

**REPORTE DE GESTION BIC
SOCIEDAD DE BENEFICIO E INTERÉS
COLECTIVO**



LOGOS2B S.A.S. BIC

Año 2025

CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Propósito Empresarial	3
3. Dimensiones	3
4. Modelo de Negocio (MN)	4
4.1. MN - Acciones BIC	4
4.2. MN - Próximos Objetivos	6
5. Gobierno Corporativo (GC)	6
5.1. GC - Acciones BIC	6
5.2. GC - Próximos Objetivos	7
6. Prácticas Laborales (PL)	8
6.1. PL - Acciones BIC	8
6.2. PL - Próximos Objetivos	9
7. Prácticas Ambientales (PA)	9
7.1. PA - Acciones BIC	9
7.2. PA - Próximos Objetivos	11
8. Prácticas con la Comunidad (PC)	11
8.1. PC - Acciones BIC	11
8.2. PC - Próximos Objetivos	12

1. Introducción

En el contexto actual, las organizaciones se enfrentan al reto imperativo de transformar a las personas en el principal movilizador de su estrategia. En **Logos2B**, entendemos que el compromiso genuino trasciende las competencias técnicas; se fundamenta en la capacidad de relacionamiento, la colaboración y la conexión profunda con un propósito superior. Ante modelos de trabajo dinámicos y cambios tecnológicos constantes, nuestra labor es **construir juntos y crear experiencias** que integren la **cultura** con la **estrategia**, garantizando procesos sostenibles y de alto impacto.

Acompañamos a las empresas en su evolución hacia un **liderazgo consciente**, elevando el nivel de compromiso de los equipos más allá de la tarea o el cargo. Como **sociedad BIC**, nuestra gestión no solo busca resultados extraordinarios, sino que también impulsa un impacto positivo tangible en la **sociedad** y el **medio ambiente**, complementando nuestra oferta con servicios que humanizan la experiencia corporativa.

2. Propósito Empresarial

“Impulsamos la transformación de las personas logrando que sean el movilizador de la estrategia”. (Fuente: <https://logos2b.com/>).



Propósito para SER y HACER

Impulsamos la transformación de las personas logrando que sean el movilizador de la estrategia.

3. Dimensiones

Durante el ejercicio del año 2024, LOGOS2B logró realizar diferentes actividades de beneficio en interés colectivo en las siguientes dimensiones:

- ✓ Modelo de Negocio
- ✓ Gobierno Corporativo
- ✓ Prácticas Laborales
- ✓ Prácticas Ambientales
- ✓ Prácticas con la Comunidad

A continuación, se relacionan las acciones por cada una de las áreas de impacto, así como el objetivo propuesto para la ejecución del año 2026.

4. Modelo de Negocio (MN)

Para Logos2B, fortalecer un modelo de negocio sostenible e innovador implica potenciar equipos y negocios con propósito que generen un impacto social y ambiental medible. Nuestra consultoría se enfoca en ser un **aliado estratégico** para organizaciones que buscan integrar su huella positiva en el entorno donde operan, priorizando **la creación de valor extraordinario**. En coherencia con nuestra identidad, mantenemos un compromiso firme con acciones de impacto positivo en el ambiente, así como con actividades que promuevan la inclusión, permitiendo un enfoque y participación principalmente con **mujeres**.

Por lo anterior, se informa que LOGOS2B, cumple con la actividad de Beneficio e Interés Colectivo, en el siguiente numeral:

3.1.2 Adquirir bienes y contratar servicios de empresas de origen local, o que pertenezcan a mujeres o minorías, además dar preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes y servicios que implementen normas equitativas y ambientales.

LOGOS2B anexa el soporte del Informe de Evaluación B (página 22: "Modelo de negocios de impacto orientado a la comunidad").

4.1. MN – Acciones BIC

LOGOS2B relaciona las siguientes actividades y los aspectos de Impacto:

- Acompañamiento en el proceso de Recertificación de la Certificación **B** con clientes como: Inside Studio (certificación oficial: julio de 2025), Grupo Contempo (notificación formal obtenida el 19/08/2025) y SunColombia (certificación de acompañamiento: 16/11/2025).

Ejemplo de certificación de acompañamiento:



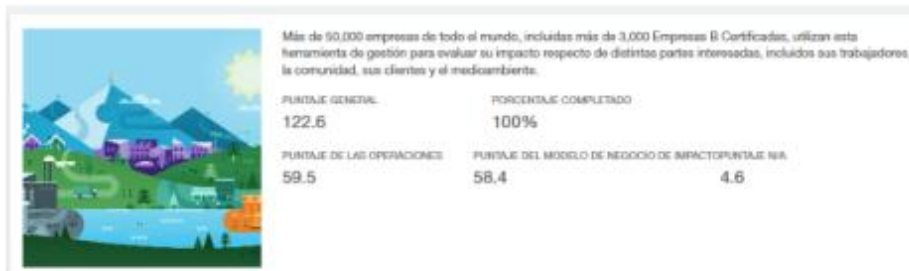
Bogotá, D.C., 16 noviembre de 2025

Señores,

SISTEMA B COLOMBIA

SUNCOLOMBIA SAS con NIT **900.538.988-6** hace constar que **LOGOS2B SAS BIC**, a través de su consultora **LINA CONSTANZA ALVAREZ LOZANO** identificada con CC 52275216 prestó sus servicios de **acompañamiento como MULTIPLICADOR B** en todo el proceso de realización de la Evaluación B en la herramienta "BIA", informe de verificación y notificaciones recibidas en la fase de verificación a cargo del equipo de B Lab.

Con su trabajo y apoyo, nuestra compañía ha logrado la **recertificación** con base en el puntaje obtenido y que a continuación de relaciona:



Cordialmente,



MELISA MENDOZA/MOGOLLÓN

Profesional Senior Ambiental y de Impacto

4.2. MN – Próximos Objetivos

Los objetivos para 2026 se centran en consolidar y medir el impacto del modelo de negocio:

- **Objetivo MN.1:** Consolidación de Proveduría Inclusiva: Asegurar que al menos el 90% de los proveedores de los servicios requeridos continúen siendo mujeres emprendedoras o minorías, fortaleciendo el compromiso con la economía local.
- **Objetivo MN.2:** Acompañar a un mínimo de 3 nuevas empresas que requieran consultoría y que tengan explícitamente dentro de su propósito la generación de impacto positivo ambiental y social visible.
- **Objetivo MN.3:** Diseñar e implementar una aplicación web que contribuya al fortalecimiento de los programas de cultura organizacional y liderazgo en los equipos.

5. Gobierno Corporativo (GC)

El Gobierno Corporativo en Logos2B se fundamenta en la **confianza** como base para la construcción de objetivos conjuntos y en la vivencia de nuestros valores core: **audacia, empatía y aprendizaje**. Buscamos que nuestra misión —intervenir a través del desarrollo de personas para visibilizar propósitos que trasciendan el fin económico— sea el eje transversal de cada propuesta y documento de la compañía. Esta estructura garantiza que nuestras decisiones estratégicas mantengan una coherencia absoluta con nuestra oferta de consultoría y nuestro compromiso como sociedad BIC.

Se informa que la sociedad LOGOS2B, cumple con las actividades de Beneficio e Interés Colectivo, en los siguientes numerales:

3.2.3. Expresar la misión de la sociedad en los diversos documentos de la empresa.

LOGOS2B anexa el soporte del Informe de Evaluación B (página 1: "Misión y Compromiso").

5.1. GC – Acciones BIC

Las acciones de 2025 en esta dimensión incluyen:

- Participación en eventos relevantes, como:
 - Foro de Prosperidad Compartida – organizado por la AFE (Asociación de Fundaciones Familiares y Empresariales); Cali.
 - Vamos al Campo – organizado por Procaña; Finca El trejito, El Cerrito, Valle del Cauca.
 - Gestión Social en el Sector Energético – organizado por DISAVA; Bogotá
 - Foro Impacto Colombia 2025; Bogotá.
- Publicaciones en redes sociales (LinkedIn) y participación en invitaciones.
- Organización de reuniones de socios cada mes y equipo comercial dos (2) veces por semana para planificar estrategias y acciones alineadas a la misión.
- Capacitación permanente de los socios en desarrollo y sostenibilidad, y participación en grupos de interés.
- Los socios asisten mensualmente a charlas de sostenibilidad, cultura organizacional y gestión social.

5.2. GC – Próximos Objetivos

Los objetivos para 2026 buscan fortalecer la estructura y comunicación del propósito:

- **Objetivo GC.1:** Mantener la periodicidad mensual de las reuniones de socios para garantizar que todas las decisiones operacionales estén alineadas con la misión BIC.
- **Objetivo GC.2:** Garantizar que el 100% de las ofertas y presentaciones comerciales incluyan de manera visible el propósito y los valores de la compañía para mantener coherencia con la oferta de la consultoría.
- **Objetivo GC.3:** Cultura del Aprendizaje: Documentar y reportar las horas de capacitación de los socios en temas de sostenibilidad y desarrollo, con un objetivo mínimo de 70 horas por socio al año.

6. Prácticas Laborales (PL)

Nuestra gestión del talento se orienta a impulsar una mentalidad de crecimiento y a entrenar líderes que equilibren los resultados con el bienestar de las personas. Aunque actualmente la operación es liderada directamente por sus socios, nuestras prácticas promueven activamente el **equilibrio entre la vida personal y laboral**, fundamentadas en el **liderazgo consciente**. Como sociedad de Beneficio e Interés Colectivo, estamos comprometidos con la creación de entornos de trabajo dignos, flexibles y participativos, donde el trabajo virtual -en casa- y la autonomía sean pilares del desarrollo profesional.

Se informa que la sociedad LOGOS2B, cumple con la actividad de Beneficio e Interés Colectivo, en el siguiente numeral:

3.3.4. Crear opciones para que los trabajadores tengan participación en la sociedad, a través de la adquisición de acciones. Además, brindar opciones que le permita a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y tener opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los trabajadores.

LOGOS2B anexa el soporte del Informe de Evaluación B (página 12: "Porcentaje de empleados con participación societaria").

6.1. PL – Acciones BIC

Las acciones de 2025 en esta dimensión, aunque no hay empleados, se centran en las prácticas de los socios y la preparación para futuras contrataciones:

- La **representación legal y gerencia** es asumida por una mujer.
- Participación en el XV Congreso de Responsabilidad Social – Fundación El Nogal; Bogotá.



6.2. PL – Próximos Objetivos

Los objetivos para 2026 se preparan para un futuro crecimiento y formalización:

- **Objetivo PL.1:** Analizar frente a la evolución de negocios y acuerdos comerciales, la posibilidad de contratación de una persona que promueva la comercialización de la aplicación web de “Feedback” como nueva solución dentro del portafolio de Logos2B.
- **Objetivo PL.2:** Bienestar Integral: Implementar al menos una nueva práctica de bienestar adicional para socios y colaboradores, como reuniones de equipo en entornos ambientales.

7. Prácticas Ambientales (PA)

En Logos2B, asumimos nuestra responsabilidad como capitalistas conscientes, integrando el **cuidado del entorno** en nuestro modelo operativo y pedagógico. Aunque nuestras actividades de consultoría tienen un impacto ambiental directo moderado, promovemos la eficiencia energética y el uso de medios de transporte sostenibles. Buscamos que nuestras experiencias de aprendizaje incluyan la reconexión con la naturaleza, utilizando espacios como humedales y reservas naturales para sensibilizar sobre la protección del medio ambiente y minimizar la huella de carbono de nuestra operación.

Se informa que la sociedad LOGOS2B, cumple con la actividad de Beneficio e Interés Colectivo, en el siguiente numeral:

3.4.3. Utilizan sistemas de iluminación energéticamente eficientes y otorgan incentivos a los trabajadores por utilizar en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles.

LOGOS2B anexa el soporte del Informe de Evaluación B (página 33-34: “Protección del ambiente en oficinas virtuales”, “Monitoreo del consumo de energía”, “Fuentes de energía”).

7.1. PA – Acciones BIC

Las acciones de 2025 en esta dimensión son:

- El **80%** de los procesos con clientes, además de conectar con sus equipos se logró conectar con el medioambiente con la experiencia de siembra de árboles; como proveedor principal, se trabajó con PERILAND ECO PARK:

“PERILAND ECO PARK, es una iniciativa de la Fundación Bosques Verdes, que ha sido diseñada para concientizar a la sociedad sobre la importancia de luchar contra las consecuencias de la deforestación, degradación de bosques, explotación minera, entre otras causas de la problemática ambiental, a través del desarrollo de proyectos de sustentabilidad ecológica y programas que conlleven al progreso de la cultura ambiental.

[...] el proyecto de siembra y apadrinamiento propuesto en este polígono permitirá entre otros aspectos:

- ✓ Proteger la vegetación de las montañas situadas alrededor de la Sabana de Bogotá para conservar su efecto regulador de la cantidad y calidad de las aguas que son utilizadas por los habitantes de ella.
- ✓ Proteger las zonas de páramos, subpáramos, los nacimientos de aguas y las zonas de recarga de acuíferos.

Visita a Periland Eco Park con el equipo de la empresa Binaria (febrero, 2025).



7.2. PA – Próximos Objetivos

Los objetivos para 2026 buscan mantener y mejorar las prácticas ambientales:

- **Objetivo PA.1:** Mantener que al menos el **90%** de las reuniones inherentes a la consultoría se realicen de forma **virtual**, registrando la reducción estimada de emisiones por transporte evitado.
- **Objetivo PA.2:** Gestión de Residuos: Implementar y documentar una práctica formal de separación en la fuente en los espacios de trabajo habituales de los socios.

8. Prácticas con la Comunidad (PC)

Estrechar vínculos con la comunidad es parte esencial de nuestra razón de ser; creemos que el conocimiento compartido genera experiencias de transformación social. Los socios de Logos2B participan activamente en programas de voluntariado, aportando su experiencia en coaching y estrategia para fortalecer **fundaciones** y **grupos sociales**. A través de iniciativas propias como "Conéctate Contigo", buscamos impactar a nuevas generaciones y comunidades vulnerables, consolidando alianzas que promuevan la inclusión y el bienestar colectivo como motores de cambio.

Se informa que la sociedad LOGOS2B, cumple con la actividad de Beneficio e Interés Colectivo, en el siguiente numeral:

3.5.2. Incentivan las actividades de voluntariado y crean alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad.

LOGOS2B anexa el soporte del Informe de Evaluación B (página 28-29: "Prácticas y políticas de servicio comunitario").

8.1. PC – Acciones BIC

Las acciones de 2025 en esta dimensión, son:

- Participación en webinar "Club Nacer de ti"; charla sobre la Escucha Efectiva. Dirigida a profesionales que hacen parte de la comunidad.



8.2. PC – Próximos Objetivos

Los objetivos para 2025 buscan profundizar el impacto en las comunidades apoyadas:

- **Objetivo PC.1:** Preservación Ambiental Compartida: Continuar la vinculación con la Fundación Humedales Bogotá, integrando visitas pedagógicas a humedales como parte fundamental del programa para jóvenes.
- **Objetivo PC.2:** Impacto Social Directo: Realizar al menos dos versiones anuales del programa "Conéctate Contigo", buscando impactar a un mínimo total de 30 participantes entre jóvenes y adultos mayores.
- **Objetivo PC.3:** Formalización de Alianzas: Documentar y formalizar alianzas estratégicas con al menos dos fundaciones u organizaciones sociales para colaborar en proyectos de impacto comunitario conjunto.

Logos2b

PUNTAJE	PORCENTAJE COMPLETADO	VERSIÓN	NOMBRE
52.8	97.8%	6	Evaluación activa
SECTOR	TAMAÑO DE LA EMPRESA		
Servicio	1-9		

Misión y compromiso

1.0

Integración de desempeño social y ambiental en la toma de decisiones

¿De qué manera su empresa integra el desempeño social y ambiental en la toma de decisiones?

Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.

- Se proporciona capacitación a los empleados sobre cuestiones sociales y ambientales relevantes para la empresa o para su misión
- Las descripciones de puestos gerenciales incorporan explícitamente el desempeño social y ambiental
- La empresa realiza evaluaciones de desempeño que incorporan formalmente cuestiones sociales y ambientales
- Las remuneraciones y las descripciones de los puestos ejecutivos de la empresa incorporan el desempeño social y ambiental
- Se evalúa el desempeño social y ambiental de la Junta Directiva de la empresa
- La empresa mide sus externalidades en términos monetarios y las incorpora a sus balances financieros
- Otros (especificar)
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos obtenidos: 0.30 de 1.50

Involucramiento de las partes interesadas

¿La empresa ha aplicado alguna de las siguientes prácticas para involucrar a las partes interesadas en relación con el desempeño social y ambiental de la empresa?

- Tenemos una junta asesora que incluye representación de partes interesadas
- Tenemos un plan o una política formal de involucramiento de las partes interesadas que incluye la identificación de grupos de partes interesadas relevantes
- Hemos creado mecanismos para identificar e involucrar a grupos de partes interesadas o grupos demográficos tradicionalmente subrepresentados
- Tenemos procesos formales y periódicos para recabar información de las partes interesadas (grupos de discusión, encuestas, reuniones comunitarias, etc.)
- La empresa tiene procedimientos formales para abordar los resultados del involucramiento de las partes interesadas y tiene una persona o un equipo responsable de hacer un seguimiento.
- Informamos los resultados del involucramiento de las partes interesadas en el desempeño social y ambiental al nivel más alto de supervisión de la empresa, como la Junta Directiva
- Informamos públicamente sobre los mecanismos y los resultados del involucramiento de las partes interesadas
- Otros (especificar)
- No hay un involucramiento formal de las partes interesadas

Puntos disponibles: 0.75

Indicadores clave de desempeño social/ambiental

¿Existen indicadores clave de desempeño (KPI) o métricas que su empresa monitoree al menos una vez al año para determinar si se están cumpliendo los objetivos sociales o ambientales?

- La empresa mide KPI/métricas o resultados directos que ha identificado y definido para determinar si se están cumpliendo los objetivos socioambientales
- La empresa mide los resultados indirectos a nivel socioambiental a lo largo del tiempo (p. ej., evaluaciones de impacto de entidades independientes, índice PPI (Progress out of Poverty Index), encuestas sobre resultados indirectos para los beneficiarios, etc.)
- La empresa no monitorea indicadores clave de desempeño social o ambiental

Puntos disponibles: 1.50

OPERACIONES

Ética y transparencia

1.5

Estructuras de gobernanza

¿Cuál es el nivel más alto de supervisión corporativa en la empresa?

- El nivel de supervisión más alto está a cargo de los socios o gerentes (lo que incluye una Junta Directiva que solo está compuesta por socios o ejecutivos)
- El nivel de supervisión más alto está a cargo de la gerencia o un Comité Ejecutivo o la empresa tiene un sistema de gobernanza democrático
- Junta asesora sin responsabilidad fiduciaria
- Board of Directors (with at least one member who is not an executive or owner of the company)

Puntos disponibles: 0.82

Buena gobernanza interna

¿De qué manera su empresa fomenta la gestión interna y la buena gobernanza?

- La empresa tiene un organigrama formal que define la estructura de gestión y de reporte de la empresa
- La empresa cuenta con descripciones de tareas formalizadas por escrito para todos los empleados, donde se definen las responsabilidades y el nivel de autoridad de cada uno en la toma de decisiones
- La empresa organiza reuniones del equipo gerencial para planificar estrategias y tomar decisiones operacionales
- Otros (especificar)
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos obtenidos: 0.27 de 0.82

Normas de información financiera

¿Qué normas de información financiera siguió la empresa durante el último año fiscal?

- Normas Internacionales de Información Financiera (International Financial Reporting Standards, IFRS), a través del Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (International Accounting Standards Board)
- Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (Generally Accepted Accounting Principles, GAAP), a través de un ente normativo independiente de los Estados Unidos
- Normas de contabilidad locales, a través de un ente normativo local independiente
- Otros (especificar)
- Ninguna de las opciones anteriores
- N/A. La empresa todavía no genera ingresos

Puntos obtenidos: 0.82 de 1.64

Transparencia de la empresa

¿Qué información es comunicada de manera pública y transparente por la empresa?

Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.

- Titularidad real de la empresa
- Desempeño financiero (debe comunicarse de manera transparente, por lo menos, a los empleados)
- Desempeño social y ambiental (p. ej., informes de impacto)
- Miembros de la Junta Directiva
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos disponibles: 0.82

Trabajadores

Seguridad financiera

OPERACIONES

0.4

Porcentaje de empleados con un salario mínimo vital

¿Qué porcentaje de los empleados (en términos de equivalente de empleados de tiempo completo) recibe, por lo menos, el equivalente al salario mínimo vital de una persona?

No incluya ni a estudiantes ni a pasantes en esta respuesta.

- Menos del 75%
- 75-89%
- 90-99%
- 100%
- N/A

Puntos disponibles: 2.96

Porcentaje de empleados con un salario mínimo vital para una familia

¿Qué porcentaje de los empleados (en términos de equivalente de empleados de tiempo completo) recibe, por lo menos, el equivalente al salario mínimo vital para una familia?

No incluya ni a estudiantes ni a pasantes en esta respuesta.

- Menos del 75%
- 75-89%
- 90-99%
- 100%
- N/A

Puntos disponibles: 2.96

% por encima del salario mínimo

¿Cuál es el porcentaje por encima del salario mínimo oficial que se le paga al empleado por hora que recibe el salario más bajo?

Responda esta pregunta teniendo en cuenta SOLO a los trabajadores por hora. Si su empresa no tiene trabajadores por hora, seleccione "N/A".

- 0% - El salario más bajo es equivalente al salario mínimo
- 1-9%
- 10-29%
- 30-49%
- 50-75%
- Más del 75%
- N / A - No empleamos trabajadores por hora

Puntos disponibles: 1.48

Iniciativas para aumentar salarios y beneficios

Si en su país no hay un cálculo verificado para el salario digno, ¿su empresa ha participado en alguna iniciativa de liderazgo o algún acuerdo para aumentar los salarios o los beneficios proporcionados a los empleados en su país o industria?

Por ejemplo, dar comienzo a una iniciativa para el cálculo del salario digno. Si ya existe un cálculo del salario digno, seleccione la opción "N/A".

- Sí
- No
- N/A. Ya existe un salario digno

Puntos disponibles: 1.48

Prácticas y políticas de remuneración

¿Cuáles de los siguientes beneficios financieros adicionales ofrece la empresa a sus trabajadores en puestos no ejecutivos?

Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.

- La empresa realiza ajustes salariales de acuerdo con el costo de vida local que se equiparan con los índices de inflación del país
- La empresa ofrece bonificaciones o participación en las ganancias
- La empresa genera oportunidades de participación societaria para los empleados
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos obtenidos: 0.49 de 1.48

Porcentaje de empleados con participación societaria

¿Qué porcentaje de los empleados de tiempo completo de la empresa recibió acciones, opciones de compra de acciones u opciones equivalentes a acciones (como planes de participación accionaria para empleados u otros planes de participación societaria aplicables)?

Seleccione la opción "N/A" si su empresa es una cooperativa de consumidores/de servicios compartidos, una cooperativa de productores o una organización sin fines de lucro.

- 0%
- 1-24%
- 25-49%
- 50-74%
- 75-99%
- 100%
- N/A

Puntos disponibles: 1.48

Programas de jubilación

¿A qué tipo de programas de ahorro para la jubilación tienen acceso los empleados de su empresa?

- Planes de pensión o jubilación patrocinados por el gobierno
- Pensión privada o fondos de previsión
- Un plan de jubilación que incluye, específicamente, opciones de inversión socialmente responsable
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos disponibles: 1.48

Servicios financieros para empleados

¿Qué productos, programas o servicios financieros proporciona su empresa para ayudar a satisfacer las necesidades financieras de los empleados por hora?

Responda esta pregunta teniendo en cuenta SOLO a los trabajadores por hora. Si su empresa no tiene trabajadores por hora, seleccione "N/A".

- Depósito directo
- Acceso a servicios bancarios gratuitos o accesibles o a tarjetas de pago de salario (por ejemplo, tarjeta de débito gratuita para usar en cajeros automáticos)
- Herramientas de gestión financiera o asesoría financiera
- Programas de ahorro de emergencia o de corto plazo
- Préstamos con una tasa de interés baja o sin intereses
- Gestión de deuda, refinanciación o contribuciones de pago de préstamos
- Aportación del empleador equiparable con depósitos a la cuenta de ahorro
- Cheques de pago emitidos fuera de horario según la necesidad
- Servicios de preparación de impuestos
- Otros (especificar)
- Ninguna de las opciones anteriores
- N/A - No empleamos trabajadores por hora

Puntos disponibles: 0.74

OPERACIONES

Salud, bienestar y seguridad

0.0

Cobertura de salud

¿Qué porcentaje de los trabajadores recibe cobertura de salud ya sea a través de un plan gubernamental o pagada por la empresa?

Si la empresa brinda la cobertura de salud, solo considere a los trabajadores a quienes la empresa les paga la mayoría de los costos de su cobertura de salud.

- Menos del 75%
- 75-84%
- 85-94%
- Más del 95%

Puntos disponibles: 4.00

Beneficios de salud adicionales

¿Qué beneficios ofrece su empresa a todos los empleados efectivos de tiempo completo para complementar los programas gubernamentales?

Solo seleccione los beneficios respecto de los cuales la empresa cubre la mayoría de los costos para todos los trabajadores efectivos de tiempo completo. Seleccione "Otros" si la empresa cubre menos del 50% de los gastos relativos a los beneficios enumerados u otros beneficios ofrecidos.

- Cobertura por discapacidad o seguro contra accidentes
- Seguro de vida
- Seguro dental privado
- Seguro de salud complementario privado
- Extensión de los beneficios de salud al cónyuge y a los hijos
- Acceso a servicios médicos locales o a una clínica (en las instalaciones o subsidiada)
- Otros (especificar)
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos disponibles: 4.00

Acceso a beneficios de salud adicionales para trabajadores de tiempo parcial

¿A partir de qué momento pueden acceder los trabajadores de tiempo parcial a los beneficios adicionales que ofrece su empresa?

Si corresponde, seleccione una respuesta que indique el requisito de tiempo transcurrido desde la contratación (respuestas 1 a 2) y una respuesta que indique el requisito de horas de trabajo semanales (respuestas 3 a 4).

- Los trabajadores de tiempo parcial no pueden acceder a estos beneficios al momento de la contratación, pero sí pueden acceder a partir de los primeros 6 meses de empleo
- Los trabajadores de tiempo parcial tienen acceso a los beneficios desde el momento de su contratación
- Los trabajadores de tiempo parcial solo tienen acceso a estos beneficios si trabajan más de 20 horas por semana
- Los trabajadores de tiempo parcial tienen acceso a estos beneficios incluso si trabajan menos de 20 horas por semana
- La empresa no ofrece beneficios de salud adicionales para los trabajadores de tiempo parcial
- N/A - La empresa no tiene trabajadores de tiempo parcial

Puntos disponibles: 4.00

Desarrollo profesional

OPERACIONES

0.0

Empleo formal

¿Qué porcentaje de las personas que trabajan en su empresa están formalmente registradas en la nómina de la empresa?

- 0%
- 1-24%
- 25-49%
- 50-74%
- 75-99%
- 100%

Puntos disponibles: 1.20

Políticas y prácticas de desarrollo profesional

¿Cuáles de las siguientes oportunidades de capacitación ofrece la empresa para el desarrollo profesional de sus trabajadores?

Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.

- La empresa tiene un proceso formal de inducción de nuevos empleados
- Durante el último año, la empresa ofreció a los empleados capacitación continua sobre las principales responsabilidades profesionales
- La empresa tiene una política para incentivar la promoción y contratación internas para ocupar puestos de mayor jerarquía (p. ej., las vacantes se publican primero internamente)
- La empresa ofrece capacitaciones cruzadas para promover el desarrollo profesional o para facilitar las transiciones (p. ej., capacitaciones gerenciales para empleados en puestos no gerenciales)
- La empresa ofrece capacitaciones de habilidades para desenvolverse en la vida que no están relacionadas específicamente con sus funciones (p. ej., educación financiera, inglés como segunda lengua)
- La empresa facilita o tiene un presupuesto designado para oportunidades de desarrollo profesional externas (p. ej., asistir a conferencias, capacitaciones en línea)
- La empresa proporciona reembolsos o programas para obtener certificados de educación continua intensiva (p. ej., título universitario, matrículas profesionales)
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos disponibles: 1.20

Proceso de evaluación de empleados

¿Cuáles de las siguientes opciones se aplican al proceso formal de la empresa para dar feedback a los empleados sobre su desempeño?

Marque todas las opciones que correspondan.

- El proceso sigue un cronograma regular y se realiza al menos una vez al año
- Incluye feedback de pares y de subordinados
- Incluye orientación escrita sobre desarrollo de carrera
- Incluye objetivos sociales y ambientales
- Incluye metas claramente identificadas y alcanzables
- Se trata de un proceso de feedback de 360 grados
- Todos los empleados permanentes reciben feedback
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos disponibles: 2.40

OPERACIONES

Satisfacción y compromiso

0.6

Licencia parental remunerada para el cuidador secundario

¿Qué políticas de licencia parental para cuidadores secundarios se les ofrece a los empleados, ya sea a través de la compañía o de un programa del gobierno?

Seleccione todas las opciones que correspondan, pero elija una sola respuesta que indique el total equivalente al tiempo remunerado (respuestas 2 a 4). Consulte "Más información" para ver más instrucciones.

- Los empleados tienen derecho a una licencia parental no remunerada para cuidadores secundarios
- Los empleados tienen derecho a hasta 2 semanas de licencia remunerada (o su equivalente en términos salariales)
- Los empleados tienen derecho a entre 2 y 5 semanas de licencia remunerada (o su equivalente en términos salariales)
- Los empleados tienen derecho a más de 5 semanas de licencia remunerada (o su equivalente en términos salariales)
- La política no hace una distinción entre cuidador primario y secundario, o establece el mismo tiempo de licencia y de remuneración para ambos
- La empresa no ofrece licencia parental para cuidadores secundarios

Puntos disponibles: 0.81

Beneficios adicionales

¿Qué beneficios adicionales se les ofrece a la mayoría de los trabajadores en puestos no gerenciales?

Incluya a los trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial. Marque todas las opciones que correspondan.

- Transporte gratuito o subsidiado
- Comidas gratuitas o subsidiadas
- Cuidado infantil en las instalaciones de la empresa o subsidiado
- Vivienda gratuita o subsidiada
- Otros (especificar)
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos disponibles: 1.63

Relevamiento y evaluación comparativa de las tasas de satisfacción y rotación de personal

¿Cuáles de las siguientes opciones describen mejor la forma en la que la empresa monitorea y evalúa la satisfacción y el compromiso de los trabajadores?

Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.

- Calculamos la tasa de rotación de empleados
- Comparamos nuestra tasa de rotación de personal con los índices de referencia pertinentes
- Realizamos encuestas de satisfacción o compromiso de los empleados de manera periódica, al menos una vez al año
- Comparamos el nivel de satisfacción de los empleados con índices relevantes de la industria
- Realizamos un desglose de los cálculos según los distintos grupos demográficos para identificar tendencias
- Nuestra tasa de rotación de personal es inferior a la tasa promedio de la industria
- Nuestra índice de satisfacción del personal es superior al índice promedio del mercado
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos disponibles: 0.81

Satisfacción y compromiso (trabajadores por hora)

OPERACIONES

0.0

Cantidad de días libres pagos

¿Cuál es la cantidad mínima de días de licencia remunerada (incluidas las vacaciones) para los empleados de tiempo completo?

- 0-8 días laborables
- 9-15 días laborables
- 16-20 días laborables
- 21-25 días laborables
- Más de 25 días laborables

Puntos disponibles: 0.88

Licencia parental (cuidadores primarios) remunerada para trabajadores por hora

¿Qué políticas de licencia parental para cuidadores primarios se les ofrece a los trabajadores por hora, ya sea a través de la compañía o de un programa del gobierno?

Si corresponde, seleccione una respuesta que indique el tiempo total de licencia (respuestas 1 a 3) y una respuesta que indique el tiempo de licencia remunerada (respuestas 4 a 7).

- Los cuidadores primarios tienen derecho a una licencia parental de 4 a 12 semanas (lo que incluye tanto una licencia remunerada como una no remunerada)
- Los cuidadores primarios tienen derecho a una licencia parental de 12 semanas a 6 meses (lo que incluye tanto una licencia remunerada como una no remunerada)
- Los cuidadores primarios tienen derecho a una licencia parental de 6 meses o más (lo que incluye tanto una licencia remunerada como una no remunerada)
- De 3 a 6 semanas de la licencia parental para cuidadores primarios (o una licencia equivalente) son remuneradas en su totalidad
- De 6 a 12 semanas de la licencia parental para cuidadores primarios (o una licencia equivalente) son remuneradas en su totalidad
- De 12 a 18 semanas de la licencia parental para cuidadores primarios (o una licencia equivalente) son remuneradas en su totalidad
- Más de 18 semanas de la licencia parental para cuidadores primarios (o una licencia equivalente) son remuneradas en su totalidad
- Los cuidadores primarios pueden tomar menos de 4 semanas de licencia parental o no pueden tomar licencia parental

Puntos obtenidos: 0.09 de 0.88

Convenio colectivo de trabajo

¿Qué porcentaje de los empleados de su empresa está cubierto por un convenio colectivo de trabajo?

- Menos del 65%
- 65-80%
- 81-90%
- Más del 90%
- N/A. La empresa es una cooperativa o tiene otros mecanismos de autogestión para los empleados

Puntos disponibles: 0.88

Comunidad

OPERACIONES

Diversidad, equidad e inclusión

2.8

Diversidad en la participación societaria y el liderazgo de la empresa

¿Cuáles de las siguientes opciones de grupos subrepresentados describen mejor la diversidad en la participación societaria mayoritaria o el liderazgo de la empresa?

Marque todas las opciones que correspondan.

- La empresa está liderada por una mujer
- La empresa está liderada por una persona que es parte de una minoría étnica o racial subrepresentada
- La empresa está liderada por una persona de otro grupo subrepresentado (veteranos de guerra, personas de la comunidad LGBT, etc.)
- La participación mayoritaria de la empresa está en manos de mujeres
- La participación mayoritaria de la empresa está en manos de personas que son parte de minorías étnicas o raciales subrepresentadas
- La participación mayoritaria de la empresa está en manos de personas de otro grupo subrepresentado (veteranos de guerra, personas de la comunidad LGBT, etc.)
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos obtenidos: 0.52 de 1.03

Creación y gestión de entornos de trabajo inclusivos

¿Cuáles de las siguientes prácticas sobre diversidad, equidad e inclusión están vigentes en la empresa?

- La empresa incluye en todas sus búsquedas laborales un mensaje que afirma su compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión
- La empresa evalúa currículums y solicitudes de empleo sin tener acceso a los nombres o a otras características que permitan identificar a los postulantes
- La empresa analiza los requisitos y el lenguaje que se utiliza en las descripciones de tareas para garantizar que sean equitativos e inclusivos
- La empresa ofrece capacitaciones a todos los empleados sobre temas relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión
- La empresa tiene metas específicas y medibles para mejorar la diversidad
- La empresa ha realizado un análisis de igualdad salarial por género, raza/etnia u otros factores demográficos e implementó políticas o planes para mejorar esta métrica (según fuere necesario)
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos obtenidos: 0.31 de 1.03

Medición de la diversidad

¿Cuáles de los siguientes atributos de una fuerza laboral diversa monitorea la empresa, ya sea a través de encuestas anónimas o de otros métodos legales vigentes en su jurisdicción?

If collecting this type of demographic data is not legal in your jurisdiction, select None of the Above.

- Nivel socioeconómico (establecido a través de parámetros como vivir en una zona de bajos ingresos, nivel educativo, etc.)
- Raza o etnia
- Género
- Edad
- Otros (especificar)
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos disponibles: 1.03

Gerentes de grupos subrepresentados

¿Cuántos de los gerentes de la empresa se identifican como parte de otro grupo social subrepresentado?

If collecting this type of demographic data is not legal in your jurisdiction, select Don't Know.

- 0%
- 1-9%
- 10-19%
- 20-29%
- 30%+
- No se sabe

Puntos disponibles: 1.03

Políticas o programas para la diversidad de proveedores

¿Cuáles de los siguientes programas o políticas son implementados por la empresa para promover la diversidad en la cadena de suministro?

- La empresa monitorea la diversidad en la participación societaria de sus proveedores
- La empresa tiene una política que documenta la preferencia por aquellos proveedores cuyos propietarios pertenecen a grupos subrepresentados
- La empresa tiene metas formales en cuanto al porcentaje específico de compras a proveedores con mayor diversidad entre sus propietarios
- La empresa tiene un programa formal para comprar y dar asistencia a proveedores con mayor diversidad entre sus propietarios
- Ninguna de las opciones anteriores
- N/A - Recopilar datos de los proveedores o tener políticas que den tratamiento preferencial a ciertos proveedores es ilegal en el país donde opera la empresa

Puntos disponibles: 0.52

Diversidad en la participación societaria de los proveedores

¿Qué porcentaje de las compras fue realizado a empresas cuyos socios mayoritarios son mujeres o personas de grupos subrepresentados?

- 0%
- 1-9%
- 10-24%
- 25-39%
- 40-49%
- 50% o más
- No lo sé

Puntos disponibles: 1.03

Impacto económico

7.5

Tasa de crecimiento del empleo

En su empresa, ¿cuál fue la tasa neta de crecimiento de empleo en puestos de tiempo completo y de tiempo parcial durante los últimos 12 meses? Incluya SOLO los nuevos puestos de trabajo creados por los que se pague el salario mínimo vital.

Si en el país en el que la empresa lleva a cabo las operaciones no hay datos disponibles sobre el salario mínimo vital, incluya los nuevos puestos a los que se paga un 10% más sobre el salario mínimo o un porcentaje mayor.

- 0% (sin crecimiento sobre una base neta)
- 1-24%
- 25-49%
- Más del 50%

Puntos disponibles: 5.00

Participación societaria de inversionistas no acreditados

¿Qué porcentaje de la empresa pertenece a personas que podrían ser consideradas inversionistas no acreditados?

- 0%
- 1-9%
- 10-24%
- 25-49%
- Más del 50%
- No se sabe

Puntos disponibles: 2.50

Compromiso Cívico y Donaciones

1.6

Programa de ciudadanía corporativa

¿Cuáles de las siguientes prácticas de participación cívica implementa la empresa?

Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.

- Donaciones financieras o en especie de productos (sin incluir causas políticas)
- Inversiones destinadas a la comunidad
- Servicio comunitario o pro bono
- Fomento de la adopción de políticas o prácticas para promover un mejor desempeño social o ambiental
- Asociaciones con organizaciones benéficas o participación en organizaciones comunitarias
- Descuentos en productos o servicios para grupos desfavorecidos específicos
- Uso gratuito de las instalaciones de la empresa para realizar eventos comunitarios
- La empresa otorga participación societaria o accionaria a una organización sin fines de lucro
- Otros (especificar)
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos obtenidos: 0.29 de 0.96

Prácticas y políticas de servicio comunitario

¿Qué política adopta la empresa con respecto al servicio comunitario realizado por los empleados?

- La empresa organizó o designó días para tareas comunitarias el año pasado
- La empresa ofrece licencias pagas para realizar servicio comunitario
- La empresa otorga 20 horas o más de licencia paga al año
- La empresa monitorea y registra la cantidad total de horas dedicadas a tareas de voluntariado
- La empresa ha establecido metas de trabajo pro bono o de servicio comunitario
- Otros (especificar)
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos obtenidos: 0.24 de 0.96

Tiempo de voluntariado per cápita

¿Cuál fue el porcentaje del tiempo per cápita de los trabajadores donado para trabajos voluntarios, servicio comunitario o actividades pro bono durante el período evaluado?

Para calcular este parámetro, divida la cantidad total de horas de voluntariado por la cantidad total de horas trabajadas, que suelen ser 2000 horas por trabajador (en base al equivalente de empleado de tiempo completo).

- 0%
- 0.1-0.9% del tiempo
- 1-2.4% del tiempo
- 2.5-5% del tiempo
- Más del 5% del tiempo
- No se sabe

Puntos obtenidos: 0.64 de 1.92

Prácticas y políticas sobre donaciones benéficas e inversiones en la comunidad

¿Cuáles de las siguientes prácticas implementa la empresa con respecto a las donaciones y las inversiones orientadas a la comunidad?

- La empresa tiene una declaración formal con respecto al impacto social o ambiental que espera generar a través de sus actividades filantrópicas
- La empresa tiene un compromiso formal con respecto a sus donaciones benéficas (p. ej., 1% for the Planet)
- La empresa realiza donaciones benéficas por el mismo valor que las realizadas por los trabajadores individuales
- La empresa permite que los trabajadores o clientes elijan las organizaciones a las cuales destinar las donaciones benéficas
- La empresa implementa prácticas para evaluar las donaciones benéficas o mecanismos para medir el impacto de sus inversiones en la comunidad
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos disponibles: 0.96

Gestión de la cadena de suministro

OPERACIONES

1.8

Porcentaje de servicios tercerizados sujetos al código de conducta

¿Qué porcentaje de los servicios tercerizados (en términos monetarios) está sujeto al código de conducta o a los requisitos formales establecidos en la pregunta anterior?

- 0%
- 1-20%
- 21-49%
- 50-74%
- 75-99%
- 100%
- N/A

Puntos obtenidos: 1.11 de 1.78

Porcentaje del personal tercerizado que es evaluado/monitoreado

¿Qué porcentaje del personal tercerizado (en términos monetarios) es evaluado a partir de los métodos seleccionados en la pregunta anterior?

- 0%
- 1-20%
- 21-49%
- 50-74%
- 75-99%
- 100%
- N/A

Puntos disponibles: 1.78

Prácticas con contratistas independientes

¿Cuáles son las políticas de su empresa respecto de los contratistas independientes que no trabajan más de 20 horas por semana para la empresa de forma indefinida o durante más de 6 meses?

Los contratistas independientes que trabajan más de 20 horas por semana para su empresa, de forma indefinida o durante más de 6 meses deben considerarse en la sección "Trabajadores"

- Proceso formal para que los contratistas independientes reciban feedback una vez finalizado el proyecto o el contrato
- Proceso formal para que los contratistas independientes envíen feedback a la compañía una vez finalizado el proyecto o el contrato
- Se verifica que los contratistas independientes trabajen por un tiempo limitado, dividan su tiempo con trabajo para otros clientes o se les ofrece empleo en relación de dependencia
- A los contratistas independientes se les paga el equivalente a un salario mínimo vital (calculado como salario por hora cuando estén disponibles los datos sobre el salario mínimo vital)
- Tenemos contratistas independientes, pero no hemos implementado ninguna de estas prácticas
- N/A - No hemos trabajado con contratistas independientes en el último año

Puntos obtenidos: 0.22 de 0.89

Medioambiente

OPERACIONES

Gestión ambiental

1.7

Protección del ambiente en oficinas virtuales

¿De qué manera su empresa fomenta prácticas de protección del ambiente relacionadas con la gestión de sus oficinas virtuales?

- La empresa tiene una política escrita que fomenta las prácticas y los productos ambientalmente preferibles en las oficinas virtuales de los empleados (p. ej., reciclaje)
- La empresa comparte recursos con los trabajadores sobre protección del ambiente en oficinas en casa (p. ej., uso eficiente de la energía)
- La empresa tiene una política sobre la eliminación segura de residuos electrónicos y de otros materiales peligrosos comprados para las oficinas en casa de los trabajadores
- Los empleados reciben una lista de proveedores ambientalmente preferibles de suplementos de oficina
- Ninguna de las opciones anteriores
- N/A

Puntos obtenidos: 1.75 de 3.50

OPERACIONES

Aires y clima

2.4

Monitoreo del consumo de energía

¿La empresa monitorea, registra o genera informes sobre su consumo energético?

Seleccione una respuesta que indique si la empresa monitorea el consumo de energía y si establece metas (respuestas 1 a 4). Si la empresa establece metas, la respuesta 5 también puede ser relevante.

- No, actualmente la empresa no monitorea ni registra el consumo energético
- Sí, la empresa monitorea y registra el consumo energético, pero no tiene metas de reducción establecidas
- La empresa monitorea el consumo y ha fijado metas de reducción de la intensidad de las emisiones que también monitorea (p. ej., en relación con los ingresos en dólares, el volumen producido, etc.)
- Sí, la empresa monitorea el consumo energético y ha establecido objetivos de reducción absoluta independientemente de su crecimiento
- La empresa ha alcanzado las metas de reducción específicas durante el período evaluado

Puntos disponibles: 0.70

Monitoreo de emisiones de gases de efecto invernadero

¿De qué manera se gestionan las emisiones de gases de efecto invernadero, por lo menos de alcance 1 y 2, de la empresa?

Seleccione una sola respuesta que indique si la empresa monitorea las emisiones de gases de efecto invernadero y si establece metas (respuestas 1 a 4). Si la empresa establece metas o alcanzó la neutralidad en emisiones de carbono, las respuestas 5 o 6 también pueden ser relevantes.

- Actualmente la empresa no monitorea ni registra las emisiones
- La empresa monitorea y registra las emisiones, pero no tiene metas de reducción establecidas
- La empresa monitorea y registra regularmente sus emisiones y ha establecido metas de reducción específicas de acuerdo con su desempeño anterior (p. ej., una reducción de los gases de efecto invernadero del 5% en comparación con el año tomado como referencia)
- La empresa monitorea y registra regularmente sus emisiones y ha establecido metas específicas con bases científicas para cumplir con los objetivos globales de reducción definidos para combatir el cambio climático
- La empresa ha alcanzado las metas de reducción específicas durante el período evaluado
- La empresa alcanzó la neutralidad en emisiones de carbono

Puntos disponibles: 0.70

Agua

OPERACIONES

0.0

Monitoreo y gestión del consumo de agua

¿De qué manera se monitorea y se administra el consumo de agua de su empresa?

Seleccione una sola respuesta que indique si la empresa monitorea el uso del agua y si establece metas (respuestas 1 a 4). Si la empresa establece metas, la respuesta 5 también puede ser relevante.

- Actualmente la empresa no monitorea ni registra el consumo de agua
- La empresa monitorea y registra el consumo de agua, pero no tiene metas de reducción establecidas
- La empresa monitorea y registra el consumo de agua y ha establecido metas de reducción específicas de acuerdo con su desempeño anterior (p. ej., una reducción del consumo de agua del 5% en comparación con el año tomado como referencia)
- La empresa monitorea y registra el consumo de agua y ha establecido metas específicas con bases científicas que son necesarias para alcanzar un uso sostenible de la cuenca hidrográfica local
- La empresa ha alcanzado las metas de reducción específicas durante el período evaluado

Puntos disponibles: 1.00

OPERACIONES

Tierra y vida

1.2

Monitoreo y generación de informes de los desechos no peligrosos

¿De qué manera se monitorea y se administra la producción de desechos en la empresa?

Seleccione una respuesta que indique si la empresa monitorea la producción de residuos y si establece metas (respuestas 1 a 4). Si la empresa establece metas, las respuestas 5 o 6 también pueden ser relevantes.

- Actualmente la empresa no monitorea ni registra la producción de desechos
- La empresa monitorea y registra la producción de desechos, pero no tiene metas de reducción establecidas
- La empresa monitorea y registra regularmente la producción de desechos y ha establecido metas de reducción específicas de acuerdo con su desempeño anterior (p. ej., una reducción de los desechos producidos del 5% en comparación con el año tomado como referencia)
- La empresa monitorea y registra la producción de desechos, y ha fijado una meta de cero desechos
- La empresa ha alcanzado las metas de reducción específicas durante el período evaluado
- We produce zero waste to landfill / ocean

Puntos disponibles: 0.80

Gestión de materiales peligrosos en las instalaciones

Si su empresa utiliza materiales peligrosos en sus instalaciones, seleccione todos los procedimientos utilizados.

Los materiales peligrosos incluyen productos químicos, pesticidas y fertilizantes. Seleccione "N/A" si se utilizan productos químicos y materiales no peligrosos.

- Documentación escrita que especifica los procedimientos para el almacenamiento, el uso y la eliminación de cada tipo de material peligroso de manera segura, disponible en el idioma local
- Todos los materiales peligrosos se almacenan dentro contenedores o recipientes sellados que están en un depósito bajo llave ubicado en espacio separado de donde se realizan las operaciones de negocio diarias
- Todos los contenedores o recipientes con materiales peligrosos están debidamente etiquetados, con instrucciones para su correcto almacenamiento, uso y eliminación
- No se sigue ninguno de estos procedimientos
- N/A

Puntos disponibles: 0.80

Cientes

OPERACIONES

Gestión de clientes

1.7

Seguimiento de la satisfacción y retención de clientes

¿Cuáles de las siguientes afirmaciones describen adecuadamente la manera en que su empresa gestiona la satisfacción y/o la retención de clientes?

- La empresa hace un seguimiento de la satisfacción del cliente
- La empresa comparte los resultados de satisfacción del cliente de manera interna con el personal de la empresa
- La empresa comparte los resultados de satisfacción del cliente de manera pública
- La empresa ha definido metas de satisfacción del cliente
- La empresa alcanzó metas definidas de satisfacción del cliente en el último año
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos obtenidos: 0.50 de 1.25

Gestionar el impacto del producto

¿La empresa toma alguna de las siguientes medidas en cuanto a la gestión del impacto potencial de sus productos en los clientes/beneficiarios?

- La empresa monitorea los resultados y el bienestar del cliente
- La empresa tiene un programa formal en marcha para incorporar estudios y feedback de los clientes al diseño del producto
- La empresa tiene programas formales en marcha para mejorar continuamente los resultados que obtienen los clientes (p. ej., reducir los efectos negativos o aumentar los efectos positivos)
- Otros
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos obtenidos: 0.42 de 1.25

Privacidad y uso de datos

Does your company have any of the following to address data usage and privacy issues?

- La empresa tiene una política formal de privacidad y uso de datos disponible al público
- La empresa informa a todos sus usuarios sobre qué información se recopila, por cuánto tiempo se conserva, cómo se utiliza y si se comparte (y de qué manera) con otras entidades públicas o privadas
- Todos los clientes tienen la opción de elegir de qué manera la empresa utiliza sus datos
- Todas las estrategias que tiene la empresa de generación de listas de direcciones de correo electrónico y de marketing por correo electrónico cumplen el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea
- Otras
- Ninguna de las opciones anteriores
- N/A - La empresa no recopila datos sensibles

Puntos disponibles: 1.25

MODELOS DE NEGOCIO DE IMPACTO

Educación - Modelo de negocio de impacto 12.9

Esta sección del modelo de negocio de impacto se aplica si los productos y/o servicios de la empresa mejoran las habilidades o el conocimiento de las personas (p. ej., escuelas primarias/secundarias, libros de texto, servicios de tutoría, capacitaciones laborales).

Gestión de la educación

¿Cómo se miden y se gestionan los resultados directos, los resultados indirectos, los efectos o el impacto de su producto o servicio?

Seleccione todas las que correspondan.

- Hemos definido formalmente los resultados indirectos que busca generar nuestro producto o servicio, y hemos desarrollado una teoría del cambio para lograrlos
- Hemos basado el modelo de negocios de impacto de nuestro producto o servicio en investigaciones secundarias establecidas que demuestran el impacto potencial
- Hemos trabajado directa y formalmente con las partes interesadas para entender sus deseos y necesidades al momento de desarrollar, perfeccionar y/u ofrecer nuestros productos o servicios
- Nuestro impacto ha sido verificado en función de estándares independientes (p. ej., nuestros productos tienen certificaciones relacionadas con su impacto)
- Medimos los resultados indirectos de nuestro producto o servicio a corto plazo para determinar si cumplen con las necesidades y expectativas de nuestros beneficiarios
- Medimos los resultados indirectos a largo plazo para evaluar si los resultados de nuestro producto generan un impacto positivo duradero para nuestros beneficiarios
- Además de considerar los efectos positivos intencionales, hemos identificado, medido y gestionado los impactos negativos potenciales y no intencionales del producto o servicio
- Hemos identificado y gestionado las posibles causas por las que podría no generarse el resultado positivo esperado, podrían generarse resultados menos eficientes o podrían generarse otros efectos negativos
- Ninguna de las opciones anteriores

Puntos obtenidos: 0.54 de 1.07