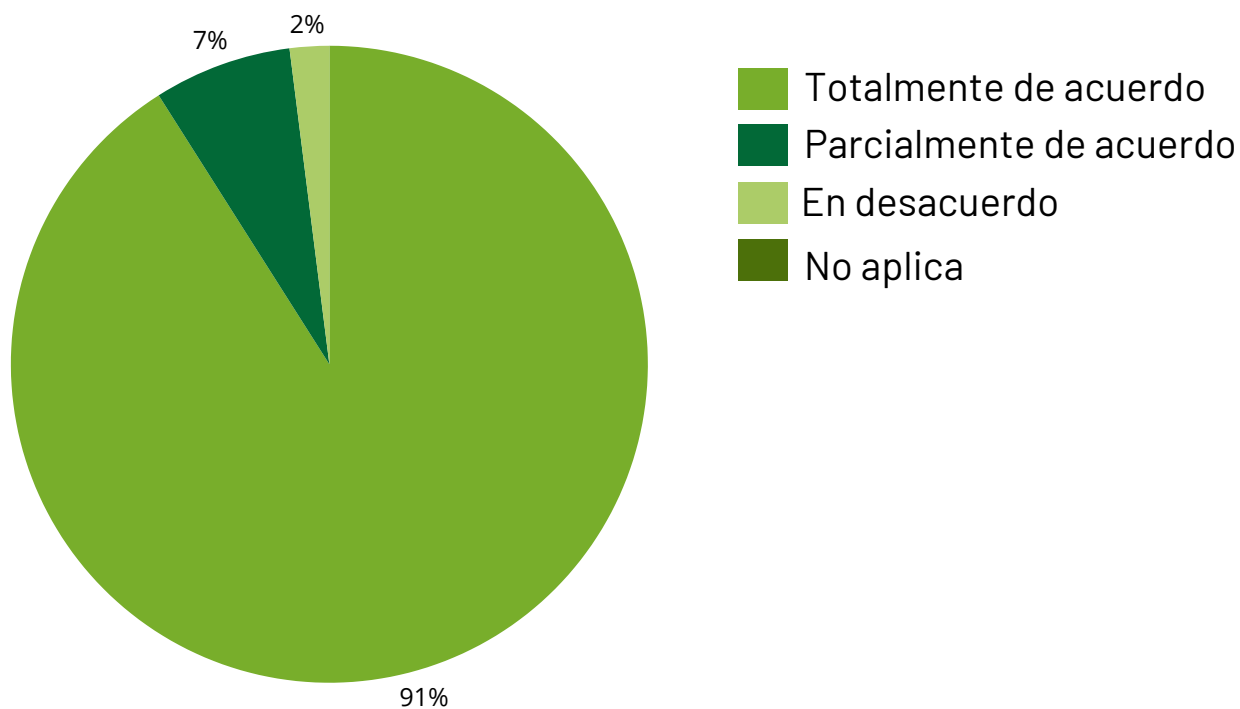
23. Soy responsable del trabajo que realizo

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



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

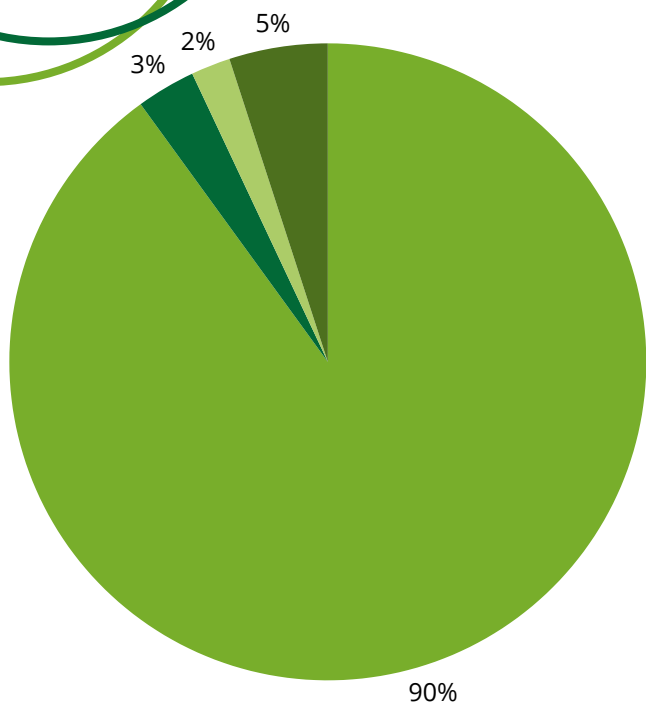
62. Existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo.

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.

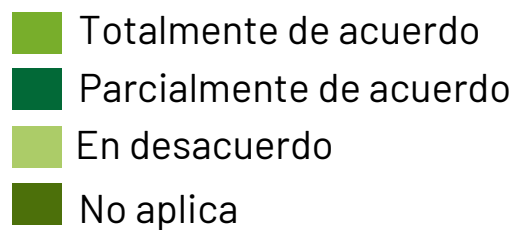
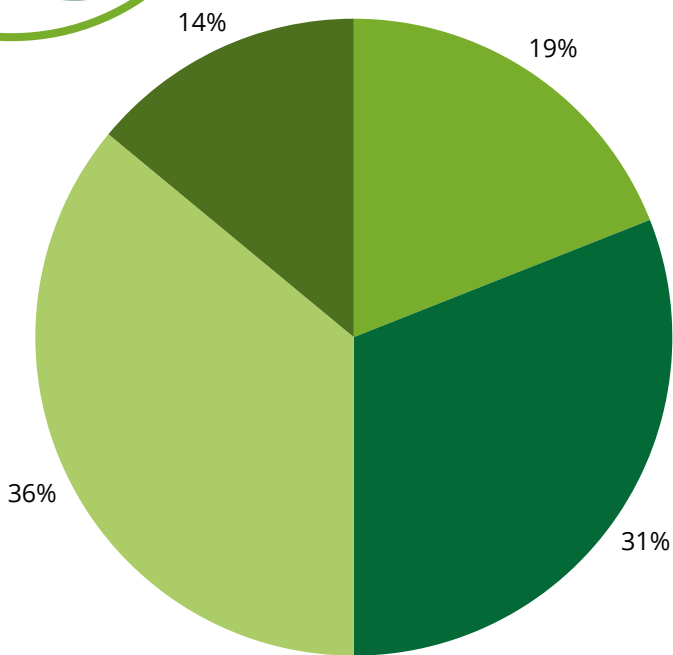




- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No aplica

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
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.)



100%

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No aplica

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.

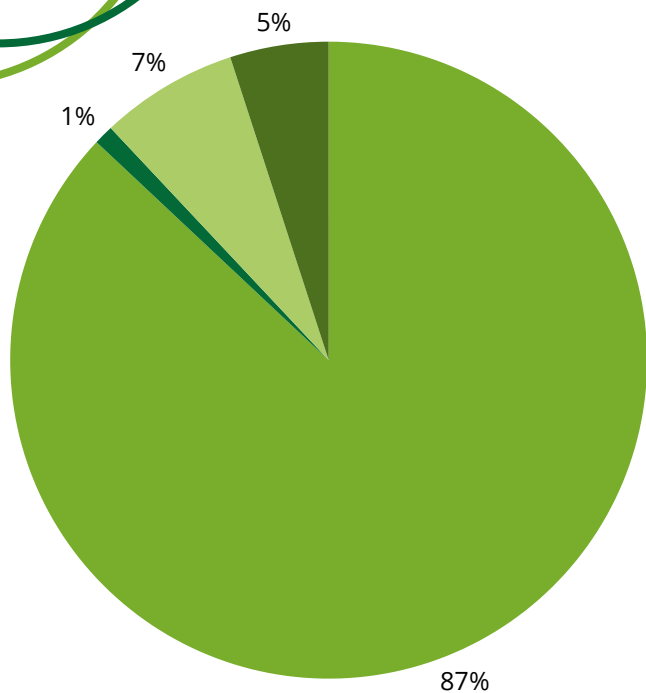
88. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.

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

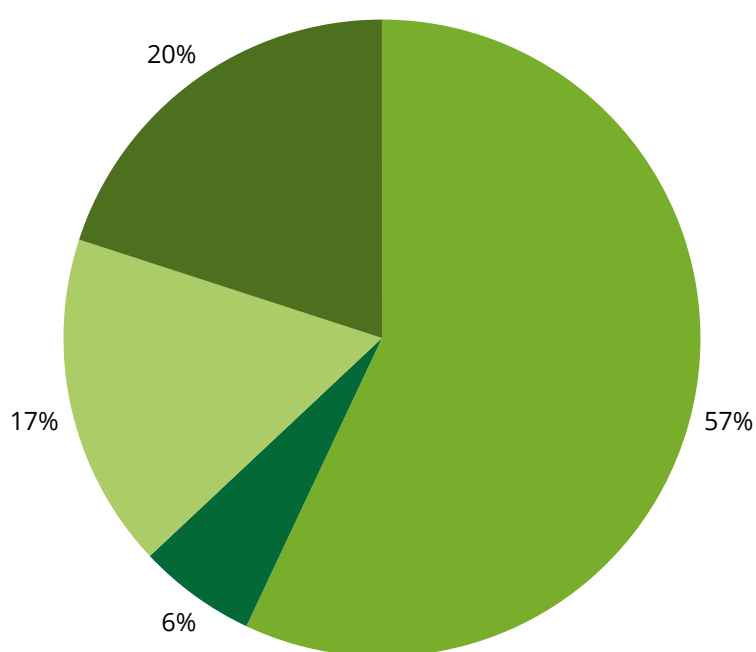
91. El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.





- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No aplica

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 despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.



- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No aplica



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

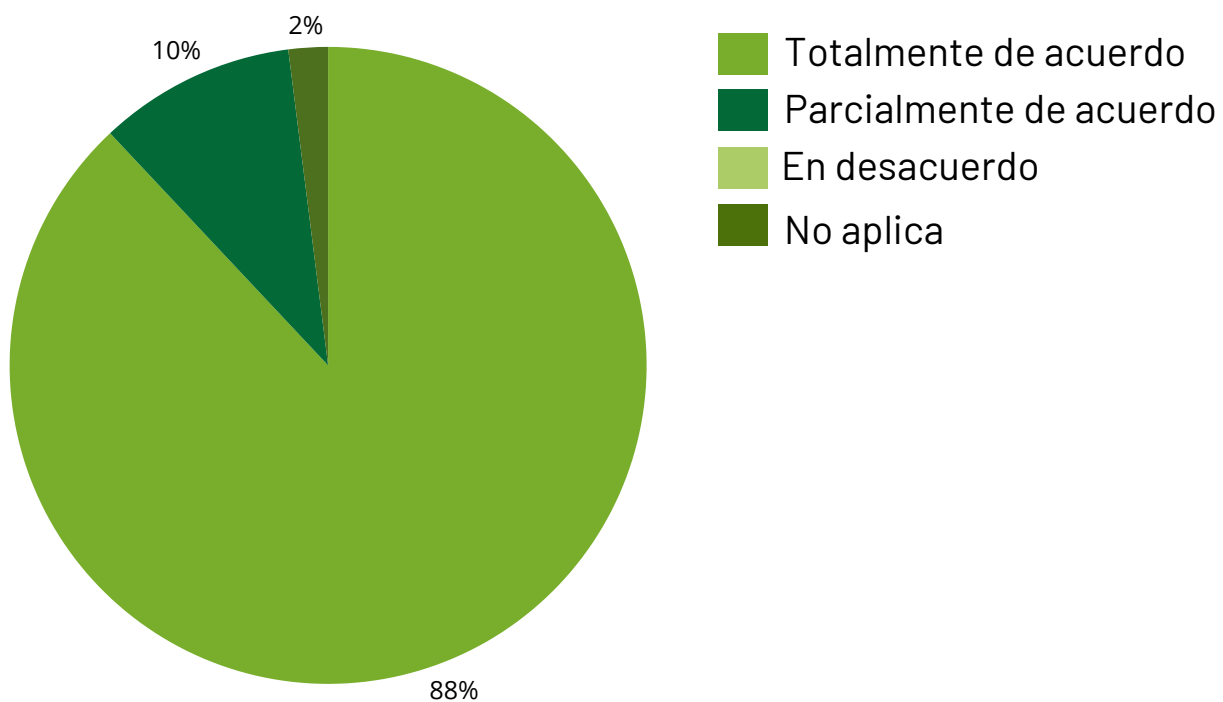
99. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.

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.



De acuerdo con los resultados consolidados en la evaluación, se evidencia una percepción favorable del clima organizacional dentro de la empresa. La mayoría de los colaboradores manifiesta satisfacción con su ambiente de trabajo, el cumplimiento de los objetivos institucionales y el sentido de pertenencia hacia la organización.

De igual manera, aspectos como el reconocimiento al desempeño laboral, la claridad de la misión y visión institucional, y la relación con clientes internos y externos obtuvieron valoraciones positivas, destacando fortalezas importantes en la cultura organizacional. Aunque los factores relacionados con compensación, beneficios y oportunidades de capacitación presentan resultados relativamente más moderados, estos representan oportunidades de fortalecimiento que permitirán continuar impulsando el bienestar, la motivación y el desarrollo integral de los colaboradores.

Implementación de las actividades


La actividad se desarrolló mediante un análisis detallado de la encuesta de clima organizacional aplicada a los colaboradores de la empresa, con el propósito de conocer su percepción sobre el ambiente laboral. El instrumento evaluó ocho aspectos clave: satisfacción general, autonomía, cohesión del equipo de trabajo, presión laboral, apoyo y reconocimiento por parte de líderes y compañeros, equidad e innovación.

Adicionalmente, se implementó un formulario complementario orientado a profundizar en la satisfacción laboral, permitiendo obtener una visión más amplia y específica de la experiencia y bienestar de cada colaborador dentro de la organización.



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.

Medioambiente		PREGUNTAS CONTESTADAS	PUNTAJE GENERAL
 <p>Descubra qué puede hacer su empresa para mejorar su gestión ambiental en general.</p>	PUNTAJE DE LAS OPERACIONES	56/56	52.0
	PUNTAJE DEL MODELO DE NEGOCIO DE IMPACTO	6.5	41.7
	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.

La empresa reconoce la importancia de integrar prácticas responsables con el medioambiente en cada una de sus actividades y procesos. La organización orienta sus esfuerzos hacia la promoción de una cultura de sostenibilidad basada en el uso eficiente de los recursos, la reducción de impactos ambientales y la generación de conciencia ambiental entre colaboradores y grupos de interés.



La gestión ambiental de la empresa se fundamenta en el compromiso con la mejora continua, la prevención de impactos negativos y la implementación de acciones que contribuyan a la protección del entorno y al desarrollo sostenible.

Compromisos adquiridos

- Promover prácticas sostenibles en el sector construcción: acompañar proyectos enfocados en la eficiencia y la sostenibilidad desde su planificación.
- Fomentar el uso responsable de los recursos: incentivar prácticas orientadas al ahorro y aprovechamiento eficiente de materiales y energía.
- Reducir el impacto ambiental mediante el teletrabajo: disminuir emisiones asociadas a desplazamientos y operación de oficinas físicas.
- Disminuir el consumo de papel y recursos físicos: priorizar herramientas digitales y procesos virtuales.
- Impulsar la conciencia ambiental: promover hábitos sostenibles entre colaboradores y aliados.

➤ Uso eficiente de energía

- La empresa promueve el uso responsable de la energía mediante prácticas orientadas al ahorro y la eficiencia energética
- Sensibilización a los colaboradores sobre hábitos de consumo responsable.



➤ Gestión del agua

Con el objetivo de promover el uso responsable del recurso hídrico, la empresa fomenta buenas prácticas de consumo y control dentro de sus actividades diarias. Se realizan acciones de sensibilización enfocadas en:

- Uso consciente del agua
- Identificación y reporte oportuno de fugas.
- Promoción de hábitos de ahorro entre los colaboradores.

➤ Manejo de residuos

La empresa desarrolla prácticas orientadas a la adecuada separación y disposición de residuos, promoviendo la cultura del reciclaje y la reducción del impacto ambiental.

Entre las acciones implementadas se encuentran:

- Separación de residuos aprovechables y no aprovechables.
- Disposición adecuada de residuos ordinarios.
- Promoción de la reutilización de materiales cuando es posible.
- Sensibilización ambiental sobre reciclaje y consumo responsable.

➤ Cultura y sensibilización ambiental

La organización impulsa espacios de sensibilización y participación orientados a fortalecer la conciencia ambiental de sus colaboradores. A través de campañas internas y acciones de formación, se busca promover prácticas



responsables y sostenibles en el entorno laboral.

- La participación activa de los colaboradores ha permitido consolidar una cultura organizacional alineada con el cuidado del medioambiente y el uso responsable de los recursos.
- La organización a través de los servicios ofrecidos, orienta a sus clientes en la implementación de prácticas responsables con el medio ambiente, promoviendo el uso de materiales y edificaciones sostenibles. Asimismo, fomenta la capacitación de los usuarios finales para fortalecer su compromiso con el cuidado ambiental durante el uso y mantenimiento de los espacios.
- La modalidad de trabajo 100% remoto contribuye significativamente a la sostenibilidad ambiental, al reducir las emisiones generadas por desplazamientos y disminuir el consumo de recursos físicos como papel, energía y agua. Además, promueve una cultura organizacional más flexible, eficiente y alineada con prácticas responsables con el medio ambiente.

Implementación de las actividades

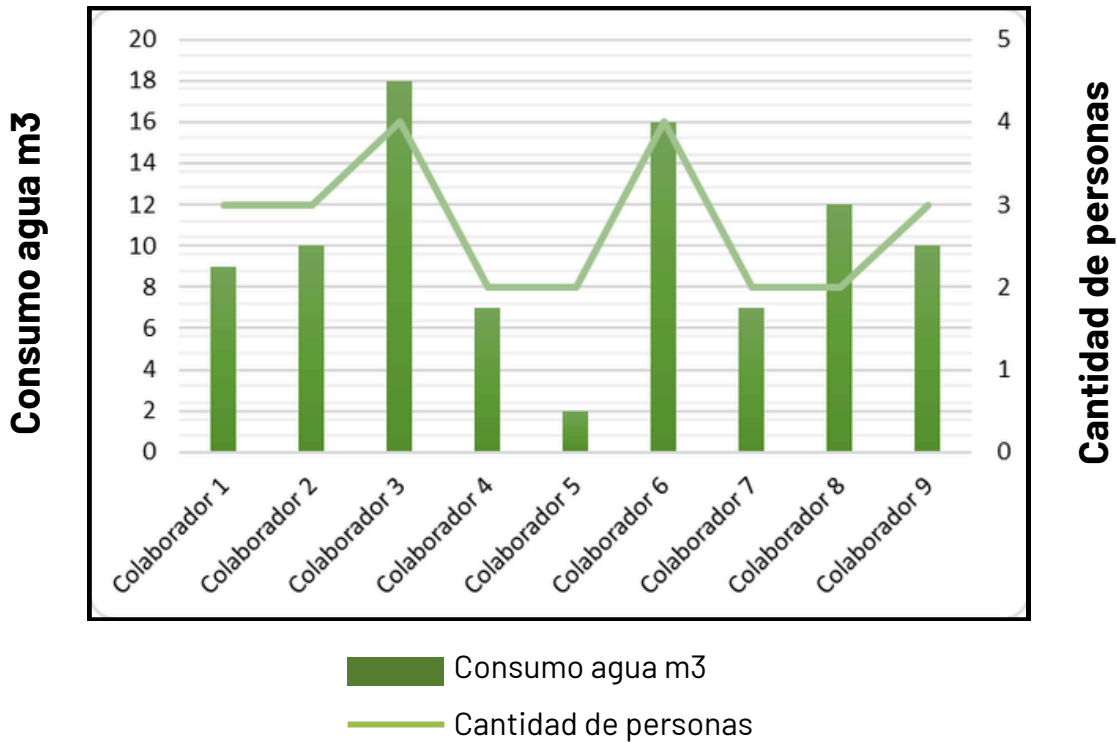
Teniendo en cuenta la modalidad de trabajo remoto, la empresa realiza seguimiento al consumo de agua, energía y huella de carbono de los colaboradores durante los últimos seis meses.

Esta iniciativa tiene como objetivo promover estrategias de ahorro, sostenibilidad y cuidado ambiental desde el entorno doméstico, fomentando hábitos responsables y conscientes.

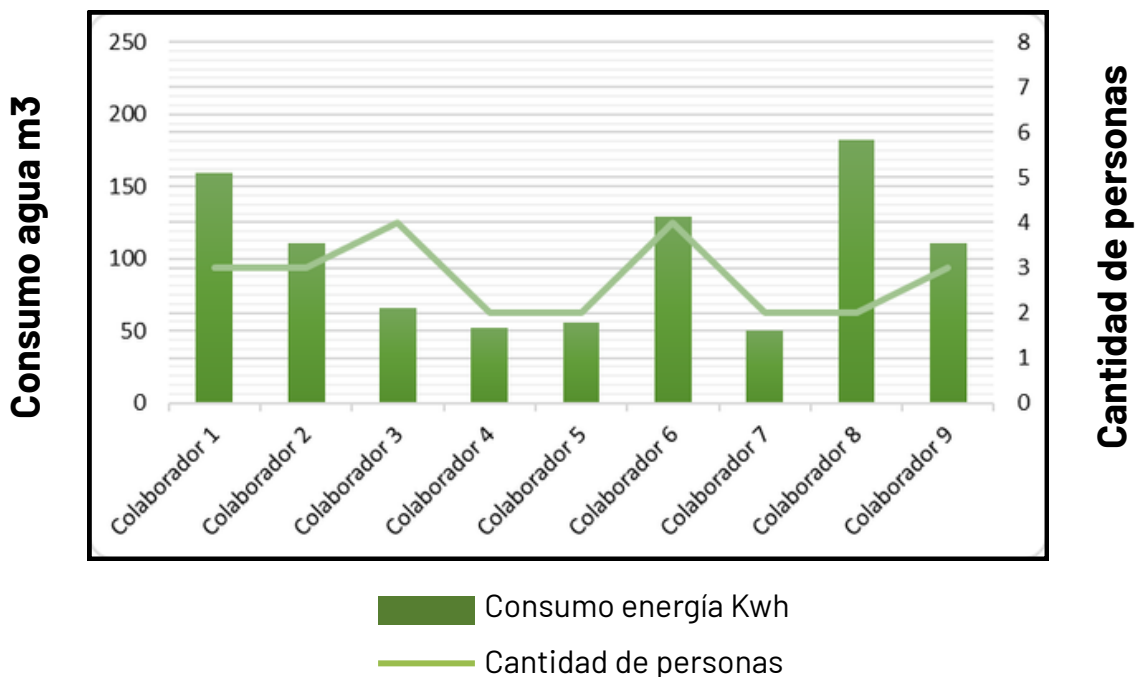


A continuación, se indican los resultados del consumo promedio de los colaboradores:

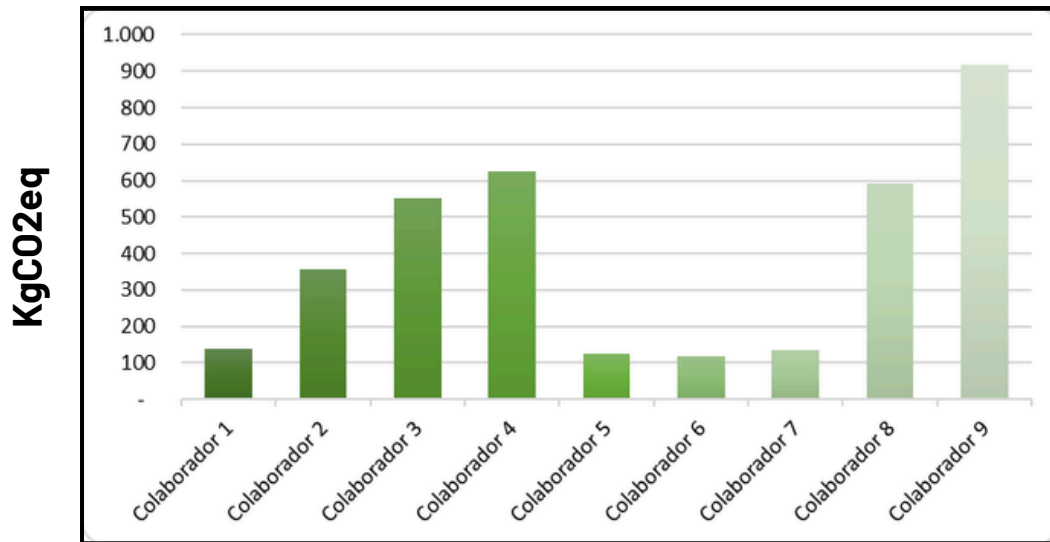
Consumos de agua m³ x cantidad de personas



Consumos de energía Kwh x cantidad de personas



Huella de carbono KgCO2eq



Registro de emisiones

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

- Realizar mantenimiento periódico a tuberías y sanitarios para evitar pérdidas de agua.
- Recolectar agua lluvia para actividades de limpieza o riego.
- Evitar el uso excesivo de mangueras para limpieza de exteriores.
- Implementar hábitos de consumo consciente durante las actividades domésticas.

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.
- Activar el modo ahorro de energía en computadores y dispositivos electrónicos.
- Realizar mantenimiento preventivo a equipos tecnológicos para optimizar su funcionamiento.
- Ubicar los espacios de trabajo en zonas con ventilación e iluminación natural.
- Optimizar el uso de aire acondicionado y ventiladores.

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.
- Reducir impresiones y priorizar el uso de documentos digitales.
- Promover reuniones virtuales para disminuir desplazamientos innecesarios.
- Fomentar compras responsables y sostenibles en el entorno doméstico y laboral.
- Promover hábitos de alimentación sostenible y consumo responsable.

Manejo de residuos

- Separar adecuadamente los residuos aprovechables, orgánicos y no aprovechables.
- Disponer correctamente residuos electrónicos, pilas y baterías en puntos autorizados.



- Reutilizar materiales y empaques siempre que sea posible.
- Reducir el consumo de productos de un solo uso.
- Promover la educación y sensibilización sobre gestión integral de residuos.
- Clasificar adecuadamente los residuos según su tipo.

En coherencia con el enfoque de sostenibilidad promovido por Angela Atehortúa Sostenibilidad desde el Origen, se fomenta entre los colaboradores la adecuada gestión de los residuos y la correcta separación en la fuente desde sus hogares, conforme a lo establecido en la normativa ambiental vigente. Esta práctica busca fortalecer la conciencia ambiental y promover hábitos responsables orientados al aprovechamiento de residuos reciclables y orgánicos, contribuyendo así a la reducción de impactos ambientales y al fortalecimiento de modelos de economía circular y consumo sostenible.



Fuente: Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. [Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible](#) - Gobierno unifica el código de colores para la separación de residuos en la fuente a nivel nacional

➤ Medios de transporte

La gráfica evidencia una disminución significativa en la generación de emisiones de CO₂eq asociadas a la movilidad de los colaboradores. Este resultado se debe principalmente a la implementación del teletrabajo, modalidad bajo la cual actualmente desempeñan sus funciones, reduciendo considerablemente los desplazamientos diarios hacia la oficina.

Adicionalmente, en los casos en que se requiere movilidad, la mayoría de los colaboradores utiliza medios de transporte ambientalmente sostenibles, destacándose el uso del sistema integrado del Metro de Medellín y, en algunos casos, vehículos eléctricos. Estas acciones han contribuido positivamente a la reducción de la huella de carbono y al fortalecimiento de las prácticas de sostenibilidad de la organización.

Metro



Fuente: Metro de Medellín (2021). <https://www.metrodemedellin.gov.co/>

Tranvía



Fuente: Metro de Medellín. <https://www.metrodemedellin.gov.co/>

Metrocable



Fuente: Metro de Medellín. <https://www.metrodemedellin.gov.co/>

Metroplus



Fuente: Metro de Medellín. <https://www.metrodemedellin.gov.co/>



Vehículos electricos



Fuente: BYD Colombia – Motorysa. <https://byd.motorysa.com/>

Implementación de las actividades


Con el propósito de fortalecer la estrategia ambiental de la empresa, se realizó una caracterización de los medios de transporte utilizados con mayor frecuencia por los colaboradores en sus actividades personales. Este análisis tuvo en cuenta que actualmente las labores se desarrollan bajo la modalidad de teletrabajo, lo que ha permitido reducir significativamente los desplazamientos y, en consecuencia, las emisiones asociadas a la movilidad.

5. Practicas 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.

	Comunidad Descubra qué puede hacer su empresa para contribuir al bienestar económico y social de las comunidades en las que opera.	PREGUNTAS CONTESTADAS 34/34	PUNTAJE GENERAL 24.4
	PUNTAJE DE LAS OPERACIONES 23.2	PUNTAJE DEL MODELO DE NEGOCIO DE IMPACTO 0.0	PUNTAJE N/A 1.1
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.			

La dimensión de comunidad refleja el compromiso de Ángela Atehortúa Sostenibilidad desde el Origen con la generación de valor social y la construcción de relaciones colaborativas con sus diferentes grupos de interés.

Compromisos adquiridos

A través de alianzas estratégicas con empresas, organizaciones y actores externos, se promueven iniciativas orientadas a la sostenibilidad, la educación ambiental y el fortalecimiento de capacidades, fomentando el trabajo articulado y la creación de impactos positivos en las comunidades. Estas colaboraciones contribuyen al intercambio de conocimiento, al desarrollo de proyectos conjuntos y al fortalecimiento de una cultura de responsabilidad y sostenibilidad compartida.

Gecoingeniería

Aliado estratégico especializado en la gestión de incentivos tributarios asociados a proyectos ambientales y sostenibles. Su experiencia permite acompañar la formulación y soporte técnico de iniciativas que generan beneficios económicos y promueven el cumplimiento de criterios ambientales.

The logo for Gecoingeniería features the word "Gecoingeniería" in a yellow, sans-serif font, set against a dark blue rectangular background with a thin white border.

NZ LAB

Empresa aliada enfocada en servicios de modelación energética, orientados a evaluar y optimizar el desempeño energético de edificaciones. Su trabajo contribuye al desarrollo de proyectos más eficientes, sostenibles y alineados con estándares de construcción responsable.



OTZ Diseño Bioclimático

Aliado especializado en diseño bioclimático y modelación energética, enfocado en la creación de espacios eficientes y confortables mediante el aprovechamiento de las condiciones climáticas y ambientales del entorno. Sus servicios aportan al desarrollo de proyectos con menor impacto ambiental y mayor eficiencia energética.





TEATÉ y LEMÓN

Aliado estratégico en diseño acústico, orientado a mejorar la calidad sonora y el confort en espacios arquitectónicos. Su experiencia permite desarrollar soluciones que favorecen el bienestar de los usuarios y el cumplimiento de criterios técnicos y ambientales.

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

Descubra qué puede hacer su empresa para mejorar el valor que aporta a los clientes y consumidores directos de sus productos y servicios.

	PREGUNTAS CONTESTADAS	PUNTAJE GENERAL
	19/19	22.8
PUNTAJE DE LAS OPERACIONES	PUNTAJE DEL MODELO DE NEGOCIO DE IMPACTO	
2.5	20.3	
	PUNTAJE N/A	0.0

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 & mediáticos, que atienden a clientes/clientes desatendidos y servicios que mejoran el impacto social de otras empresas u organizaciones.

La dimensión de clientes refleja el compromiso de Angela Atehortúa Sostenibilidad desde el Origen con la prestación de servicios integrales, innovadores y alineados con las necesidades de cada proyecto y organización. A través de un acompañamiento técnico especializado y relaciones basadas en la confianza, la empresa busca generar valor mediante soluciones sostenibles que contribuyan al desempeño ambiental, social y económico de sus clientes. Asimismo, se promueve el trabajo colaborativo y la articulación con aliados estratégicos para ofrecer servicios de alta calidad, orientados al cumplimiento normativo, la eficiencia y la sostenibilidad.

- La organización se enfoca en construir relaciones transparentes, éticas y de confianza con sus clientes, mediante la prestación de servicios de alta calidad orientados a la sostenibilidad ambiental, social y empresarial. La organización promueve una atención cercana y personalizada, asegurando que cada asesoría, capacitación o estrategia desarrollada responda a las necesidades reales de las empresas, comunidades y organizaciones.
- Se implementa principios de marketing ético, comunicando de manera clara y responsable el alcance, beneficios e impactos de sus servicios, evitando información engañosa y promoviendo decisiones conscientes en materia de sostenibilidad. Asimismo, protege la privacidad y confidencialidad de la información suministrada por sus clientes, garantizando el manejo adecuado y seguro de datos y documentos.



Compromisos adquiridos

Como parte de su compromiso con la mejora continua, la organización promueve canales permanentes de comunicación y retroalimentación que permiten conocer el nivel de satisfacción de sus grupos de interés, identificar oportunidades de mejora y fortalecer relaciones sostenibles a largo plazo.

En línea con este propósito, los servicios de la empresa buscan generar un impacto social y ambiental positivo mediante el acompañamiento a organizaciones y proyectos en la implementación de prácticas sostenibles, educación ambiental y estrategias de responsabilidad social alineadas con el desarrollo sostenible.

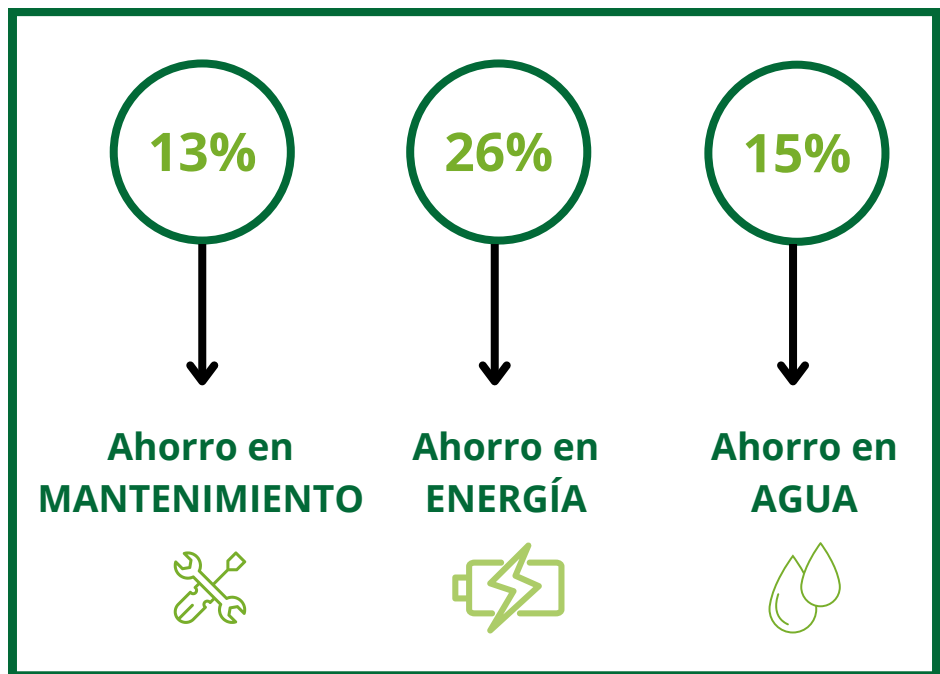
La construcción sostenible aporta beneficios ambientales, económicos y sociales, ya que reduce el consumo de recursos, disminuye las emisiones y residuos, optimiza costos operativos y mejora el bienestar de las personas mediante espacios más saludables y eficientes.

A continuación, se presentan los principales impactos generados.

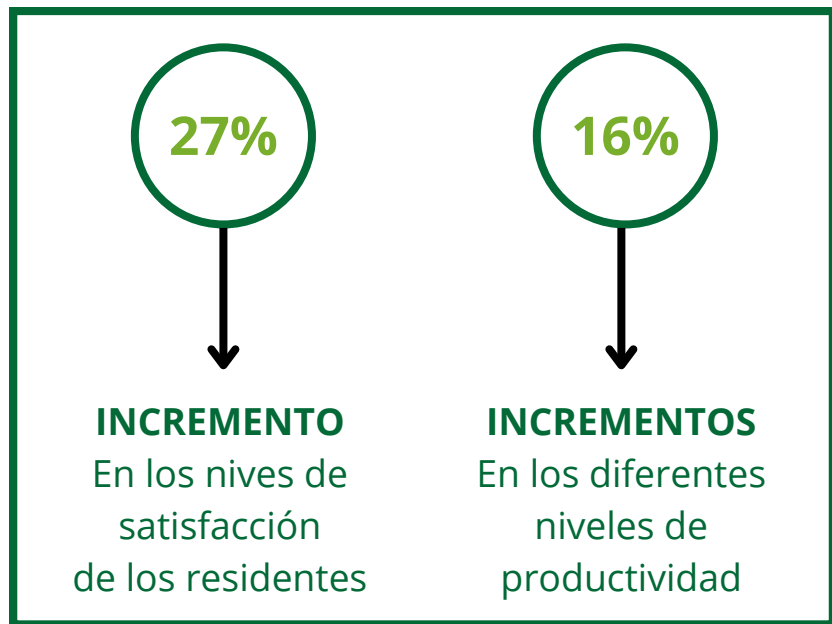




Ahorros en operaciones
Reflejados en facturación



Confort
Para usuarios





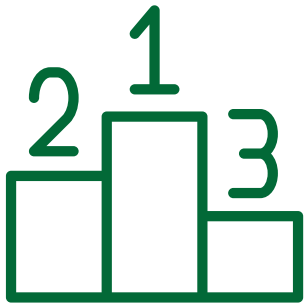
Creación de valor

MAYOR VELOCIDAD

En los tiempos de venta y alquiler

PROPIEDADES

Con una valorización mayor en un



Posicionamiento y visibilidad

PROYECTOS DESYACADOS

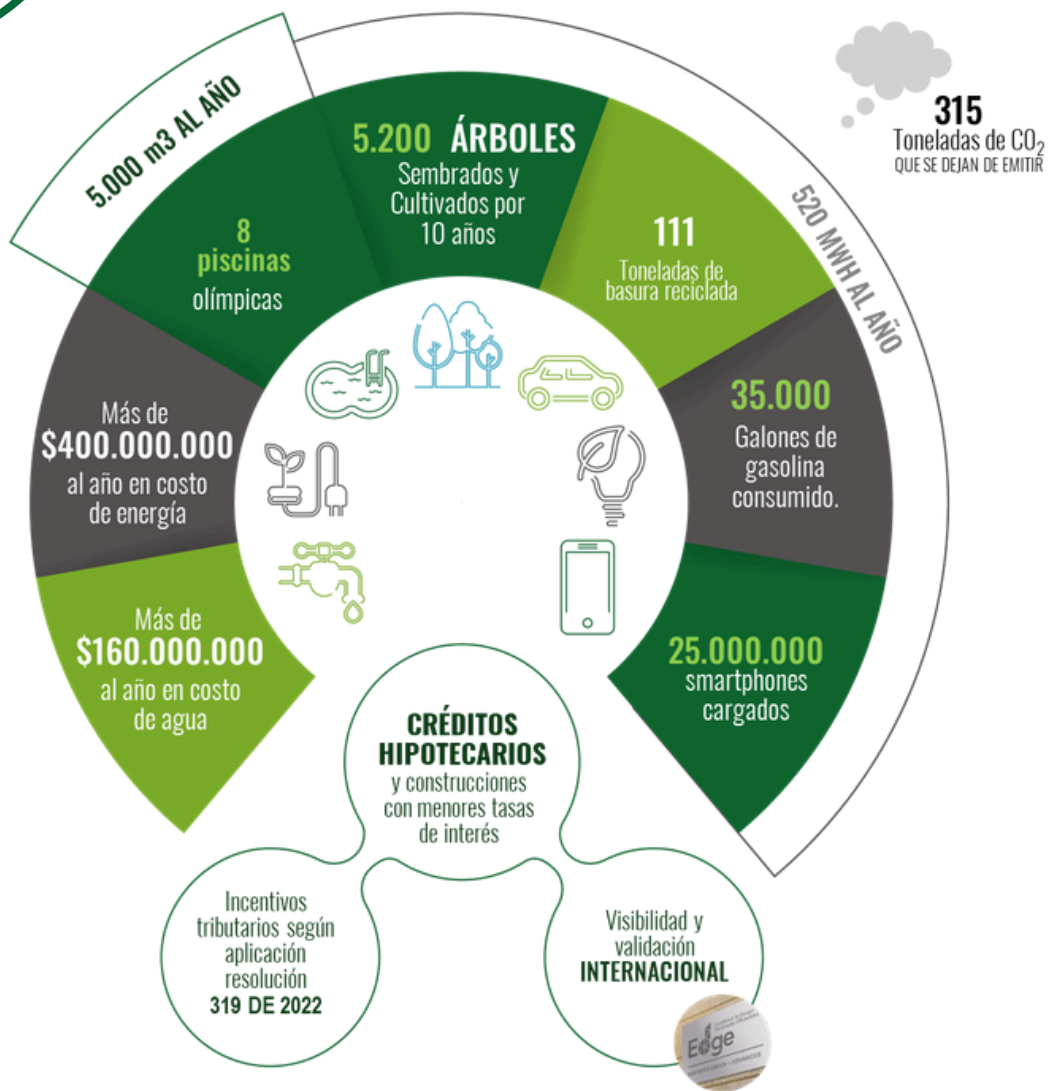
Que se vuelven referentes de ciudad

INCREMENTO EN EL TRÁFICO DE VISITAS

Por compradores potenciales

- 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 m³ 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.





Ángela
Atehortúa

SOSTENIBILIDAD DESDE EL ORIGEN

**ANGELA MARÍA
ATEHORTÚA CASTILLO**

INGENIERA CIVIL / MÁSTER EN DISEÑO Y
CONSTRUCCIÓN SOSTENIBLE

+57 3207834047

