



Diagonal 11 B 21-08
Mz F Cs. 2 Gemelas II

comercial@aseamos.com.co

aseamos.com.co

322 678 69 72



INFORME DE GESTIÓN DE BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO (BIC) PERIODO 2025

ASEAMOS INSTITUCIONAL SAS BIC

"Este reporte de gestión correspondiente al periodo 2025 es la manifestación de una filosofía corporativa que busca el triple impacto, integrando el bienestar de nuestra gente, el cuidado del planeta y la rentabilidad económica en cada decisión operativa"

Carolina Valencia Velazquez.



TABLA DE CONTENIDO

Carta de la gerencia

- 1. Objetivo del reporte**
- 2. Actividades y alcances de la organización**
- 3. Contexto de responsabilidad social empresarial**
 - 3.1. Alineación con objetivos de desarrollo sostenible**
 - 3.2. Marco de referencia: la norma ISO 26000 y el modelo BIC.**
- 4. Fase I: preparación**
 - 4.1. Identificación y priorización de grupos de interés**
 - 4.2. Definición de la cadena de valor y contexto de sostenibilidad**
- 5. Fase II – generalidades de la organización**
 - 5.1. Perfil de la organización: razón social, sedes y tamaño**
 - 5.2. Estrategia y horizonte estratégico 2025**
 - 5.3. Ética, transparencia y cumplimiento legal.**
- 6. FASE III – Desarrollo de la temática de reporte (dimensiones BIC)**
 - 6.1. Resumen ejecutivo.**
 - 6.1.1. Resultados de la herramienta de autoevaluación (gráfico de radar).**



6.2. Dimensión 1: Modelo de negocio.

6.2.1. Sostenibilidad en la cadena de suministro y compras locales

6.2.2. Relacionamiento y articulación institucional

6.3. Dimensión 2: Gobierno corporativo

6.3.1. Transparencia, divulgación financiera y equidad salarial.

6.4. Dimensión 3: Prácticas Laborales

6.4.1. Programa de bienestar social y salario emocional.

6.4.2. Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y matriz de riesgo

6.4.3. Formación en tecnologías 4.0 y aplicación de IA en el trabajo diario

6.5. Dimensión 4: Prácticas ambientales.

6.5.1. Gestión de residuos y proyecto mundo verde.

6.5.2. Uso productos biodegradables.

6.5.3. El Triciparce: Movilidad sostenible

6.6. Dimensión 5: Prácticas con la comunidad.

6.6.1. Voluntariados y brigadas con la comunidad

7. Referencias, fuentes y responsables elaboración



Diagonal 11 B 21-08
Mz F Cs. 2 Gemelas II

comercial@aseamos.com.co

aseamos.com.co

322 678 69 72



CARTA DE GERENCIA

Liderazgo hacia el Futuro.

Al cierre del periodo 2025, reafirmamos con orgullo que Aseamos Institucional S.A.S. BIC no es solo una empresa de servicios de limpieza y mantenimiento, también es un motor de cambio social y ambiental en nuestra región, transitamos un propósito superior que va más allá de los resultados financieros: construir un futuro más justo, equitativo y saludable para todos nuestros grupos de interés, desde que adoptamos formalmente el modelo BIC en 2023, cada decisión administrativa y operativa ha sido filtrada por el lente del triple impacto.

Durante este año, hemos consolidado hitos fundamentales que definen nuestra esencia de bienestar humano como eje central para ser productivos y eficientes. Por ello, fortalecimos nuestro programa de bienestar social, impulsando el salario emocional con jornadas laborales flexibles para madres cabeza de familia y espacios de actividad física dirigida para prevenir el sedentarismo.

Compromiso ambiental y circularidad como estrategia ambiental dejó de ser reactiva para ser innovadora. A través del proyecto "mundo verde" y alianzas con actores como la cámara de comercio de Dosquebradas, CARDER y Vita Planet, garantizamos una separación en la fuente



Diagonal 11 B 21-08
Mz F Cs. 2 Gemelas II
comercial@aseamos.com.co
aseamos.com.co
322 678 69 72



rigurosa. Además, nuestro vehículo eléctrico/híbrido “El Triciparce ®” se ha convertido en el símbolo de nuestra logística de última milla, demostrando que la eficiencia operativa puede coexistir con la reducción de la huella de carbono, adicionalmente priorizamos el desarrollo

regional mediante un plan de compras locales, apoyando a microempresarios y proveedores que, al igual que nosotros, fomentan la inclusión laboral de poblaciones vulnerables.

Este reporte no solo rinde cuentas ante el máximo órgano legal y social, sino que es una invitación a seguir construyendo redes colaborativas y reconocemos que el camino de la mejora continua es permanente, por ello, recibimos el 2026 con la convicción de que el aseo es salud y que nuestra labor diaria impacta positivamente el planeta.



Diagonal 11 B 21-08
Mz F Cs. 2 Gemelas II

comercial@aseamos.com.co

aseamos.com.co

322 678 69 72



Carolina Valencia Velásquez

Gerente de Experiencia y Crecimiento

Aseamos Institucional S.A.S. BIC



1. Objetivo del reporte

El objetivo primordial del presente documento es dar cumplimiento al requerimiento legal establecido en el artículo 5° de la ley 1901 de 2018, el cual estipula que el representante legal de toda sociedad BIC debe elaborar y presentar ante el máximo órgano social un reporte anual sobre el impacto de la gestión de la compañía.

Este reporte constituye un ejercicio formal de rendición de cuentas, diseñado para que el ente regulador y la población en general evidencien cómo los resultados de la organización se alinean con su misión y con el aporte a mejoras sociales y ambientales.

Específicamente, este reporte busca evidenciar el compromiso con el triple impacto y compartir de manera transparente las estrategias y acciones ejecutadas durante el periodo 2025 para impulsar el crecimiento integral en los ámbitos económico, social y ambiental.

Visibilizar la mejora continua: demostrar cómo la adopción del modelo bic por tercer año consecutivo ha permitido la transversalización de la sostenibilidad en procesos operativos como la logística, el bienestar laboral y la gestión ambiental.



Fortalecer el relacionamiento con interesados: presentar resultados tangibles que mejoren la percepción de la empresa ante colaboradores, clientes y proveedores, reafirmando que para aseamos, el éxito empresarial es inseparable del bienestar colectivo

Identificar brechas y retos: utilizar los resultados de la herramienta de autoevaluación para generar planes de acción que busquen el mejoramiento de la organización a todo nivel para el periodo 2026.

2. Actividades y alcance de la organización

Aseamos Institucional S.A.S. BIC es una organización dedicada principalmente a las actividades de servicios especializados de aseo y mantenimiento general, sus operaciones se agrupan en servicios generales de apoyo esencial que garantizan entornos seguros, limpios y funcionales para empresas, instituciones y sectores residenciales, así también servicios básicos de cafetería institucional y mantenimiento de piscinas en donde se requiera.

Las actividades clave desarrolladas durante el periodo 2025 fueron:

- Limpieza y Aseo Profesional: Mantenimiento de oficinas, conjuntos residenciales, piscinas, áreas comunes, baños y cocinas, utilizando insumos biodegradables y maquinaria eficiente con el uso del agua.



- Mantenimiento de Zonas Verdes: Servicios de jardinería que requieren el traslado y operación de maquinaria pesada como guadañas, sopladora, cortasetos y accesorios.
- Alcance: El presente reporte tiene un alcance integral que abarca tanto la gestión administrativa en la sede principal ubicada en Dosquebradas, como la ejecución operativa en todos los frentes de trabajo distribuidos en la región.

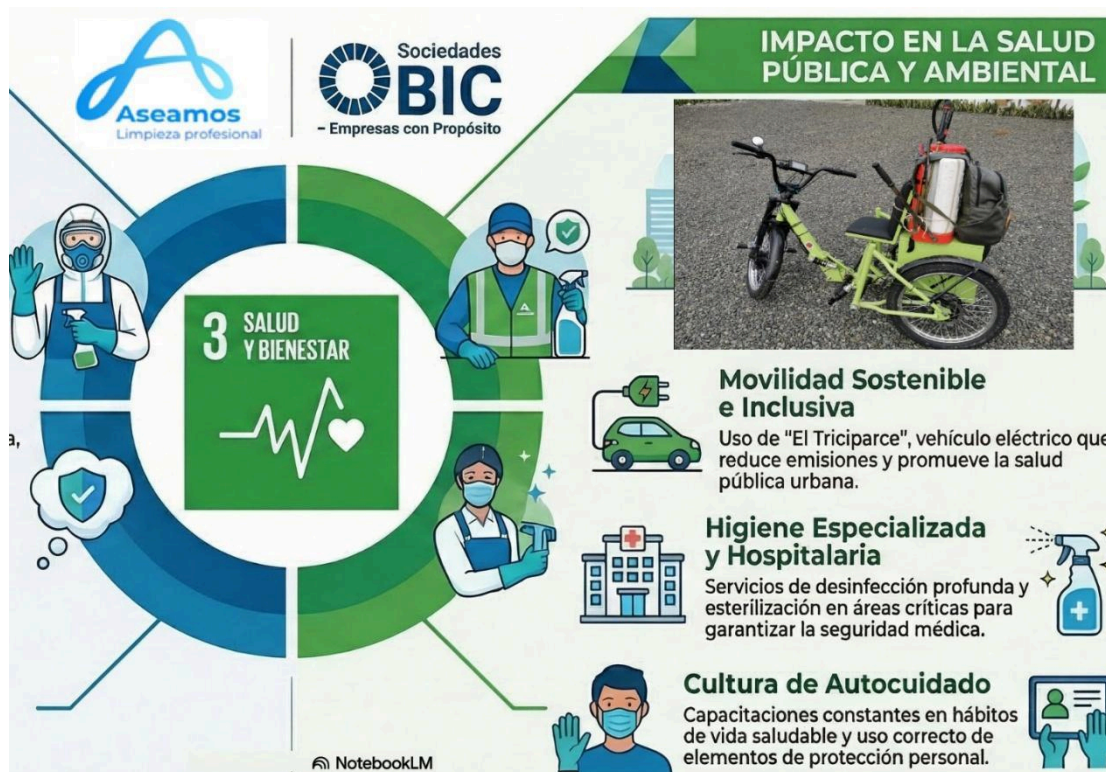
La gestión reportada involucra a la totalidad de sus colaboradores, su red de proveedores locales y aliados estratégicos, la operación en nuestros clientes, el acompañamiento desde el área administrativa.

3. Contexto de responsabilidad social empresarial

Para Aseamos Institucional, la responsabilidad social no es una actividad aislada, sino el compromiso ante los impactos que nuestras decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, este compromiso se materializa a través de un comportamiento ético y transparente que contribuye al desarrollo sostenible de Risaralda, la región y el país.

3.1. Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Nuestra gestión del triple impacto se alinea directamente con la Agenda 2030 de la ONU, priorizando los objetivos 3, 8 y 12.

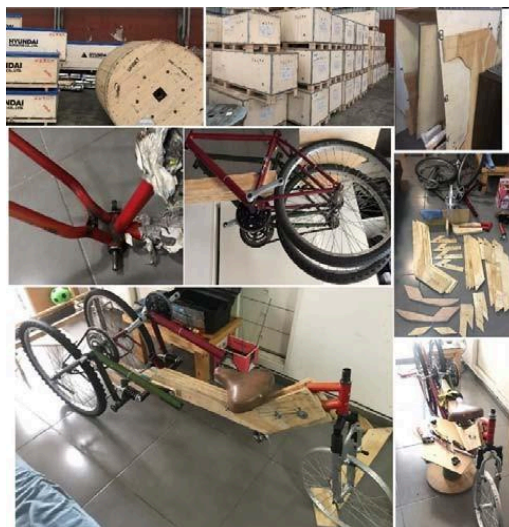




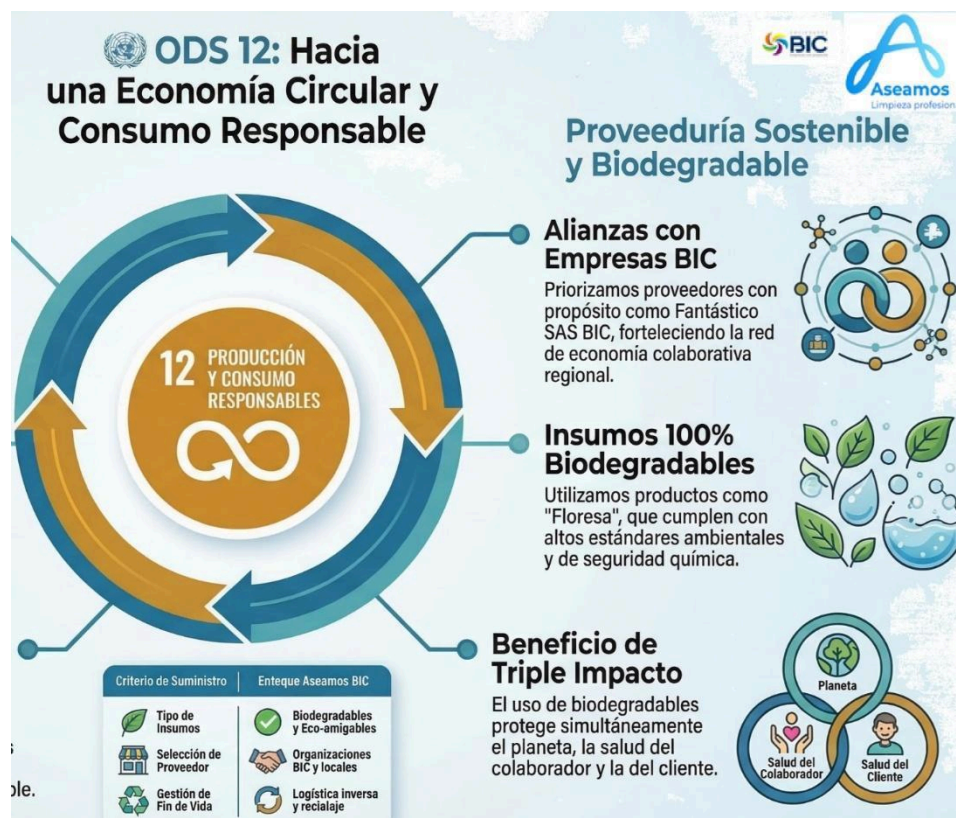
ODS 3 (Salud y Bienestar): Garantizamos ambientes inocuos para la comunidad.

Inclusión Laboral y Bienestar	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	Crecimiento Económico y Economía Circular
 Condiciones de trabajo digno y flexible.		 Fomento del Comercio Justo Regional y Economía Circular.
 Prioriza la contratación de madres cabeza de hogar, víctimas del conflicto y adultos mayores.	 Prioriza proveedores locales y otras empresas BIC para dinamizar la economía de la región.	
 Implementa horarios flexibles y políticas que facilitan el empoderamiento económico de sus colaboradores.	 Gestión de residuos y economía circular. Maximiza el valor de los recursos mediante la separación, clasificación y entrega de residuos.	
 Fomenta el bienestar integral mediante actividades recreativas, físicas y de salud mental (Enfoque en el "Salario No Económico").	 Integra productos que reducen el impacto ambiental en todos sus servicios de limpieza (Uso de insumos biodegradables).	

ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico): Promovemos la inclusión laboral de poblaciones vulnerables y el bienestar integral a través del Programa de Bienestar Social



“El Triciparce” transporte actual para supervisión prototipado en economía circular.

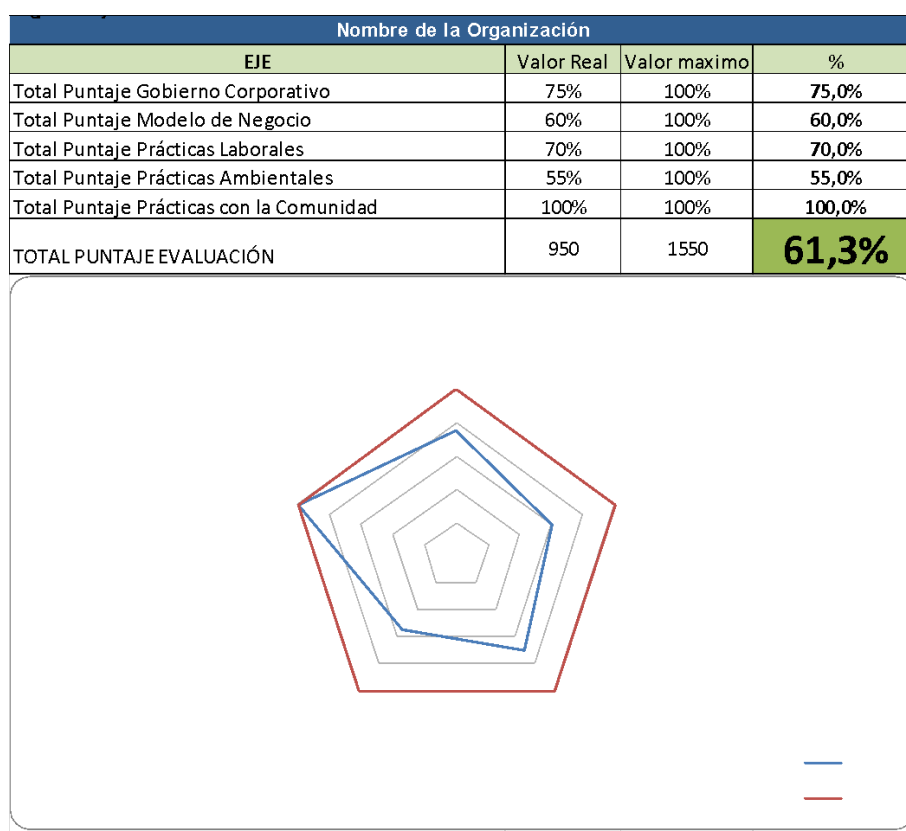


ODS 12 (Producción y Consumo Responsables)

3.2. Marco de Referencia: ISO 26000 y el Modelo BIC

Este reporte utiliza como estándar independiente la guía ISO 26000, la cual nos permite ir un paso más allá de la legislación vigente. A través de las siete materias fundamentales de esta norma (gobernanza, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores y participación de la comunidad), aseamos fundamenta su identidad como empresa con propósito, el modelo ISO es una guía, mientras el propósito como

empresa BIC fundamenta las acciones a seguir, nuestro estado actual al realizar nuestra autoevaluación.



Estado general modelo BIC 2025-2026

4. Fase I: Preparación

La preparación para este reporte anual implica una introspección organizacional para garantizar que el cumplimiento de las acciones de beneficio e interés colectivo sea trazable y transparente.

4.1. Identificación y Priorización de Grupos de Interés

Aseamos identifica como grupos de interés a aquellos individuos o colectivos impactados por sus decisiones o que poseen un interés en los resultados de sus proyectos. Basados en su esfera de influencia y la materialidad (pertinencia de los asuntos), se priorizan de la siguiente manera:

- *Colaboradores y sus familias (Prioridad Alta):* Definidos como el grupo de interés primario. El enfoque está en su bienestar integral, inclusión laboral de poblaciones vulnerables y seguridad.

RECURSO HUMANO ASEAMOS	
Población ASEAMOS (2025)	64
Mujeres	35
Mujeres cabeza de hogar	24
Personas víctimas del conflicto	3
Primer empleo	3
Adultos Mayores	8

Población Aseamos Institucional SAS BIC

- *Clientes (Sector Público y Privado):* Receptores de la promesa de valor que ofrece Aseamos Institucional SAS BIC a sus clientes con limpieza profesional.



- *Proveedores Locales y BIC:* Aliados estratégicos como Fantástico SAS BIC (insumos biodegradables) y proveedores locales que apoyan a madres cabeza de hogar.
- *Entorno y Comunidad:* Habitantes de Dosquebradas y Risaralda, impactados por brigadas de limpieza y proyectos como "Mundo Verde" en alianza con la Cámara de Comercio.
- *Entes de Control:* CARDER y Superintendencia de Sociedades, que validan el cumplimiento normativo y ambiental.

4.2. Definición de la Cadena de Valor y Contexto de Sostenibilidad

Nuestra cadena de valor comprende el conjunto de actividades ligadas para asegurar materiales (insumos) y servicios hasta su entrega al usuario final. Para Aseamos, este flujo integra la sostenibilidad en cada eslabón:



1. ENTRADA Abastecimiento Responsable y Compras BIC

Hito de Sostenibilidad: Selección de proveedores que promueven la salud y el cuidado ambiental.

Acción: Insumos biodegradables de Fantástico SAS BIC y calzado reciclado o textiles de madres cabeza de hogar.



2. LOGÍSTICA Movilidad Sostenible y Eficiencia Operativa

Hito de Sostenibilidad: Mitigación de huella de carbono en traslados.

Acción: Uso del vehículo "El Triciparce" eléctrico reciclado.



3. PROCESO Prestación del Servicio con Bienestar

Hito de Sostenibilidad: "El aseo es salud" y bienestar laboral.

Acción: Aseo con biodegradables y Programa Social.



4. GESTIÓN INTERNA Economía Circular y Residuos Especiales

Hito de Sostenibilidad: Cierre del ciclo de vida de materiales.

Acción: Proyecto "Mundo Verde" y logística inversa textil.



5. SALIDA Certificación e Impacto Ambiental Positivo

Hito de Sostenibilidad: Validación externa ambiental.

Acción: Entrega de residuos a Vita Planet Certificación Ambiental



Cadena de valor de Aseamos Institucional SAS BIC.

5. FASE II – Generalidades de la Organización

5.1. Perfil de la Organización: Razón Social, Sedes y Tamaño

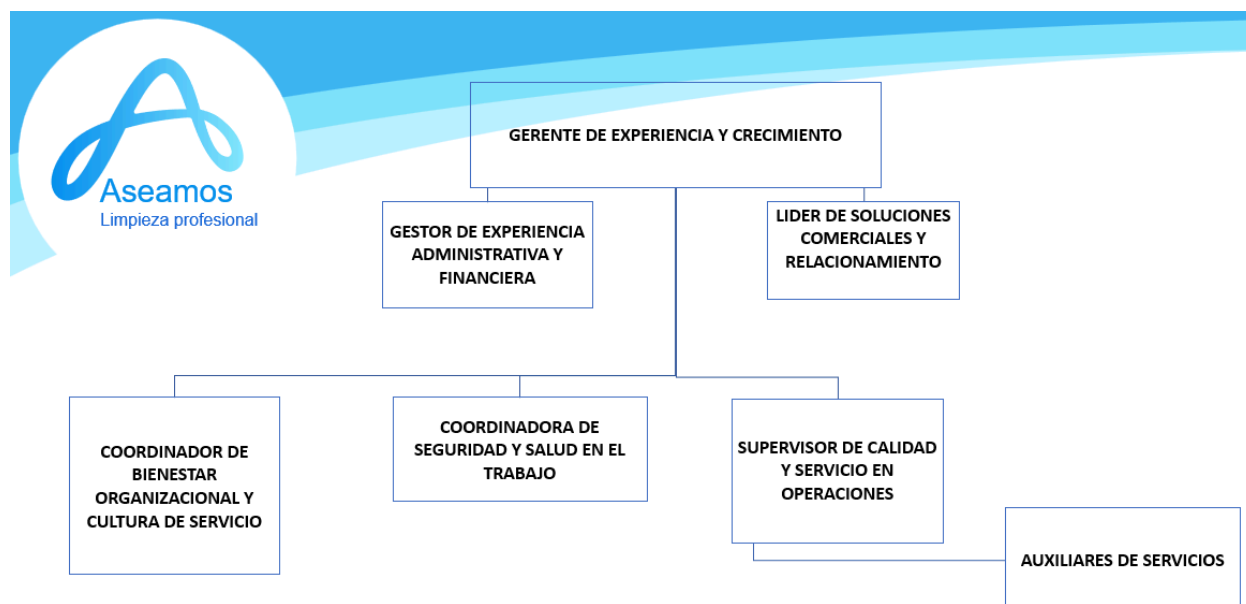
Razón Social: ASEAMOS INSTITUCIONAL S.A.S. BIC

NIT: 900.733.459-7

Actividades: Su operación se centra en la prestación de servicios integrales de aseo, cafetería y limpieza institucional, mantenimiento de jardines y piscinas, y consultoría empresarial (Código CIU 8129).

Sede Principal: Diagonal 11B No. 21-08 MZ F Casa 2, Aurora Baja, Dosquebradas, Risaralda.

Tamaño y Personal: La organización cuenta con un equipo interdisciplinario de aproximadamente 60 colaboradores vinculados bajo legislación vigente.





Organigrama Aseamos Institucional SAS BIC

5.2. Horizonte estratégico

Nuestra estrategia de sostenibilidad está fundamentada en los pilares de las "Empresas B" y las dimensiones BIC, buscando ser agentes de cambio para solucionar problemas socioambientales. El Horizonte Estratégico 2025 se define por la transversalización de la sostenibilidad, la cual integra:

Innovación: Implementación de tecnologías 4.0 (IA) para optimizar procesos administrativos y la consolidación de la movilidad eléctrica con "El Triciparce".

Economía Colaborativa: Fomento de redes con otras organizaciones BIC y proveedores locales para fortalecer el mercado regional, continuar asesorías y articulación con empresas y entidades que aporten a la cadena de valor.

Propósito Superior: Construir un futuro más justo, equitativo y saludable a través de las actividades de ASEAMOS INSTITUCIONAL SAS BIC.



ACTA DE REUNION: SEGUIMIENTO GERENCIA

CLIENTE: EQUIPO ADMINISTRATIVO ASEAMOS		
ACTA No.	FECHA: 15-5-2025	LUGAR: OFICINA ASEAMOS
PARTICIPANTES:		
NOMBRE	CARGO	FIRMAS
ANA BEATRIZ CASTILLO DURAN	Coordinadora de bienestar organizacional y cultura de servicio	
HELEN JOHANNA SEPULVEDA	Auxiliar de oficina	
ANAY ALEXANDRA GOMEZ	COORDINADORA SST	
CAROLINA VALDERRAMA VELASQUEZ	Gerente de experiencia y crecimiento	
NATALIA CALDERON	Supervisora de calidad y servicio	
LILIANA FRANCO BAENA	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	
ANDRES FLOREZ	AUXILIAR DE SUPERVISION	

Hora de inicio reunión 8:00 a.m.

- Temas tratados:**
- Cartillas de inducción:** Actualización a cargo de Anay y Betty.
 - Fecha programada:** 12 de agosto, de 10:00 a.m. a 12:00 m.
 - Espacio de almacenamiento adicional:** Validación pendiente por parte de Helen y Carolina.
 - Leticio:** Anay debe contactar a la EPS para gestión de calificación.
 - Fechas de cierre de agosto:**
 - Decepción de facturas: hasta el 15 de agosto.
 - Pagos: 20 de agosto

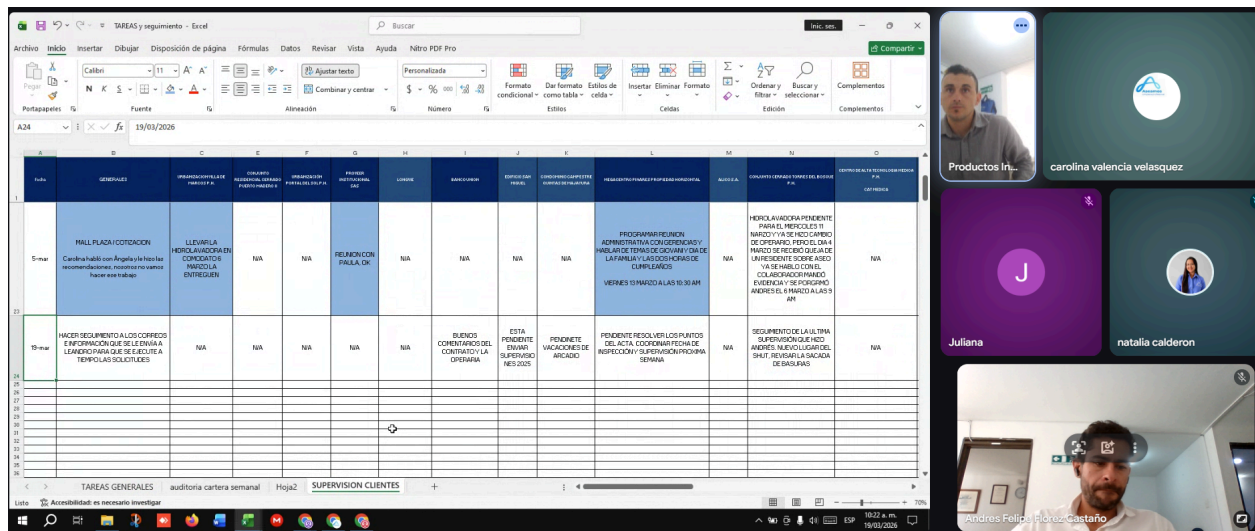
- Novedades de nómina:** hasta el 29 de agosto.
- Elaboración de nómina:** 1 y 2 de septiembre.
- Pleno de nómina:** 4 de septiembre.
- Revisión de nómina:** Betty y Jackie la revisan el lunes para pago el martes (coordinación con Carolina).
- Algia:** Juliana debe revisar el contrato inicial.
- Susana:** Cliente no responde comunicaciones.
- Reglamento interno:** Abogado aún no envía actualización. Se debe gestionar un oficio para modificaciones contractuales.
- Confidencial:** Se compartió contacto para gestionar préstamos internos.
- Vacaciones de Betty:** Del 23 al 30 de agosto. Juliana apoya la gestión de nómina. Natalia se encarga de novedades.
- Torre Coral:** Contrato con Dahiana (EPS) vence hoy.
- Jaime Cañan:** EPS informó que no hay saldo disponible.
- Video de inducción:** Natalia inicia con producción de material audiovisual.
- Jackeline:** Insistir en comunicación sobre devolución de aportes 2024 a través de la línea 018000. Pendiente respuesta.
- Sakabuma:** Se elabora carta explicando el contrato de operarios. José sale a vacaciones — cliente será notificado.
- Fior:** Se programarán vacaciones después de la firma de prórroga del contrato Sakabuma.
- Pinares Campestre:**
 - No se agregarán insumos adicionales.
 - Se retira brigada adicional.
 - Se emitió factura de insumos por separado.
- Vacunas:** Seguimiento continuo a operarios sin esquema completo. Participan RHH, SST y Supervisión. En seguimiento: Eduardo, Jhon, y Wilder.
- A. Flores:** Pendiente Observaciones en BIC y SIC.
- Reemplazos:**
 - Dolores Campestre: José Dineda reemplaza a Juan Andrés.
 - Rivera Campestre: Jhon Felipe.
 - Calicio: David Bedoya sale el 30 de agosto, nuevo jardinero ingresa 1 de septiembre.
- Publicación de vacante:** A cargo de Helen.

- Reintegros del 1 de agosto:** Liliana y Wilder.
- Facturas de Tránsito:** Pendientes desde febrero. Jackie será asignada al grupo de Tránsito para seguimiento.
- Contratos Rivera y Puerto Madero:** Juliana revisa con gerencia si es otro o nuevo contrato.
- Capacitaciones fuera del horario laboral:** Anay reporta que los operarios presentan quejas. Se sugiere buscar alternativas viables.
- Horas extras:** Carolina sugiere control mediante planilla diligenciada y firmada por el operario. Al final de mes se comparará con novedades de Natalia.
- Dotación:** Toda entrega debe registrarse en Manager con formato de remisión firmado. Gustavo creará la bodega en el sistema.
- Compras de dotación:** Detallar en el sistema contable para control de gasto y entrega.
- ARL - Aprendizajes SENA:** Diego gestionará carta a la ARL detallando riesgo 1. Se debe radicar en canal correspondiente.
- Clientes ASEAMOS:** Se está creando listado general para control de gastos por centro de costos.
- Clientes ASEAMOS:** Esto permitirá generar informes financieros por cliente. Empleados que deban pagar uniforme deben hacerlo vía informe de reintegros.

Próxima reunión jueves 14 de agosto 2025. 8:00 a.m.

Se termina reunión a las 10:00 am

Acta de reunión: Seguimiento gerencia.



Reuniones periódicas de seguimiento como política organizacional, medible en años.



5.3. Ética, Transparencia y Cumplimiento Legal

Aseamos garantiza un comportamiento ético mediante la aplicación de sistemas de gestión robustos y el cumplimiento estricto de la legislación vigente:

- *Gobernanza Ética:* Contamos con un Reglamento Interno de Trabajo (Versión 03) actualizado que rige las prescripciones de orden y conducta. Se aplican políticas de tolerancia cero frente al acoso laboral, sexual y cualquier tipo de discriminación.
- *Transparencia Financiera:* Los estados financieros se presentan anualmente de forma pedagógica a todos los empleados, garantizando que el equipo comprenda la salud económica de su organización.
- *Cumplimiento Normativo:* La gestión es transversal al cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, la empresa realiza ejercicios de nivelación salarial para asegurar la equidad de género en cargos similares

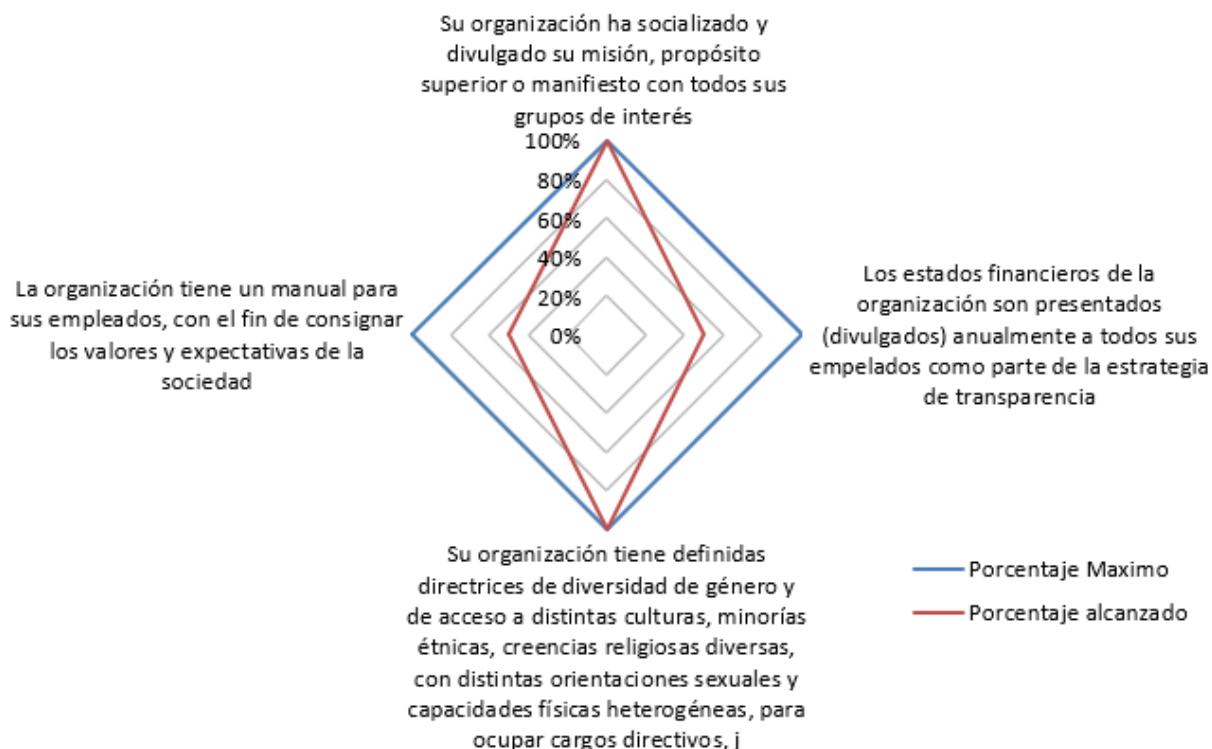
6. FASE III: – Desarrollo de la temática de reporte (dimensiones BIC)

6.1. Resumen ejecutivo.

Durante el periodo 2025, Aseamos Institucional S.A.S. BIC ha consolidado su transición hacia un modelo de gestión basado en el triple impacto. El presente resumen ejecutivo

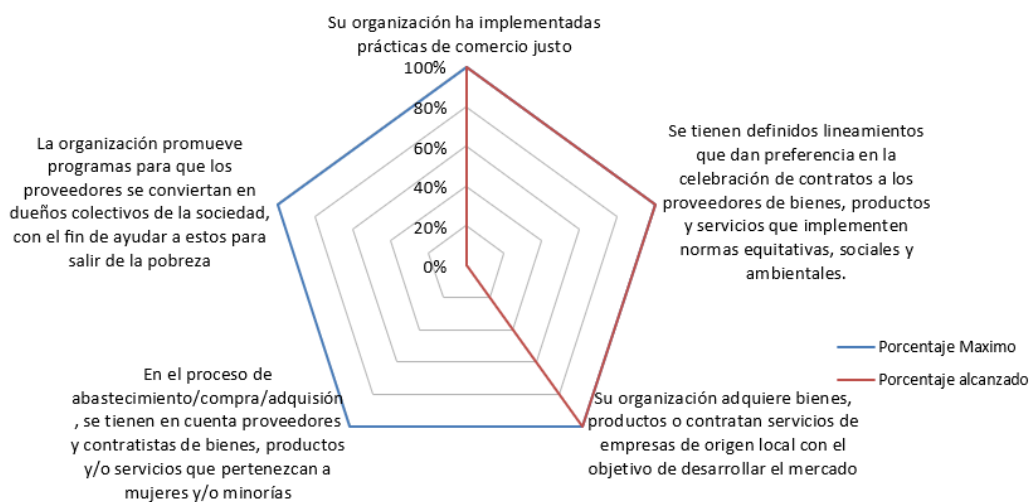
expone los resultados de la evaluación interna realizada, nuestras políticas están alineadas con las cinco dimensiones de beneficio e interés colectivo que proponen la Ley 1901 de 2018 y el Decreto 2046 de 2019.

Resultados Cuantitativos del Perfil Organizacional Tras el diligenciamiento de la herramienta diagnóstica, la organización presenta un nivel que refleja una madurez institucional donde las acciones de beneficio colectivo no son esfuerzos **aislados, sino procesos documentados, socializados y verificables.**

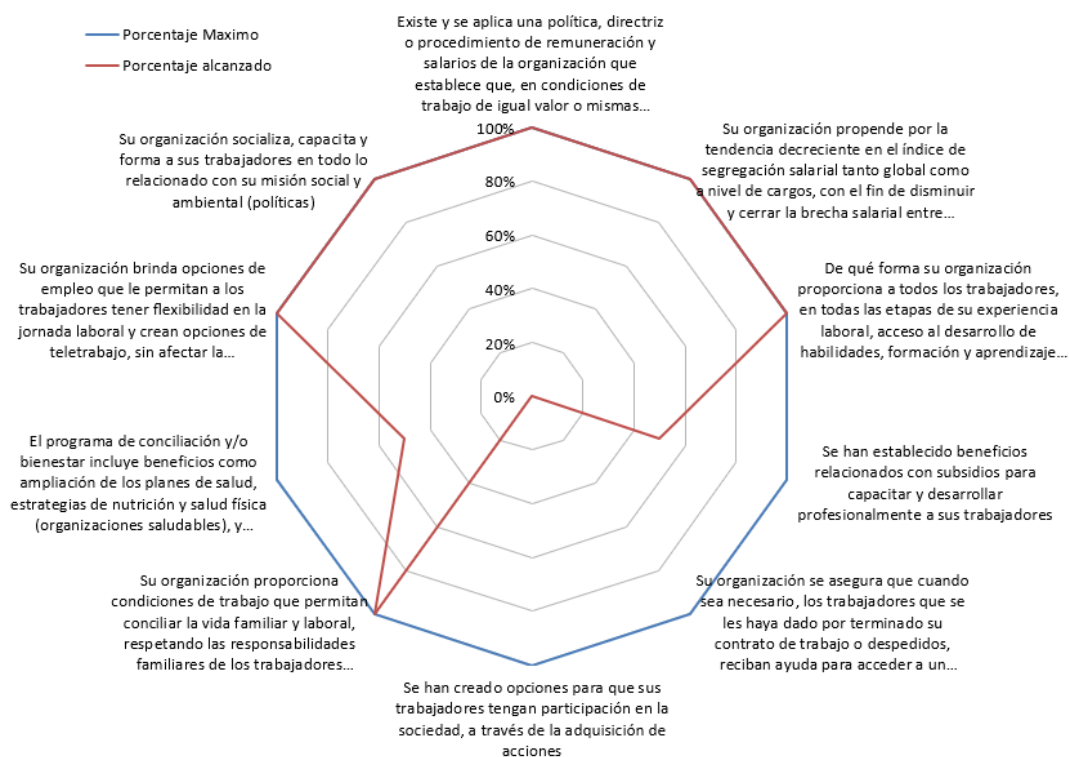




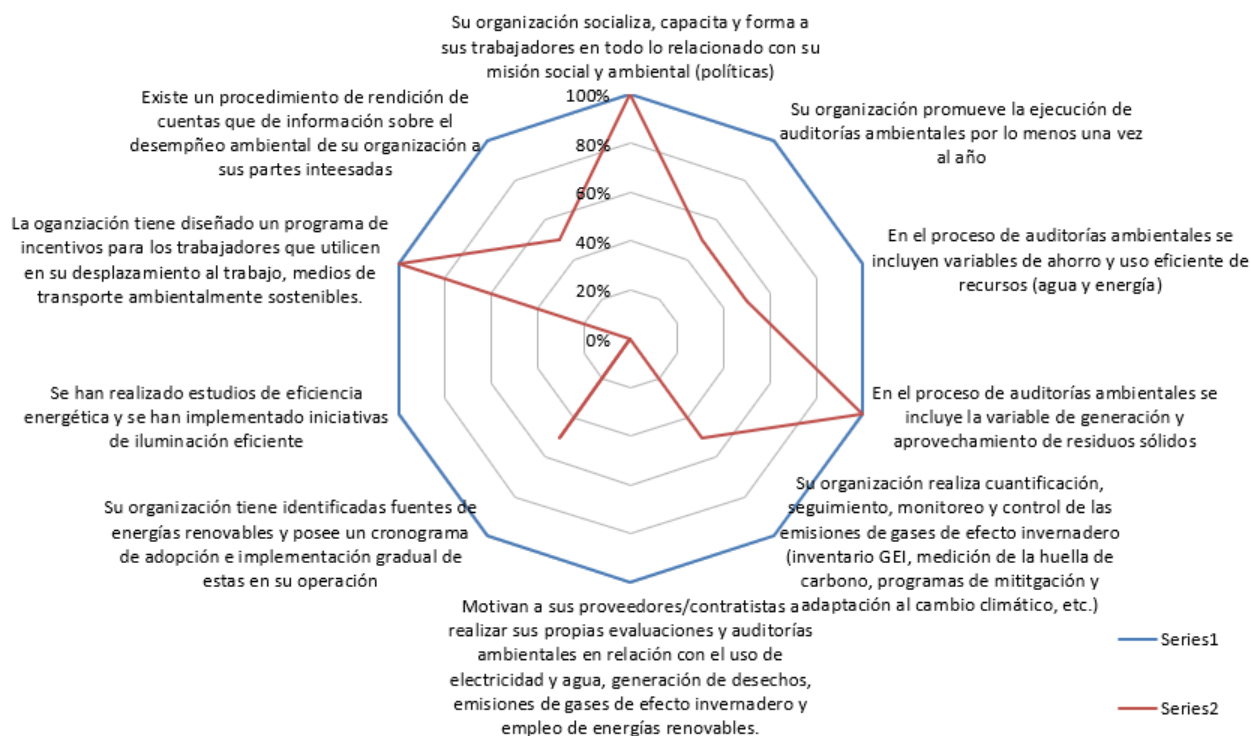
Gobierno corporativo

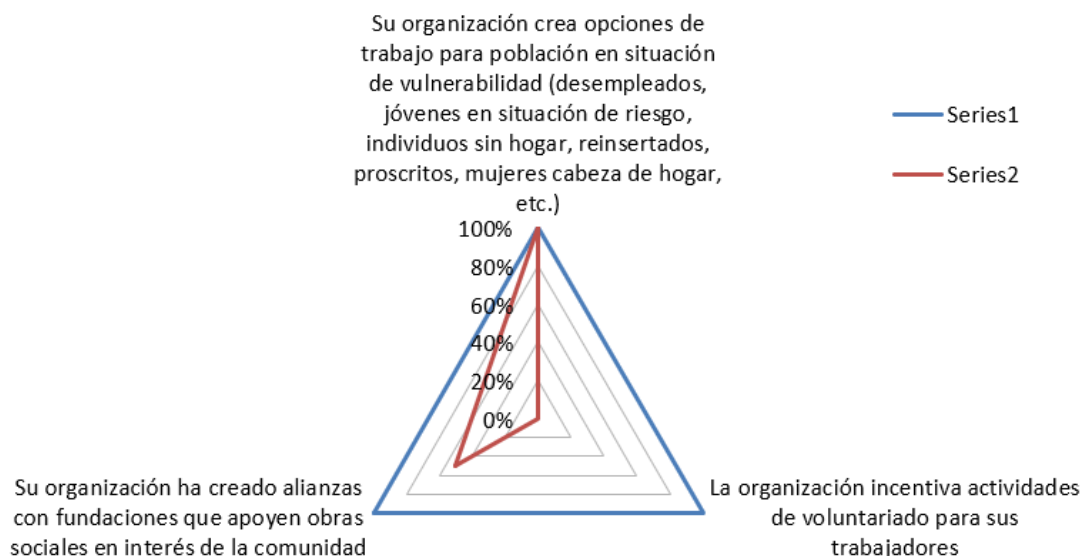


Modelo de negocio



Prácticas laborales





Prácticas con la comunidad

6.2.Dimensión 1: Modelo de Negocio.

En Aseamos Institucional, el modelo de negocio trasciende la rentabilidad económica para convertirse en un vehículo de transformación regional. Bajo los lineamientos de la ISO 26000, nuestras prácticas operativas buscan la conducta ética y la generación de valor compartido en cada eslabón de la prestación del servicio.

6.2.1. Sostenibilidad e la cadena de suministro y compras locales.

La organización ha consolidado un sistema de compras innovador centrado en la economía colaborativa. Nuestra estrategia de abastecimiento no solo evalúa el precio, sino el impacto social y ambiental de cada proveedor:



- *Priorización de Redes BIC:* Se otorga preferencia a proveedores que implementan normas equitativas y ambientales, destacando la alianza con Fantástico S.A.S. BIC para el suministro de insumos químicos biodegradables que protegen la salud del personal y *el entorno*.
- *Desarrollo del Mercado Local:* Trabajamos estrechamente con microempresarios del Eje Cafetero en áreas como calzado, sistemas informáticos y contables.
- *Contratación Inclusiva de Proveedores:* Nuestra política de dotación prioriza la contratación de proveedores que apoyan a madres cabeza de hogar, brindando oportunidades de empleo digno en la confección de uniformes.
- *Evaluación de Proveedores:* Implementamos evaluaciones periódicas de cumplimiento legal y en SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) para asegurar que nuestra cadena de valor mantenga los estándares de la organización.

Ciudad: Dosquebradas Fecha: 19 de abril del 2024
Redactada por: Edwin Mosquera Cargo: Coordinador CID
Dirigida a: Distribuidores de FANTASTICO SAS BIC

Tipo: Informativa: ☒ Urgente: ☐ Obligatoria: ☐

Motivo: SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO

Informamos a nuestra distinguida clientela que todos los productos elaborados en la empresa FANTASTICO S.A.S BIC cumplen con el decreto 1496 de 2018, por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química; como también todos estos productos son amigables con el medio ambiente ya que tienen propiedades biodegradables.



Identificación del producto

Indicaciones de peligro.

Consejos de prudencia.

Información del fabricante

Pictograma de peligro



Ficha técnica proveedor Flores: Empresa BIC.

6.2.2. Relacionamiento y articulación institucional

Durante el periodo 2025 Aseamos Institucional SAS BIC ha fortalecido sus alianzas estratégicas para asegurar el encadenamiento con actores de la sostenibilidad en el ecosistema empresarial de la ciudad.

Fortalecimiento con la Cámara de Comercio de Dosquebradas: A través de mesas de trabajo técnicas, se ha logrado la articulación con programas de alto impacto como "Mundo Verde" y "Fábricas de Productividad". Estas iniciativas buscan no solo mejorar la imagen corporativa, sino garantizar un cumplimiento normativo riguroso en la gestión operativa de aseo y mantenimiento profesional. Las tareas conjuntas incluyen la implementación de puntos ecológicos bajo la Res. 2184, planes de capacitación técnica y estrategias de eficiencia energética.

Alistamiento como Empresa Ancla con la CARDER: En conjunto con la autoridad ambiental regional, Aseamos ha iniciado una hoja de ruta para integrarse al portafolio de Negocios Verdes. El objetivo estratégico es consolidar a la organización como una "empresa ancla" en la región, lo que implica:

Validación de Proveedores: Asegurar que aliados como Vita Planet cumplan con los estándares de destino final de residuos.

Priorización de Compras Verdes: Estrategias de trabajo con CARDER para revisar el portafolio de proveedores para seleccionar insumos que garanticen calidad y coherencia ambiental.

Compromiso de Cadena de Valor: Identificar y documentar a todos los actores vinculados para incluir criterios ambientales y sociales en los procesos de contratación



Fabricas de productividad con cámara de comercio de Dosquebradas.



Andres Felipe Florez Castaño <anpipe@gmail.com>
para gerencia, seguridadst ▾

jue, 14 ago 2025, 10:55

Caro, Angy, ¡buen día!

Ayer realizamos la reunión con **Jorge Alzate**, funcionario de la CARDER con el objetivo de analizar estrategias para integrar a Aseamos como negocio verde, el resumen:

Establecer lineamientos, pasos iniciales y plan de acción para cumplir con los criterios de negocio verde, integrando sostenibilidad, responsabilidad social y fortalecimiento de la cadena de valor.

Puntos clave tratados

1. Validación de destino de productos reciclados

- Confirmar que **Vita Planet**, actual empresa de reciclaje, cumpla con estándares y de buen uso a los residuos que les entregamos.
- En caso contrario, incluirla en ruta de certificación.
- Para la empresa que recicla las dotaciones hay consultar si ya es empresa verde, si no lo es, iniciarla en el proceso con CARDER.

2. Compras locales y sostenibles

- Priorizar proveedores locales certificados como negocios verdes.
- Objetivo: convertir a Aseamos en "ancla verde" dentro de la región.

3. Cadena de valor

- Identificar y documentar proveedores y empresas vinculadas: insumos, disposición de desechos, reciclaje.
- Incluir criterios ambientales y sociales en procesos de contratación.

4. Trabajo con la comunidad

- Generar visibilidad y responsabilidad social a través de alianzas con colegios.
- Temas: sostenibilidad, reciclabilidad, productos biodegradables.

5. Portafolio de compras verdes

- Revisar portafolio de proveedores verdes de la CARDER para elegir productos e insumos.
- Enfoque inicial en calidad y coherencia, no en cantidad.

Sinergia estratégica con la CARDER para ser negocio ancla de negocios verdes.

6.3. Dimensión 2: Gobierno corporativo

En Aseamos Institucional, el Gobierno Corporativo es el factor más importante para asegurar que la organización se responsabilice de los impactos de sus decisiones. Nuestra gobernanza se basa en la debida diligencia, identificando impactos sociales y ambientales, y actuando con transparencia ante todos nuestros grupos de interés

6.3.1. Transparencia, divulgación financiera y equidad salarial.



Durante el periodo 2025, la organización ha fortalecido su compromiso con la transparencia y la justicia interna a través de las siguientes acciones estratégicas:

Socialización del Propósito Superior: Aseamos ha socializado su misión y propósito superior ("el aseo es salud") con sus grupos de interés por diversos medios, asegurando que la filosofía BIC sea comprendida y documentada en todos los niveles.

Manual de Valores y Código de Ética: Contamos con un Reglamento Interno de Trabajo actualizado (Versión 03) que consigna los valores y expectativas de la sociedad, rigiendo el comportamiento ético y el trato digno hacia clientes y proveedores.

Política de Remuneración Equitativa: Aplicamos un procedimiento de remuneración basado estrictamente en cargos y funciones.

Garantizamos que, ante condiciones de trabajo de igual valor o mismas funciones, mujeres y hombres reciban un pago igual, eliminando cualquier tipo de discriminación salarial.

Análisis de Brechas y Equidad de Género: La organización realiza ejercicios periódicos de nivelación salarial según los estándares del sector para mantener una tendencia decreciente en el índice de segregación salarial.

Además, el reglamento interno fomenta explícitamente un entorno inclusivo y libre de discriminación



FORMATO DE INDUCCION Y REINDUCCION DE PERSONAL

Inducción ☒ Re inducción ☐ Fecha: 16/12/2025

Área: Talento Humano

1. DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre del Trabajador: Juan Alberto Puentes B. Fecha de ingreso:
Cédula: 1080038806 Cargo: auxiliar servicios generales

2. CAPACITACION BÁSICA

No.	DESCRIPCIÓN	SI	NO	OBSERVACIONES
1.	En la presentación de la Empresa me hablaron de:			
	a. La Misión	☒		
	b. La Visión	☒		
	c. Objetivos Corporativos	☒		
	d. Organigrama	☒		
2.	En las condiciones de la relación laboral me hablaron de:			
	a. Quien es mi empleador	☒		
	b. Reglamento Interno de Trabajo	☒		
	c. Fechas de pago de salarios	☒		
	d. Solicitud de permisos	☒		
	e. Horario Laboral	☒		
3.	En la inducción general me hablaron de:			
	a. Convenios que tiene la empresa	☒		
	b. Como usar el uniforme	☒		

Una vez que se ha concluido lo programado en el formato, el trabajador y el jefe inmediato deben firmar las casillas respectivas. El formato se debe entregar al Área de Talento Humano donde el encargado verifica, firma y archiva el documento.

Firma del Trabajador: Juan Alberto P. Firma de la empresa: [Firma]

FORMATO DE INDUCCION Y REINDUCCION DE PERSONAL

3. EVALUACION DE ENTENDIMIENTO EN CONCEPTOS

Marque con una X la respuesta correcta (Solo debe marcar una respuesta para cada pregunta).

1) ¿Puedo usar collares y pulseras con el uniforme en el puesto de trabajo? SI ☐ NO ☒

2) ¿Tengo claro quién es mi jefe inmediato? SI ☒ NO ☐

3) ¿Debo solicitar permiso para salir de mi puesto de trabajo? SI ☒ NO ☐

4) ¿Puedo trabajar horas extra sin autorización de mi supervisor? SI ☐ NO ☒

5) ¿El día de pago de nómina es el 15 de cada mes? SI ☐ NO ☒

Una vez que se ha concluido lo programado en el formato, el trabajador y el jefe inmediato deben firmar las casillas respectivas. El formato se debe entregar al Área de Talento Humano donde el encargado verifica, firma y archiva el documento.

Firma del Trabajador: Juan Alberto P. Firma de la empresa: [Firma]



FORMATO DE INDUCCION Y REINDUCCION DE PERSONAL

Inducción ☒ Re inducción ☐ Fecha: 16/12/2025

Área: Talento Humano

1. DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre del Trabajador: John Aguirre Puentes 6 Fecha de ingreso: 16/12/2025
Cédula: 1088038806 Cargo: auxiliar servicios generales

2. CAPACITACION BÁSICA

No.	DESCRIPCIÓN	SI	NO	OBSERVACIONES
1.	En la presentación de la Empresa me hablaron de:			
	a. La Misión	☒		
	b. La Visión	☒		
	c. Objetivos Corporativos	☒		
	d. Organigrama	☒		
2.	En las condiciones de la relación laboral me hablaron de:			
	a. Quien es mi empleador	☒		
	b. Reglamento Interno de Trabajo	☒		
	c. Fechas de pago de salarios	☒		
	d. Solicitud de permisos	☒		
	e. Horario Laboral	☒		
3.	En la inducción general me hablaron de:			
	a. Convenios que tiene la empresa	☒		
	b. Como usar el uniforme	☒		

Una vez que se ha concluido lo programado en el formato, el trabajador y el jefe inmediato deben firmar las casillas respectivas. El formato se debe entregar al Área de Talento Humano donde el encargado verifica, firma y archiva el documento.

Firma del Trabajador: John Aguirre P. Firma de la empresa: [Firma]

FORMATO DE INDUCCION Y REINDUCCION DE PERSONAL

3. EVALUACION DE ENTENDIMIENTO EN CONCEPTOS

Marque con una X la respuesta correcta (Solo debe marcar una respuesta para cada pregunta).

1) ¿Puedo usar collares y pulseras con el uniforme en el puesto de trabajo? SI ☐ NO ☒

2) ¿Tengo claro quién es mi jefe inmediato? SI ☒ NO ☐

3) ¿Debo solicitar permiso para salir de mi puesto de trabajo? SI ☒ NO ☐

4) ¿Puedo trabajar horas extra sin autorización de mi supervisor? SI ☐ NO ☒

5) ¿El día de pago de nómina es el 15 de cada mes? SI ☐ NO ☒

Una vez que se ha concluido lo programado en el formato, el trabajador y el jefe inmediato deben firmar las casillas respectivas. El formato se debe entregar al Área de Talento Humano donde el encargado verifica, firma y archiva el documento.

Firma del Trabajador: John Aguirre P. Firma de la empresa: [Firma]

Evidencia de inducción y capacitación ingreso Aseamos Institucional.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PÁGINAS 42 DE 18

VERSIÓN: 03

CODIGO: OD-001

Fecha: abril de 2022

CAPÍTULO XV

AMBIENTE LABORAL, DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 66. Principios rectores. La empresa promueve un entorno de trabajo seguro, saludable, respetuoso y libre de todo tipo de discriminación, violencia, acoso laboral o acoso sexual. Se adopta una política institucional de tolerancia cero frente a dichas conductas, aplicable a todas las formas de vinculación laboral o contractual.

ARTÍCULO 67. Lineamientos para la inclusión y equidad laboral. La empresa fomentará el respeto a la diversidad, la equidad de género, la no discriminación y la inclusión laboral mediante acciones como:

- El uso de lenguaje incluyente en las comunicaciones institucionales.
- La implementación de políticas internas de equidad y no discriminación.
- La promoción de condiciones laborales equitativas, sin distinción de género, identidad de género, orientación sexual, situación de discapacidad, etnia, nacionalidad, religión, edad, opinión política o cualquier otra característica personal.

PARÁGRAFO. La empresa, acoge el enfoque diferencial y de género como principio orientador de sus relaciones laborales, con el fin de eliminar barreras que afecten el acceso, la permanencia y el desarrollo de las mujeres y personas con orientación sexual o identidad de género diversa.

Principios rectores y lineamientos de inclusión en el reglamento interno de trabajo.

[illegible]

CONTROL ASISTENCIA A CAPACITACIONES		DD	MM	AA	
		11	12	25	5 BIC
TEMA: Socialización y Petrolinización Simulacro					
NOMBRE DEL FACILITADOR / CARGO Y/O PROFESION: Angy Alexandra Gomez Peralt					
FIRMA DEL FACILITADOR: Angy Gomez					
OBSERVACIONES: se socializa al personal como estuvo el simulacro, se comento en general recomendaciones y aspectos positivos.					
ASISTENTES					
NOMBRE COMPLETO	CÉDULA	EMPRESA	FIRMA		
Ana Beatriz Castillo Duen	42.52.200	Asompro			
Andrés F. Florés C	108622843	Asompro			
Bullitina Franco Baena	108626646	Asompro			
Helen Johana Espinosa Cabello	107399419	Asompro			
Carolina Vazquez Rodriguez	110704124	Asompro			
Ana Maria H.C.	10046531 654	UT Asompro			

CONTROL ASISTENCIA A CAPACITACIONES		DD	MM	AA	
		6 5 25			BIC
Tema: <u>Charla De Autocuidado y Prevención Accidente</u>					
NOMBRE DEL FACILITADOR: <u>Angy Alejandra Gomez</u>					
Firma del Facilitador: <u>Angy Gomez</u>					
OBSERVACIONES: Se le socializa el autocuidado en su lugar de trabajo, siempre informar si verifica una condición insegura, así evitamos más accidentes de trabajo y señalizar.					
ASISTENTES					
FAVOR ESCRIBIR NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS DE MANERA LEGIBLE Y CONTINUA NUNCA					
NOMBRE COMPLETO	CÉDULA	EMPRESA	FIRMA		
<u>Elv Andrea Roca Sanchez</u>	<u>100739100</u>	<u>dominos</u>	<u>Elv Roca</u>		

Evidencias capacitaciones.

6.4.Dimensión 3: Prácticas laborales.

En esta dimensión es el eje fundamental de la Responsabilidad Social, ya que los colaboradores son el grupo de interés primario de la organización. Aseamos Institucional S.A.S. BIC ha obtenido un puntaje de 70% en esta dimensión en su autoevaluación, reflejando una gestión humana que va más allá y que puede identificar y validar los puntos de mejora.



La gestión humana en Aseamos busca mantener la calidad de nuestros servicios a través del bienestar y la equidad, asegurando que cada uno de sus colaboradores cuente con las mejores condiciones para su desarrollo individual dentro de nuestro servicio profesional y como persona que aporta valores y principios al tejido social.

6.4.1. Programa de bienestar social y salario emocional.

La organización fundamenta su productividad en el bienestar de su talento humano, y sabemos que un grupo saludable y motivado logra resultados eficientes. El Programa de Bienestar Social contempla acciones que integran la salud física, emocional y familiar:

Salario Emocional: Se han implementado beneficios tangibles como la jornada laboral reducida (6 horas) el día del cumpleaños para compartir en familia. Asimismo, para el área administrativa, se destina un día a la semana para actividades físicas como aeróbicos, rumba terapia y meditación, combatiendo el sedentarismo.

Conciliación Vida-Trabajo: Reconociendo las responsabilidades familiares, la empresa ofrece horarios flexibles para madres cabeza de familia y ha implementado con éxito el trabajo desde casa para cargos administrativos, facilitando el equilibrio entre el hogar y la labor, el reconocimiento de tiempo por el cumpleaños.



Incentivos y Reconocimientos: Se aplican escalas de valoración del desempeño que otorgan y reconocimientos públicos para resaltar el compromiso excepcional con el servicio.



Actividades para el desarrollo del programa de bienestar.



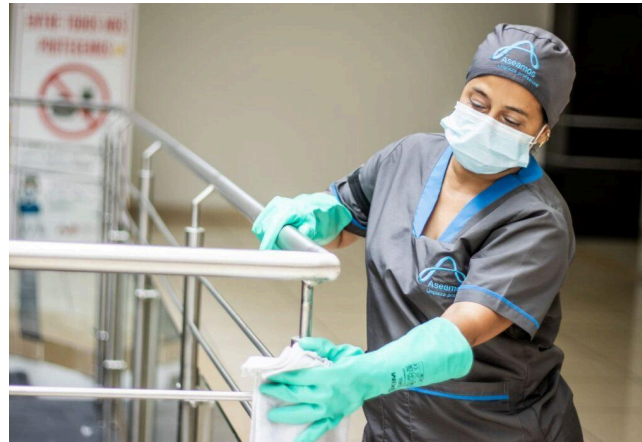
6.4.2. Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y Matriz de Riesgo

Aseamos garantiza un entorno laboral seguro bajo el cumplimiento estricto del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. El sistema está liderado por el Manual del SG-SST (Versión 06), que orienta la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Gestión de Peligros: La Matriz de Peligros 2025 identifica como riesgos críticos los biomecánicos (posturas prolongadas y movimientos repetitivos), químicos (manejo de insumos de aseo), psicosociales (estrés laboral) y de tránsito en los traslados operativos.

Participación Activa: Durante el periodo, se realizaron encuestas de participación a los operarios para actualizar la matriz de peligros, asegurando que los controles nazcan de la realidad de cada puesto de trabajo.

Controles Implementados: Se realizan exámenes médicos periódicos, capacitaciones en riesgo químico y biológico, y se garantiza la entrega y uso correcto de Elementos de Protección Personal (EPP)



Uso adecuado de los EPP.

[illegible]

Vista parcial de la matriz de riesgos de Aseamos Institucional SAS BIC.

6.4.3. Formación en Tecnologías 4.0 y Aplicación de IA en el Trabajo Diario.



Aseamos invierte en capacitación para evitar la obsolescencia laboral ante los avances tecnológicos. El hito del 2025 fue la formación del equipo administrativo en Inteligencia Artificial (IA) y algunas herramientas tecnológicas para el desarrollo de nuestro servicio:

Eficiencia Documental: Uso de IA Generativa para automatizar borradores de actas, oficios e informes técnicos, liberando tiempo para la revisión crítica y estratégica.

Gestión Analítica: Aplicación de IA para consolidar reportes de accidentalidad, indicadores de ausentismo y análisis de cumplimiento de rutas de supervisión.

Innovación en Talento Humano: Implementación de herramientas para la clasificación de candidatos y sugerencia de perfiles ideales, optimizando los procesos de selección y contratación.



Inteligencia artificial para Aseamos:

OBJETIVOS:

- Entender qué es la IA y cómo puede ayudarnos en la vida personal y laboral.
- Presentar una breve introducción al enfoque práctico y amigable





Velocidad del cambio tecnológico y humano

- Comparación: antes los cambios tomaban siglos, ahora ocurren en años o meses.
- Ejemplo: evolución del celular en 20 años.
- Reflexión: "Adaptarse es más importante que saberlo todo".



Administrativa

Responsabilidades: Apoyo documental, archivo, soporte a gerencia, mantenimiento básico de PCs.

IA recomendada:

- IA Generativa: para redactar documentos, actas, correos, informes.
- IA Analítica: para organizar y visualizar datos administrativos.
- IA Conversacional: como asistente virtual para responder preguntas frecuentes internas.

Oportunidades:

- Automatizar la redacción de oficios y reportes.
- Clasificar y archivar documentos con IA de reconocimiento de texto (OCR).
- Crear dashboards simples para seguimiento de tareas.

Ejemplo de mejora:

Antes: Redacción manual de actas y oficios.

Después: Uso de IA para generar borradores automáticos en minutos, listos para revisión.



**Excelencia en
Servicios
Integrales de
Aseo
Institucional**

Nuestro equipo de expertos garantiza resultados impecables

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Responsabilidades: Cumplimiento normativo, prevención de riesgos, salud ocupacional.

IA recomendada:

- IA Predictiva: para anticipar riesgos laborales.
- IA Generativa: para crear planes de acción, informes de incidentes, capacitaciones.
- IA Analítica: para consolidar indicadores de accidentalidad y cumplimiento.

Oportunidades:

- Generar automáticamente informes de inspección y planes de mejora.
- Crear contenidos de capacitación interactivos con IA.
- Analizar patrones de incidentes para prevenirlos.

Ejemplo de mejora:

Antes: Consolidación manual de reportes de accidentes.

Después: Uso de IA para generar informes mensuales con gráficos y análisis de tendencias.



**Excelencia en
Servicios
Integrales de
Aseo
Institucional**

Nuestro equipo de expertos garantiza resultados impecables

Supervisión de Operaciones

Responsabilidades: Supervisión de personal, calidad del servicio, gestión operativa.

IA recomendada:

- IA Conversacional: para recibir reportes del personal en campo.
- IA Analítica: para evaluar desempeño por cliente o zona.
- IA Generativa: para redactar informes de supervisión.

Oportunidades:

- Automatizar reportes diarios de operación.
- Analizar cumplimiento de rutas y tiempos de servicio.
- Generar alertas de incumplimientos o desviaciones.

Ejemplo de mejora:

Antes: Supervisión con formatos físicos y llamadas.

Después: Uso de formularios digitales con IA que resumen y alertan sobre problemas.



**Excelencia en
Servicios
Integrales de
Aseo
Institucional**

Nuestro equipo de expertos garantiza resultados impecables

6.5. Dimensión 4: Prácticas Ambientales



La organización asume la responsabilidad de los impactos ambientales derivados de sus actividades de aseo y mantenimiento, buscando satisfacer las necesidades de sus clientes mediante el uso eficiente de los recursos y la mitigación de la contaminación propia y apoyando la de nuestros clientes.

6.5.1. Gestión de residuos y proyecto mundo verde.

Aseamos ha consolidado una estrategia robusta para el manejo de residuos sólidos y especiales, fundamentada en la economía circular y alianzas estratégicas:

Proyecto "Mundo Verde": En articulación con la Cámara de Comercio de Dosquebradas, la empresa ha implementado la gestión de residuos especiales. Durante las capacitaciones, los colaboradores recolectan residuos como baterías, focos y elementos electrónicos para ser entregados en los centros de acopio autorizados por la CARDER, entre muchas más prácticas adecuadas, como el relacionamiento institucional.

Separación en la Fuente: La empresa mantiene una disciplina rigurosa en su sede administrativa y en los puntos de operación de sus clientes para la clasificación de residuos aprovechables.

Certificación con Vita Planet: Gracias a la gestión integral de residuos sólidos, la organización ha obtenido el "Certificado de Buena Separación en la Fuente" otorgado por el

aliado estratégico Vita Planet S.A.S. E.S.P. BIC, validando que los residuos son recuperados y reintegrados a ciclos productivos.

Cultura del Reciclaje: El equipo es capacitado constantemente en técnicas de reciclaje y optimización de recursos, extendiendo estos hábitos desde el entorno laboral apoyando las buenas prácticas de nuestros clientes.



Articulación con CARDER programa de negocios verdes.



☎ 316 291 9397 - 304 367 6422
 🌐 www.vitaplanet.com.co
 @vitaplanetsas
 vitaplanet2018@gmail.com
 aprovechamientovitaplanet@gmail.com

RADICADO: 132

NIT: 901221685-1
N: RUPS 42656

Pereira, 06 de marzo de 2026

CERTIFICADO DE BUENA SEPARACIÓN EN LA FUENTE

Mediante el presente documento certificamos que el establecimiento ASEAMOS INSTITUCIONAL S.A.S identificado con NIT 860026123-0, Ubicado en la dirección DG11B 21-08 MZF CA2 BRR LA AURORA BAJA en PEREIRA, viene realizando LA GESTION INTEGRAL DE LOS RESIDUOS SOLIDOS APROVECHABLES con nuestra empresa desde ENERO A DICIEMBRE DEL 2025. Gracias a su participación, estos residuos fueron recuperados y reintegrados a los ciclos productivos evitando el desgaste de los recursos naturales y la contaminación del ambiente.

Con su apoyo lograremos el objetivo de llevar los residuos a sus procesos industriales y ser transformados en nuevos productos. Nuestros procesos y procedimientos cumplen con la normatividad ambiental vigente para Colombia.

PERÍODO DE RECOLECCIÓN

ENERO A DICIEMBRE DEL 2025

Cualquier información adicional relacionada con este certificado, se encuentra disponible para consulta en las instalaciones de VITAPLANET S.A.S E.S.P NIT 901.221.685-1, o escribir al correo electrónico: aprovechamientovitaplanet@gmail.com. Recuerde, pequeñas acciones generan grandes cambios.
Cordialmente,



LYDA MARIA SALAZAR A.
Gerente VITAPLANET S.A.S ESP



Certificación de nuestro aliado Vita Planet separación en fuente,



Acompañamiento a nuestros clientes en sus procesos de separación en la fuente.

6.5.2. Uso de Productos Biodegradables

Como empresa de limpieza profesional, el cuidado de las fuentes hídricas es una prioridad estratégica alineada con el ODS 6 (Agua Limpia y Saneamiento).

Proveedor Estratégico BIC: Priorizamos la compra de insumos a Fantástico S.A.S. BIC, asegurando que los productos químicos utilizados cumplan con altos estándares de calidad y sean amigables con el planeta.

Propiedades Químicas: Los productos empleados, como el desmanchador "Floresa", poseen propiedades biodegradables y cumplen con el Sistema Globalmente Armonizado (SGA) bajo el Decreto 1496 de 2018.

Influencia en Clientes: Aseamos aplica estos insumos en todos los contratos que los incluyen y asesora activamente a los clientes que suministran sus propios materiales sobre los beneficios ambientales y de salud de transitar hacia productos biodegradables

Ciudad: Dosquebradas Fecha: 19 de abril del 2024
Redactada por: Edwin Mosquera Cargo: Coordinador CID
Dirigida a: Distribuidores de FANTASTICO SAS BIC
Tipo: Informativa: ☒ Urgente: ☐ Obligatoria: ☐

Motivo: SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO

Informamos a nuestra distinguida clientela que todos los productos elaborados en la empresa FANTASTICO S.A.S BIC cumplen con el decreto 1496 de 2018, por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química; como también todos estos productos son amigables con el medio ambiente ya que tienen propiedades biodegradables.



Identificación del producto

Indicaciones de peligro.

Consejos de prudencia.

Información del fabricante

Pictograma de peligro

Ficha técnica proveedor Floresa: Empresa BIC.

6.5.3. El Triciparce: Movilidad sostenible



El proyecto "El Triciparce®" es el estandarte de nuestra innovación en logística de última milla y responsabilidad social corporativa.

Economía Circular en su Origen: Este vehículo eléctrico modular fue construido utilizando material residual de la logística, reintegrando desechos a la cadena productiva.

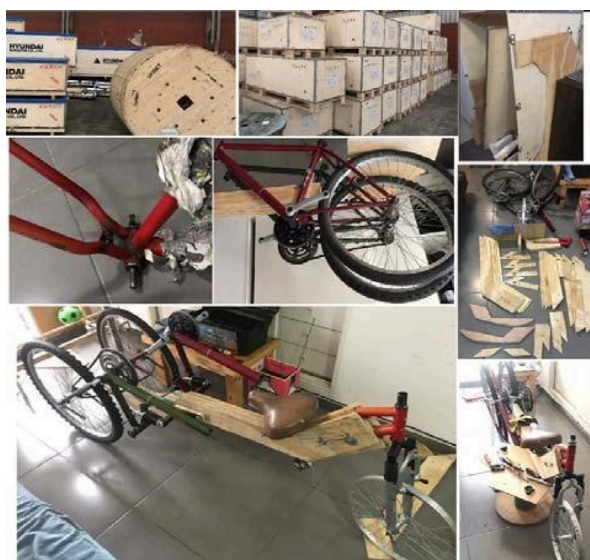
Impacto Ambiental Tangible: Con un recorrido acumulado de aproximadamente 20.000 Km en 4 años de uso, el prototipo tiene una métrica positiva al evitar la combustión de fósiles y mitiga la emisión de gases de efecto invernadero.

Inclusión y Funcionalidad: Su diseño modular no solo permite el traslado de herramientas, sino que también en su diseño es una solución de movilidad para ser usada por personas con ciertos niveles movilidad reducida.

Eficiencia Energética: Se puede realizar un comparativo en el desempeño de las funciones dentro de la supervisión de las rutinas y clientes de ASEAMOS INSTITUCIONAL S.A.S . BIC.



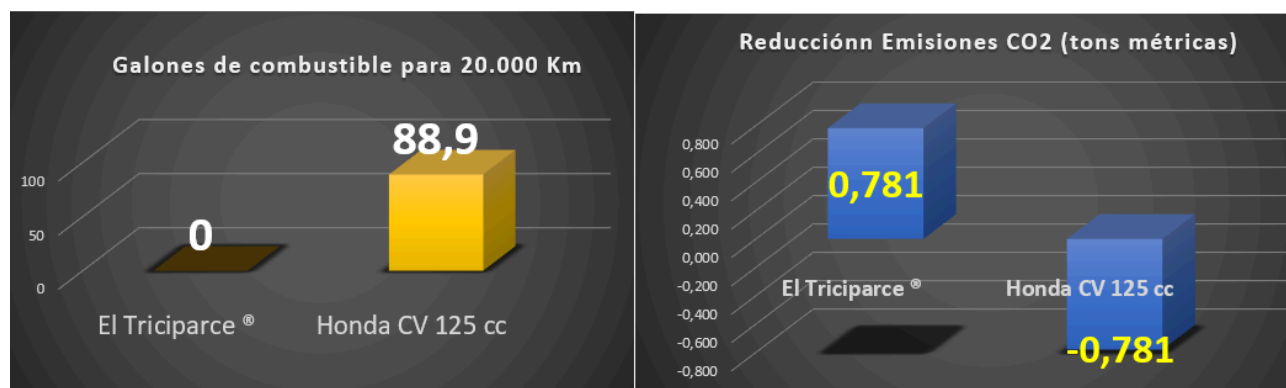
Prototipo mecanizado (V_6) de EL Triciparce trasladando fumigadora.



Materiales de prototipo inicial (V_0) El Triciparce



Comparativa movilidad a combustión fósil vs movilidad sostenible (Valores aproximados)



Impacto ambiental del uso del proyecto de movilidad sostenible.



6.6. Dimensión 5: Prácticas con la comunidad.

La organización entiende que es parte integral del tejido social de Dosquebradas y Risaralda. Por ello, nuestra gestión busca armonizar el crecimiento económico con la participación activa en la solución de problemas locales, reconociendo que el desarrollo de la comunidad es un pilar del desarrollo sostenible.

6.6.1. Voluntariado y brigadas con la comunidad

Durante el periodo 2025, Aseamos fortaleció su programa de voluntariado corporativo, incentivando a sus colaboradores a participar en acciones que impactan positivamente el entorno, bajo la premisa de que "el aseo es salud", se destacaron dos intervenciones importantes:

Voluntariado con la Fundación SAN (Serranía Alto del Nudo): En alianza con la Fundación SAN, se llevó a cabo una jornada masiva de recogida de basura en corredores ecológicos de la serranía. El hito técnico de esta actividad fue la integración de "El Triciparce®", nuestro vehículo eléctrico modular, el cual facilitó la logística de transporte de los residuos

Participación en novenas y compartir con clientes: En nuestra visión de servicio, compartimos con nuestros clientes anquetas y presentes para actividades de integración en residentes y comunidad.



Novena de aguinaldos en conjunto Pinares Campestre 2025.





Jornada de aseo jardín botánico Dosquebradas con el grupo de conservación SAN (Serranía Alto del Nudo)

7. Referencias, fuentes y responsables elaboración

Este reporte se elabora principalmente para cumplir con la rendición de cuentas obligatoria de las empresas que adoptan la condición de Beneficio e Interés Colectivo:

- *Ley 1901 de 2018*: Marco normativo que crea y regula las Sociedades BIC en Colombia.
- *Decreto 2046 de 2019*: Reglamenta las condiciones para mantener la calidad de sociedad BIC.
- *Resolución 200-004349 de la Superintendencia de Sociedades*: Establece los estándares de reporte aceptados para estas sociedades.
- *Guía ISO 26000*: Estándar internacional independiente adoptado por la organización como referencia para determinar las materias fundamentales de responsabilidad social.

Legislación Laboral y de Bienestar

Código Sustantivo del Trabajo (CST): Regula las relaciones laborales, incluyendo jornadas (Art. 161), trabajo nocturno (Art. 160), vacaciones (Art. 186) y procedimientos disciplinarios (Art. 115).

Ley 2466 de 2025: Normativa reciente que modifica artículos del CST relacionados con la jornada laboral, el contrato de aprendizaje y el debido proceso en sanciones.

Ley 2101 de 2021: Relativa a la reducción gradual de la jornada laboral máxima semanal.



Ley 2191 de 2022: Establece el derecho a la desconexión laboral como parte del bienestar del trabajador.

Ley 1857 de 2017: Regula las jornadas de integración familiar para los colaboradores.

Licencias específicas: Ley 1822 de 2017 (Maternidad), Ley 2114 de 2021 (Paternidad) y Ley 1280 de 2009 (Luto).

Contratación de Aprendices: Ley 789 de 2002 y Ley 1450 de 2011.

Convivencia, Equidad y Salud Mental

Ley 1010 de 2006: Ley de acoso laboral.

Ley 2365 de 2024: Define medidas específicas para la prevención y atención del acoso sexual laboral.

Ley 2460 de 2025: Normativa vigente para la promoción de la salud mental y el bienestar psicosocial en el entorno laboral.

Resolución 3461 de 2025 (MinTrabajo): Dicta lineamientos sobre el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral.

Inclusión: Ley 1618 de 2013 sobre igualdad de oportunidades y la Ley 361 de 1997 para personas con discapacidad.

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, base del SG-SST.



Resolución 0312 de 2019: Establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ley 1562 de 2012: Regula el Sistema General de Riesgos Laborales.

Resolución 1401 de 2007: Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Higiene Industrial: Ley 9ª de 1979 (Código Sanitario Nacional) y Resolución 2400 de 1979.

Otros Marcos Aplicables

Ambiental: Resolución 2184 de 2019 sobre el código de colores para la separación de residuos en la fuente.

Protección de Datos: Ley 1581 de 2012 sobre el régimen general de protección de datos personales (Habeas Data)

Responsables de la Elaboración

- **Presentado por:** **Andrés Felipe Flórez C.**, Ingeniería de Procesos, supervisión en movilidad sostenible, responsable de la recolección de evidencias operativas, análisis de la cadena de valor y articulación institucional con gremios.
- **Liderazgo y Aprobación:** **Carolina Valencia Velásquez**, Gerente de Experiencia y Crecimiento y Representante Legal. Responsable del horizonte estratégico, la gobernanza ética y la validación del propósito superior de la organización.



Diagonal 11 B 21-08
Mz F Cs. 2 Gemelas II

comercial@aseamos.com.co

aseamos.com.co

322 678 69 72



- **Soporte técnico analítico: NotebookLM**