IM Ingeniería
Damos vida a soluciones ingeniosas y sostenibles.

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2025



Ingeniería en Manualidades S.A.S

Código
OD-G-008-02

Tabla de Contenidos

Carta del Gerente General 03

Perfil de la Organización 04

Enfoque de Sostenibilidad 07

Desempeño Ambiental 09

Desempeño Social 11

Desempeño Económico 32

Gobernanza y Ética 36

Indicadores y Anexos 40

Carta Gerente General



Carlos Mario Huertas
Gerente General

Estimados colaboradores, clientes y aliados estratégicos:
En Ingeniería en Manualidades S.A.S. creemos firmemente que la sostenibilidad es el eje central de nuestro propósito empresarial. No se trata únicamente de una responsabilidad, sino de una oportunidad para innovar, transformar y generar valor con conciencia social, económica y ambiental, guiados por principios de gobernanza y ética empresarial, a nivel nacional.

Compromiso con la sostenibilidad
Durante el 2024, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible mediante acciones concretas que impactan positivamente en cinco dimensiones clave:

- **Impacto Social:** Fortalecimos nuestra cadena de valor nacional, promoviendo el trabajo humano y generando oportunidades para comunidades vulnerables.
- **Impacto Económico:** Mejoramos la eficiencia operativa y promovimos la economía circular, generando valor compartido para todos nuestros grupos de interés.
- **Impacto Ambiental:** Redujimos en un 30% el uso de materiales no reciclables y optimizamos nuestros procesos para minimizar la huella ecológica.
- **Gobernanza:** Implementamos políticas de transparencia, cumplimiento de requisitos legales en nuestro servicio ofertado y participación que fortalecen la toma de decisiones responsables.
- **Ética Empresarial:** Consolidamos una cultura organizacional basada en el respeto, la integridad y el cumplimiento normativo.

Logros clave del año 2025
Este año nos enorgullece haber alcanzado importantes hitos que reflejan nuestro compromiso con la sostenibilidad:

- **Reducción del 40%** en el uso de materiales no reciclables.
  - **Obtención de certificaciones** en prácticas sostenibles de Impacto Social por entidades reguladoras reconocidas del sector.
- **Expansión de nuestra red** de proveedores nacionales y sostenibles.
- **Digitalización de procesos** para mejorar la trazabilidad y eficiencia.
- **Fortalecimiento de la cultura ética** y responsable en todos los niveles de la organización.
- **Transparencia y Ética Empresaria,** con nuestras partes interesadas.

Visióna futuro
Nuestra mirada hacia el futuro es clara: ser referentes en Colombia en soluciones industriales sostenibles. En 2026 y los años venideros, seguiremos apostando por la innovación, el desarrollo de servicios que inspiren y transformen, la inclusión social, la eficiencia económica, el respeto por el medio ambiente y el fortalecimiento de nuestras prácticas de gobernanza y ética empresarial.

Gracias por ser parte de esta historia. Sigamos construyendo juntos un futuro más consciente, creativo y sostenible.

Con aprecio,

Carlos M. Huertas

Gerente General
Ingeniería en Manualidades S.A.S



Perfil de la organización

Ingeniería en Manualidades S.A.S. tiene su sede principal en Santiago de Cali, en la dirección: Transversal 29 # 16-57. También contamos con una sede alterna en Santa Fe de Bogotá D.C., en Calle 86 # 22-13.

Sectores de Operación

- Sector Farmaceutico
- Sector Industrial
- Sector Logistico
- Sector Aeropuertuario

Dirección Estratégica

Propósito de Ingeniería en Manualidades: Potencializar las capacidades humanas, con trabajos que aporten al desarrollo de la sociedad.

Propósito de Juntos (programa de impacto social y ambiental):
Contribuir al progreso de los colaboradores para que lleven bienestar a sus familias .

Misión

Dar vida a soluciones ingeniosas y sostenibles para hacer más eficiente la cadena logística y productiva, desarrollando economía circular, que genere impactos positivos a empresas, trabajadores, comunidad y su entorno.

Valores Corporativos

“Nos identificará como miembro activo de la familia IM”





Visión
Ser la empresa líder en el desarrollo de soluciones circulares de impacto sostenible, dentro del ecosistema logístico y productivo en el continente americano.

Principios
“Enmarcarán nuestro actuar en todas las actividades que realizaremos”

Gente
La base de los resultados es el progreso de nuestra gente.

Escalabilidad
Buscamos constantemente mejorar nuestros procesos internos, incorporando soluciones pensadas para potenciar el crecimiento de nuestra organización.

Cleinte / Servicio
- La protección al cliente será siempre nuestra primera acción.
- Nuestro compromiso es hacerlo bien desde el principio.

Accionistas
Asumimos el rol del dueño del negocio para contribuir al crecimiento de nuestro patrimonio.

Circularidad
Buscamos conectar las necesidades de las personas y clientes, con su oferta de bienes de servicios.



Principales Servicios

Soluciones en Manufactura:
Apoyamos el acondicionamiento secundario de productos de consumo masivo, directamente conectados a tus líneas de producción.

Soluciones en Maquila:
Acondicionamos tus productos para darles la imagen con la que se venderán en el mercado: empaque, ofertas, marcaciones y etiquetas.

Soluciones Logísticas:
Cuidamos tus productos terminados y los despachamos para que lleguen a tu cliente final.

Soluciones Aeroportuarias:
Ejecutamos tu cross docking y movimientos aire-tierra en zonas aeroportuarias.

Clientes que respaldan nuestro resultado



Enfoque de Sostenibilidad

Estrategia de sostenibilidad IM

Introducción

En línea con el mensaje emitido por nuestro Gerente General, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad como eje transversal de nuestra gestión empresarial. Reconocemos que el desarrollo económico debe ir acompañado de responsabilidad ambiental, inclusión social y ética corporativa.

Objetivo

Implementar una estrategia integral de sostenibilidad que fortalezca nuestra competitividad, minimice impactos negativos y genere valor compartido para nuestros grupos de interés.

Ejes Estratégicos

1. **Gestión Ambiental Responsable**
   - Reducción de emisiones de GEI (GRI 305).
   - Optimización del consumo energético (GRI 302).
   - Gestión eficiente de residuos y recursos hídricos (GRI 306).
2. **Desarrollo del Talento Humano**
   - Promoción de ambientes laborales seguros y saludables (GRI 403).
   - Formación continua y desarrollo profesional (GRI 404).
   - Fomento de la diversidad e inclusión (GRI 405).
3. **Compromiso con la Comunidad**
   - Inversión social en proyectos de impacto local (GRI 203).
   - Diálogo transparente con comunidades y grupos de interés. (GRI 2-29)
   - Apoyo a iniciativas de educación, cultura y emprendimiento. (GRI 413)
4. **Gobernanza y Ética**
   - Fortalecimiento de prácticas éticas y cumplimiento normativo (GRI 205).
   - Transparencia en la gestión y rendición de cuentas. (GRI 205)

Indicadores de Seguimiento

Se establecerán indicadores GRI para medir el avance en cada eje, con reportes anuales que permitan evaluar el desempeño y ajustar acciones estratégicas.



Desempeño Ambiental

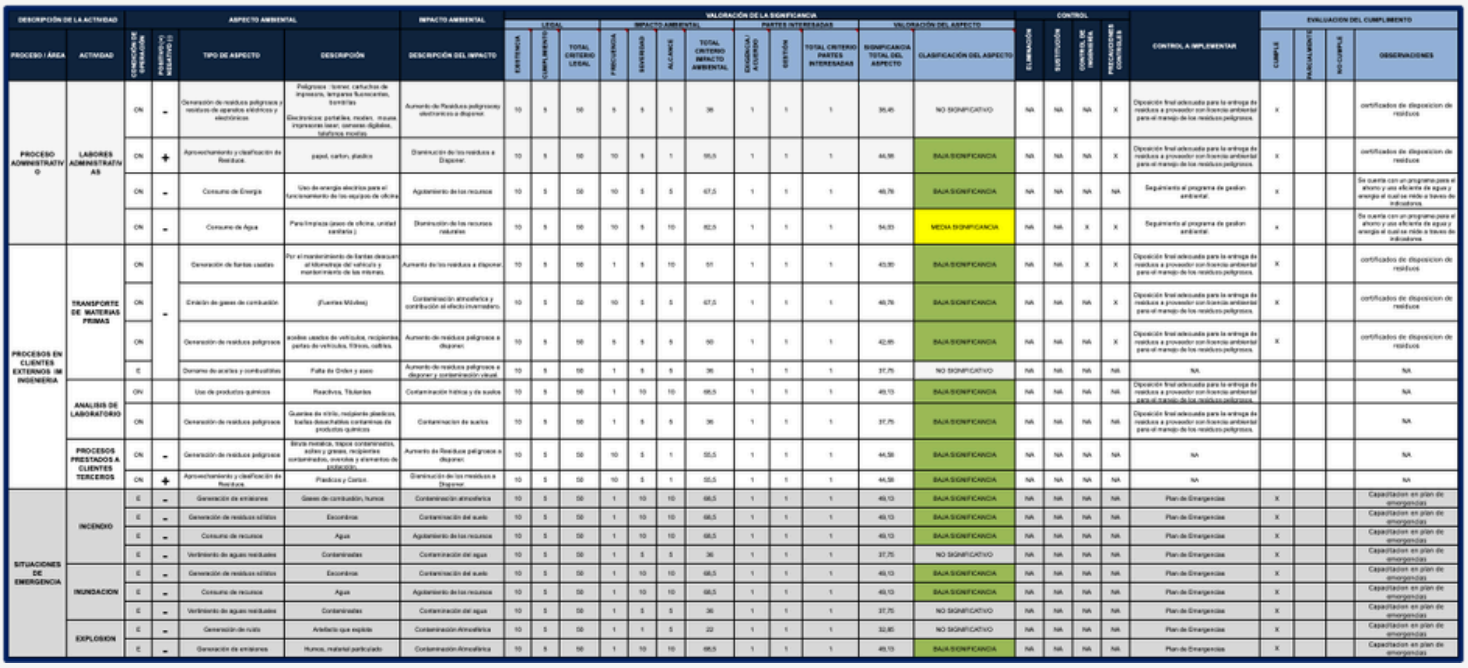
Consumo de energía y fuentes renovables (Medición de Huella de Carbono)



Matriz de Huella de Carbono			
Fuente	Dato	Unidad	tCO2e
Electricidad	43.572	*kWh*	6,318
Agua	142	*m3*	0,049
Residuos	38	*entregas*	0,798
TOTAL			7,165

RESULTADO DE LA HUELLA DE CARBONO
7,165 tCO2e

Aspectos e Impactos Ambientales



DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD		ASPECTO AMBIENTAL				IMPACTO AMBIENTAL	VALORACIÓN DE LA SIGNIFICANCIA											CONTROL					EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO			
							LEGAL			IMPACTO AMBIENTAL				PARTES INTERESADAS			VALORACIÓN DEL ASPECTO									
PROCESO / ÁREA	ACTIVIDAD	CONDICIÓN DE OPERACIÓN	POSITIVO(+) NEGATIVO (-)	TIPO DE ASPECTO	DESCRIPCIÓN	DESCRIPCIÓN DEL IMPACTO	EXISTENCIA	CUMPLIMIENTO	TOTAL CRITERIO LEGAL	FRECUENCIA	SEVERIDAD	ALCANCE	TOTAL CRITERIO IMPACTO AMBIENTAL	EXIGENCIA / ACUERDO	GESTIÓN	TOTAL CRITERIO PARTES INTERESADAS	SIGNIFICANCIA TOTAL DEL ASPECTO	CLASIFICACIÓN DEL ASPECTO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROL DE INGENIERIA	PRECAUCIONES CONTABLES	CONTROL A IMPLEMENTAR	CUMPLE	PARCIALMENTE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
PROCESO ADMINISTRATIVO	LABORES ADMINISTRATIVAS	ON	-	Generación de residuos peligrosos y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	Peligrosos : tonner, cartuchos de impresora, lamparas fluorecentes, bombillas Electronicos: portatiles, moden, mouse, impresoras laser, cameras digitales, telefonos moviles	Aumento de Residuos peligrosos y electronicos a disponer.	10	5	50	5	5	1	36	1	1	1	35,45	NO SIGNIFICATIVO	NA	NA	NA	X	Disposición final adecuada para la entrega de residuos a proveedor con licencia ambiental para el manejo de los residuos peligrosos.	X			certificados de disposicion de residuos
		ON	+	Aprovechamiento y clasificación de Residuos	papel, carton, plastico	Disminución de los residuos a Disponer.	10	5	50	10	5	1	55,5	1	1	1	44,58	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	NA	X	Disposición final adecuada para la entrega de residuos a proveedor con licencia ambiental para el manejo de los residuos peligrosos.	X			certificados de disposicion de residuos
		ON	-	Consumo de Energia	Uso de energia electrica para el funcionamiento de los equipos de oficina	Agotamiento de los recursos	10	5	50	10	5	5	67,5	1	1	1	49,78	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	NA	NA	Seguimiento al programa de gestion ambiental.	X			Se cuenta con un programa para el ahorro y uso eficiente de agua y energia el cual se mide a traves de indicadores
		ON	-	Consumo de Agua	Para limpieza (pisos de oficina, unidad sanitaria)	Disminución de los recursos naturales	10	5	50	10	5	10	82,5	1	1	1	54,33	MEDIA SIGNIFICANCIA	NA	NA	X	X	Seguimiento al programa de gestion ambiental.	X			Se cuenta con un programa para el ahorro y uso eficiente de agua y energia el cual se mide a traves de indicadores
PROCESOS EN CLIENTES EXTERNOS IM INGENIERIA	TRANSPORTE DE MATERIAS PRIMAS	ON	-	Generación de llantas usadas	Por el mantenimiento de llantas despues al kilometraje del vehiculo y mantenimiento de las mismas	Aumento de los residuos a disponer	10	5	50	1	5	10	51	1	1	1	43,89	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	X	X	Disposición final adecuada para la entrega de residuos a proveedor con licencia ambiental para el manejo de los residuos peligrosos.	X			certificados de disposicion de residuos
		ON		Emisión de gases de combustión	(Fuentes Móviles)	Contaminación atmosferica y contribución al efecto invernadero.	10	5	50	10	5	5	67,5	1	1	1	49,78	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	NA	X	Disposición final adecuada para la entrega de residuos a proveedor con licencia ambiental para el manejo de los residuos peligrosos.	X			certificados de disposicion de residuos
		ON		Generación de residuos peligrosos	aceites usados de vehiculos, recipientes, partes de vehiculos, filtros, cauchos.	Aumento de residuos peligrosos a disponer.	10	5	50	5	5	5	50	1	1	1	42,85	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	NA	X	Disposición final adecuada para la entrega de residuos a proveedor con licencia ambiental para el manejo de los residuos peligrosos.	X			certificados de disposicion de residuos
		E		Derrame de aceites y combustibles	Falta de Orden y aseo	Aumento de residuos peligrosos a disponer y contaminación visual.	10	5	50	1	5	5	36	1	1	1	37,75	NO SIGNIFICATIVO	NA	NA	NA	NA	NA				NA
	ANALISIS DE LABORATORIO	ON		Uso de productos químicos	Reactivos, Titulantes	Contaminación hídrica y de suelos	10	5	50	1	10	10	68,5	1	1	1	49,13	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	NA	NA	Disposición final adecuada para la entrega de residuos a proveedor con licencia ambiental para el manejo de los residuos peligrosos.				NA
		ON		Generación de residuos peligrosos	Guantes de nitrilo, recipiente plasticos, bolsas desechables contaminas de productos quimicos	Contaminación de suelos	10	5	50	1	5	5	36	1	1	1	37,75	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	NA	NA	Disposición final adecuada para la entrega de residuos a proveedor con licencia ambiental para el manejo de los residuos peligrosos.				NA
	PROCESOS PRESTADOS A CLIENTES TERCEROS	ON	-	Generación de residuos peligrosos	Broca metalica, trapos contaminados, aceites y grasas, recipientes contaminados, envases y elementos de protección.	Aumento de Residuos peligrosos a disponer.	10	5	50	10	5	1	55,5	1	1	1	44,58	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	NA	NA	NA				NA
		ON	+	Aprovechamiento y clasificación de Residuos	Plasticos y Carton.	Disminución de los residuos a Disponer.	10	5	50	10	5	1	55,5	1	1	1	44,58	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	NA	NA	NA				NA
SITUACIONES DE EMERGENCIA	INCENDIO	E	-	Generación de emisiones	Gases de combustión, humos	Contaminación atmosferica	10	5	50	1	10	10	68,5	1	1	1	49,13	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	NA	NA	Plan de Emergencias	X			Capacitacion en plan de emergencias
		E	-	Generación de residuos sólidos	Escombros	Contaminación del suelo	10	5	50	1	10	10	68,5	1	1	1	49,13	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	NA	NA	Plan de Emergencias	X			Capacitacion en plan de emergencias
		E	-	Consumo de recursos	Agua	Agotamiento de los recursos	10	5	50	1	10	10	68,5	1	1	1	49,13	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	NA	NA	Plan de Emergencias	X			Capacitacion en plan de emergencias
		E	-	Vertimiento de aguas residuales	Contaminantes	Contaminación del agua	10	5	50	1	5	5	36	1	1	1	37,75	NO SIGNIFICATIVO	NA	NA	NA	NA	Plan de Emergencias	X			Capacitacion en plan de emergencias
	INUNDACION	E	-	Generación de residuos sólidos	Escombros	Contaminación del suelo	10	5	50	1	10	10	68,5	1	1	1	49,13	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	NA	NA	Plan de Emergencias	X			Capacitacion en plan de emergencias
		E	-	Consumo de recursos	Agua	Agotamiento de los recursos	10	5	50	1	10	10	68,5	1	1	1	49,13	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	NA	NA	Plan de Emergencias	X			Capacitacion en plan de emergencias
		E	-	Vertimiento de aguas residuales	Contaminantes	Contaminación del agua	10	5	50	1	5	5	36	1	1	1	37,75	NO SIGNIFICATIVO	NA	NA	NA	NA	Plan de Emergencias	X			Capacitacion en plan de emergencias
	EXPLOSION	E	-	Generación de ruido	Artefacto que explote	Contaminación Atmosferica	10	5	50	1	1	5	22	1	1	1	32,85	NO SIGNIFICATIVO	NA	NA	NA	NA	Plan de Emergencias	X			Capacitacion en plan de emergencias
		E	-	Generación de emisiones	Humos, material particulado	Contaminación Atmosferica	10	5	50	1	10	10	68,5	1	1	1	49,13	BAJA SIGNIFICANCIA	NA	NA	NA	NA	Plan de Emergencias	X			Capacitacion en plan de emergencias

Desempeño Social

Derechos humanos y laborales (Desempeño)



Introducción

El cumplimiento de los derechos humanos en las operaciones de Ingeniería en Manualidades S.A.S. Se analizan las políticas, prácticas y posibles impactos en los derechos humanos, así como la identificación de áreas de mejora.

Metodología

- Revisión de Documentos: Políticas internas, informes previos, y estándares internacionales (ONU).
- Lista de Chequeo con Niveles de Madurez

Contexto

Ingeniería en Manualidades S.A.S se dedica a la administración eficiente de los procesos productivos y logísticos, trabajando en pro de la mejora continua; cuyo propósito principal es potencializar las capacidades humanas con trabajos que aporten al desarrollo de la sociedad. Por lo tanto, para potencializar las capacidades se reconoce primeramente la humanidad de los trabajadores, sus derechos y se trabaja día a día en función de ellos.

Identificación de Derechos Humanos Impactados

Derechos Laborales:

- Respeto a las personas
- Dignidad
- Buen nombre
- Trabajo digno remunerado.
- Buenas condiciones de trabajo
- Horas laborales
- Derechos a la No Discriminación (Política de ética IM)
- Igualdad de oportunidades (Plan carrera)
- Políticas contra el acoso (Línea ética)
- Política de diversidad, equidad e inclusión IM.

Hallazgos

Fortalezas:

- Manual de ética y transparencia empresarial ingeniería en manualidades S.A.S.
- Política clara de no discriminación, equidad e inclusión.
- Política clara de diversidad.
- Formación corporativa (Código de ética, deberes y derechos)
- Revisión y actualización de la evaluación de desempeño para que cumpla con las competencias correctas y requeridas para el cargo respectivo.

Áreas de Mejora:

- Reforzar formaciones a los lideres de operación en derechos y valores del empleado.
- Reforzar formaciones al personal del área de selección, en cuanto a la promoción de la No Discriminación en el proceso de contratación de personal
- Reforzar la comunicación en derechos humanos entre los trabajadores.



Planes de Acción

1. Capacitación Continua: Implementar programas regulares de formación sobre derechos humanos para todos los niveles de la organización.
2. Campañas a favor de los derechos humanos: Integrar principios de derechos humanos en todas las operaciones.
3. Robustecer plan de bienestar: Realizar talleres e intervenciones en las plantas en pro de los derechos humanos.
4. Reforzar las medidas preventivas para mitigar los riesgos de derechos humanos.



Conclusiones

Ingeniería en Manualidades S.A.S ha realizado progresos en el cumplimiento de los derechos humanos, pero se requieren acciones adicionales para garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso. La implementación de las recomendaciones propuestas contribuirá a mejorar el compromiso de la empresa con los derechos humanos.

Anexos

Lista de Chequeo con Niveles de Madurez

Lista de Chequeo con Niveles de Madurez Diagnóstico DDHH

Instrucciones:

Evalúa cada criterio en función de su nivel de madurez, usando la siguiente escala:

1 = Inicial: No se ha implementado o está en las primeras etapas.
2 = Básico: Implementado de manera parcial, pero con áreas significativas de mejora.
3 = Intermedio: Bien desarrollado, pero requiere mejoras adicionales para alcanzar un nivel óptimo.
4 = Avanzado: Completamente implementado y en continuo desarrollo para mejorar.
5 = Excelente: Totalmente integrado y optimizado, considerado como una mejor práctica.

Compromiso con los Derechos Humanos

Criterio	Descripción	Nivel de Madurez (1-5)
Política de Derechos Humanos	Existe una política formal de derechos humanos, alineada con las normas internacionales.	3
Compromiso de la Alta Dirección	La alta dirección está activamente comprometida con la implementación de la política de derechos humanos.	4
Integración en la Estrategia Corporativa	Los derechos humanos están integrados en la estrategia y operaciones diarias de la empresa.	3

Identificación de riesgos

Criterio	Descripción	Nivel de Madurez (1-5)
Mapa de Riesgos	Se ha elaborado un mapa de riesgos que identifica áreas críticas de impacto en derechos humanos.	3
Análisis de la Cadena de Valor	Se han revisado todas las etapas de la cadena de valor para identificar riesgos de derechos humanos.	2

Evaluación de Impactos

Criterio	Descripción	Nivel de Madurez (1-5)
Evaluación de Gravedad y Probabilidad	Se evalúan sistemáticamente la gravedad y probabilidad de los impactos negativos identificados.	2
Clasificación de Impactos	Los impactos se clasifican y documentan según su gravedad y probabilidad.	2
Documentación de Resultados	Se mantienen registros detallados de los impactos identificados y evaluados.	2

Mitigación de Riesgos

Criterio	Descripción	Nivel de Madurez (1-5)
Medidas Preventivas	Se han desarrollado y aplicado medidas preventivas para mitigar los riesgos de derechos humanos.	2
Integración de Medidas	Las medidas de mitigación están integradas en los procesos operativos.	2
Formación y Capacitación	Se proporciona formación adecuada a los empleados y socios comerciales sobre la mitigación de riesgos.	2

Remedio

Criterio	Descripción	Nivel de Madurez (1-5)
Acceso a Remedios	Existen mecanismos accesibles para que las partes afectadas busquen reparación.	4
Proceso de Remediación	Existe un proceso claro para investigar y remediar violaciones de derechos humanos.	4
Seguimiento de Casos	Se realiza un seguimiento adecuado de los casos de remediación hasta su cierre.	4

Participación de las Partes Interesadas

Criterio	Descripción	Nivel de Madurez (1-5)
Consultas Regulares	Se realizan consultas regulares con las partes interesadas sobre la gestión de derechos humanos.	2
Transparencia en la Comunicación	Existe un canal abierto y transparente de comunicación con las partes interesadas sobre derechos humanos.	2
Feedback y Mejora Continua	Se utiliza el feedback de las partes interesadas para mejorar las políticas y prácticas.	2

Monitoreo y Revisión

Criterio	Descripción	Nivel de Madurez (1-5)
Indicadores de Desempeño (KPI)	Se han establecido indicadores clave de desempeño para monitorear la efectividad de las políticas de derechos humanos.	2
Revisión Periódica	Se realiza una revisión periódica de la política de derechos humanos.	3
Auditorías Independientes	Se realizan auditorías independientes para evaluar el cumplimiento de las políticas de derechos humanos.	4

Informe de diversidad

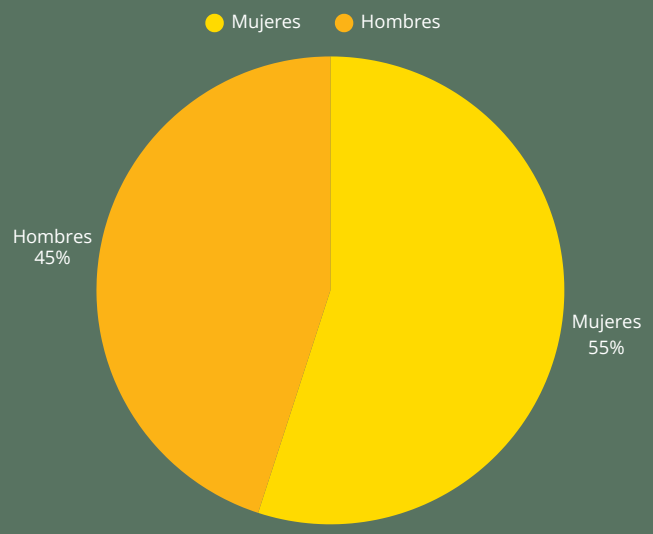
Metodología y alcance

El presente análisis corresponde al diagnóstico de diversidad del año 2025, elaborado a partir de la base de datos oficial del personal activo durante dicho periodo.

La información analizada fue suministrada de manera voluntaria, especialmente en las variables consideradas datos sensibles (orientación sexual, grupos poblacionales), garantizando confidencialidad y cumplimiento de la normativa colombiana.

ANÁLISIS GENERAL DE DIVERSIDAD – 2025

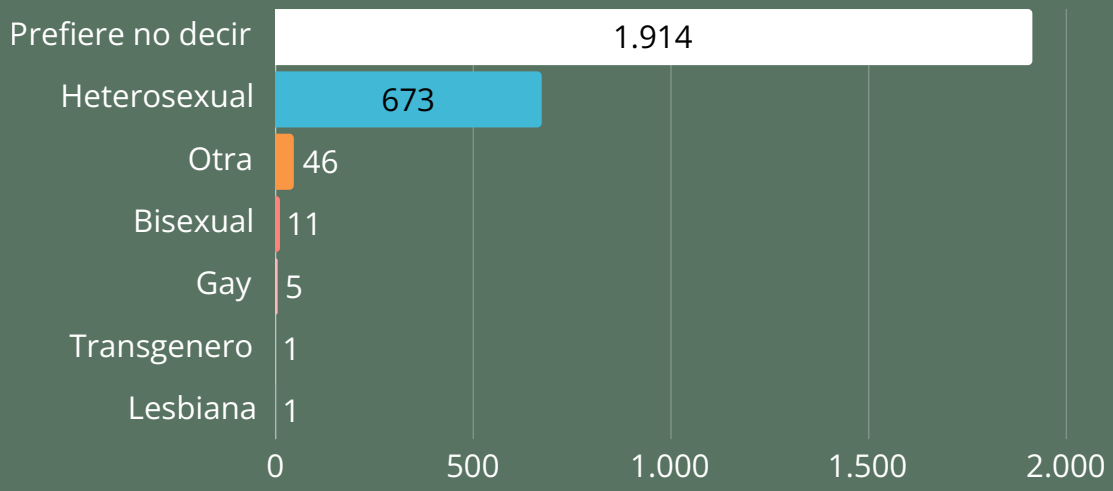
Gráfico 1: DIVERSIDAD DE SEXO



Análisis:

Durante 2025 se evidencia una **mayor participación femenina,** con presencia de mujeres en cargos operativos, administrativos, técnicos y de liderazgo (supervisión, coordinación, jefaturas). Esto refleja avances en equidad de género y ausencia de segregación ocupacional.

Gráfico 2: GÉNERO (DATO SENSIBLE)



El gráfico presenta la información declarada por los colaboradores en relación con su identidad u orientación, evidenciando una distribución altamente concentrada en algunas categorías y una participación mínima en otras.

Resultados observados:

- Prefiere no decir: 1.914 personas
- Corresponde al grupo mayoritario dentro del total, lo que indica que una proporción significativa de colaboradores opta por no declarar esta información.
- Heterosexual: 673 personas. Es la segunda categoría con mayor representación entre quienes sí realizaron declaración.
- Otra: 46 personas. Representa una categoría minoritaria, pero visible dentro del total.
- Bisexual: 11 personas
- Gay: 5 personas
- Lesbiana: 1 persona
- Transgénero: 1 persona

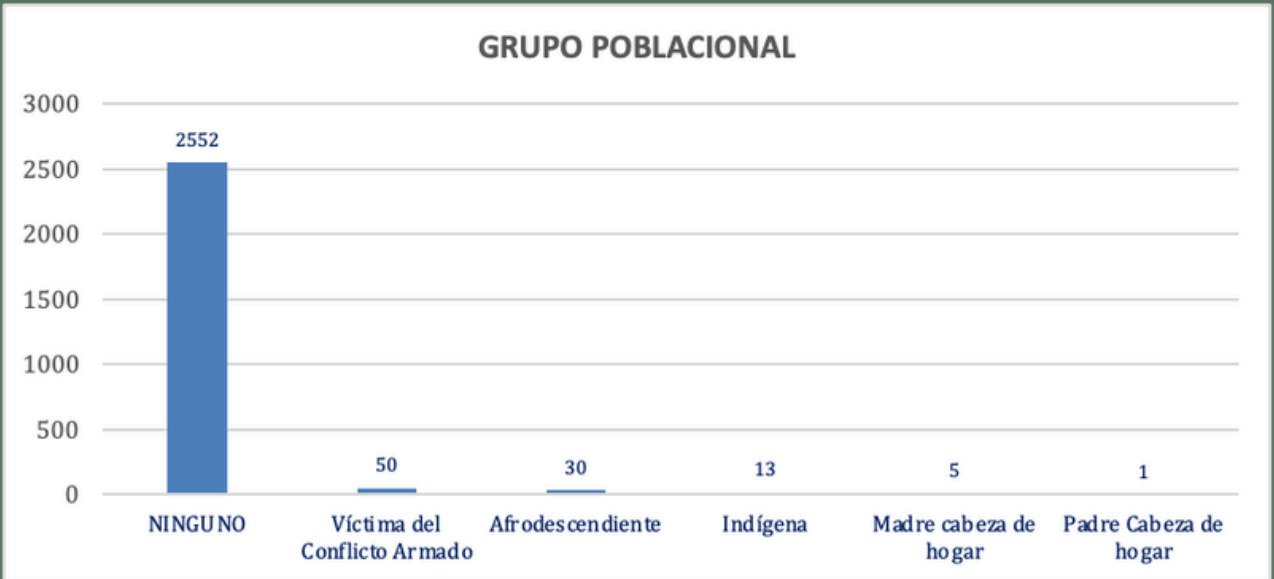


Análisis

Estas categorías presentan una participación numéricamente baja, lo cual puede estar asociado a decisiones personales de confidencialidad o percepción de privacidad.

El alto porcentaje de personas que prefieren no declarar su información sugiere una tendencia marcada hacia la reserva y la confidencialidad, más que una lectura directa de composición.

Gráfico 3: GRUPOS POBLACIONALES



El gráfico muestra la distribución del personal según su adscripción a grupos poblacionales, de acuerdo con la información declarada. Los resultados evidencian una alta concentración en la categoría “Ninguno”, con una representación reducida en los demás grupos.



Resultados observados

- Ninguno: 2.552 personas

Representa la gran mayoría de la población, indicando que la mayor parte de los colaboradores no se identifica o no pertenece a ninguno de los grupos poblacionales registrados.

- Víctima del Conflicto Armado: 50 personas

Es el grupo con mayor representación dentro de las categorías poblacionales específicas, lo que resalta la importancia de mantener acciones de acompañamiento y enfoque diferencial.

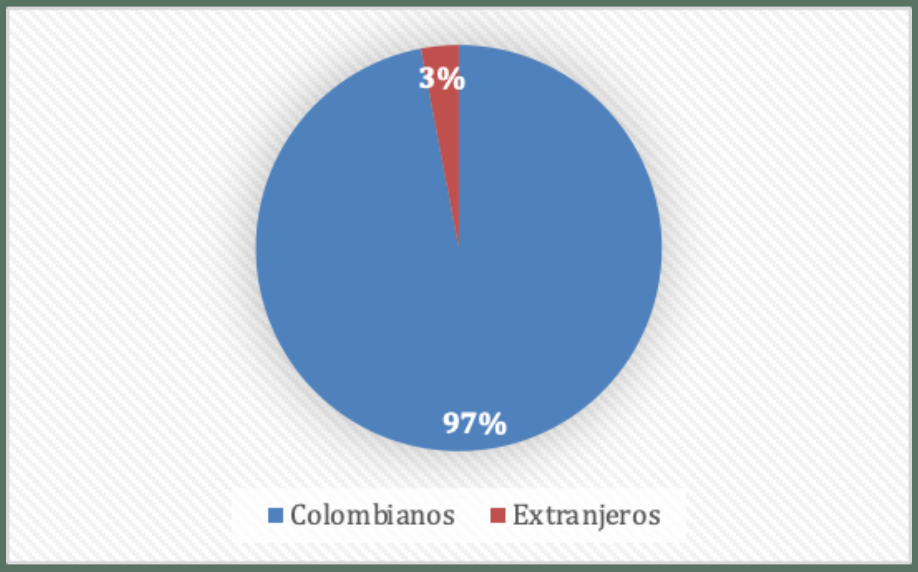
- Afrodescendiente: 30 personas. Grupo con presencia moderada dentro de la organización.
- Indígena: 13 personas. Representación baja, pero significativa desde la perspectiva de diversidad e inclusión.
- Madre cabeza de hogar: 5 personas
- Padre cabeza de hogar: 1 persona

Análisis

Estas categorías presentan una participación mínima, pero requieren atención particular por su connotación social y legal.

La marcada concentración en la categoría “Ninguno” sugiere que la mayoría de los colaboradores no se reconoce dentro de los grupos poblacionales definidos o no ha realizado la declaración.

Gráfico 4: NACIONALIDAD



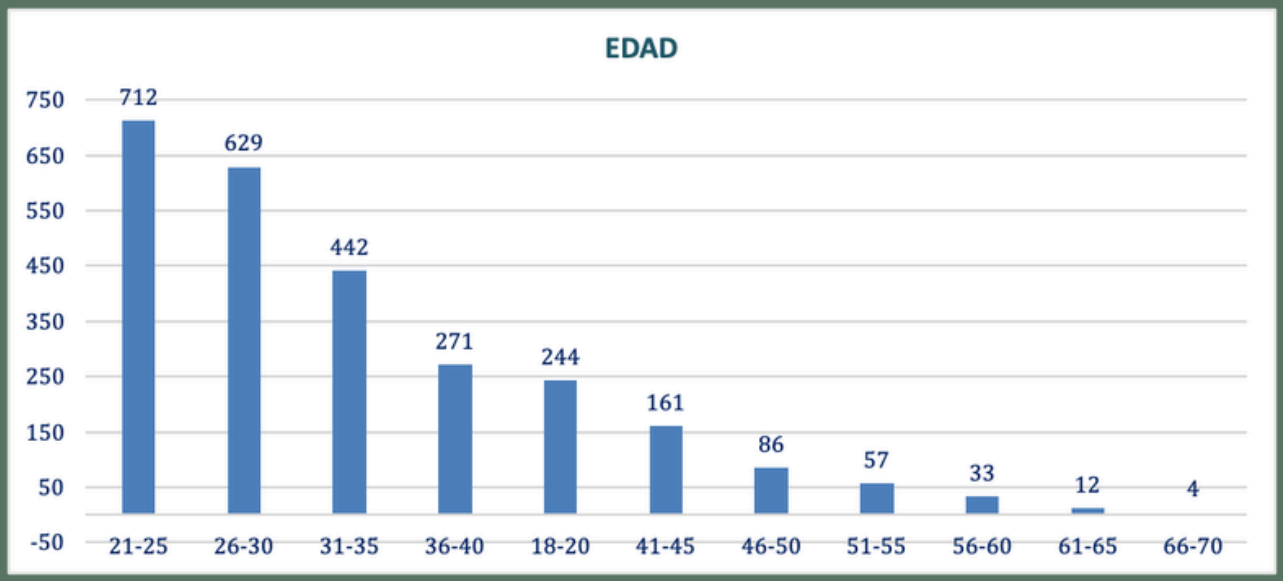
Colombianos: ≈ 97 %

Personas extranjeras: ≈ 3 %

Análisis

La organización cuenta con población extranjera vinculada en cargos operativos y administrativos, bajo condiciones de igualdad y sin discriminación por origen o nacionalidad.

Gráfico 5: DIVERSIDAD ETARIA



El gráfico muestra la distribución de la población laboral por rangos de edad, evidenciando una concentración significativa en los segmentos “jóvenes” y “adultos jóvenes”, lo que refleja una fuerza laboral mayoritariamente activa y productiva.

Resultados observados:

- 21–25 años: 712 personas
- 26–30 años: 629 personas

Estos dos rangos concentran la mayor proporción de colaboradores, representando el núcleo principal de la población laboral.

- 31–35 años: 442 personas
- 36–40 años: 271 personas

Corresponden a colaboradores en etapa de consolidación profesional, con alta proyección de desarrollo y liderazgo.

- 18–20 años: 244 personas: Indica una presencia relevante de población joven, lo cual puede asociarse a programas de primer empleo, aprendices o cargos operativos iniciales.
- 41–45 años: 161 personas
- 46–50 años: 86 personas

Segmento con experiencia acumulada, clave para transferencia de conocimiento y estabilidad operativa.

- 51–55 años: 57 personas
- 56–60 años: 33 personas
- 61–65 años: 12 personas
- 66–70 años: 4 personas

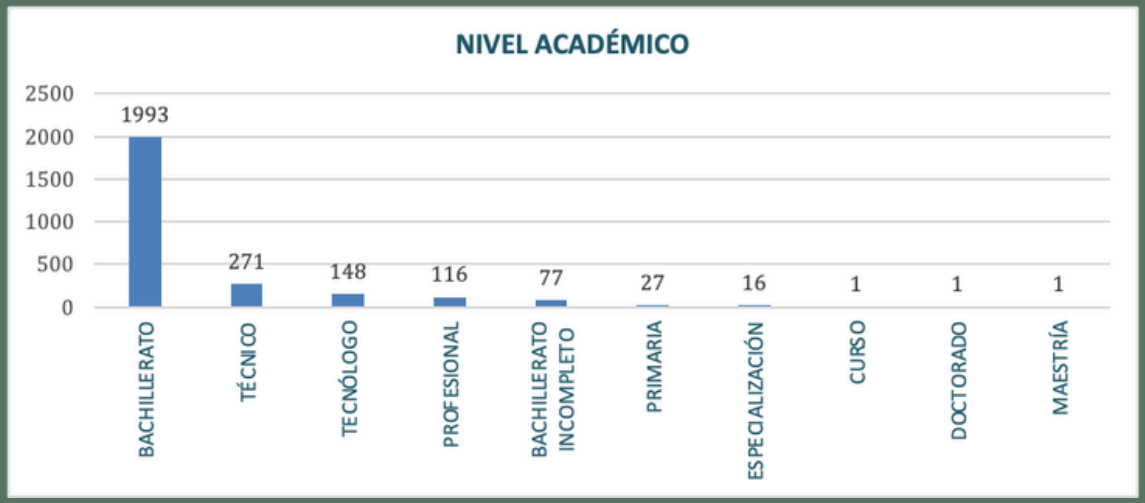
Análisis

La estructura etaria evidencia una organización predominantemente joven, con un alto potencial de crecimiento, aprendizaje y movilidad interna.

Estos rangos representan una proporción menor, asociada a etapas cercanas a la jubilación o permanencias puntuales.

La población laboral se concentra mayoritariamente entre los 21 y 35 años, fortaleciendo la capacidad operativa y de adaptación al cambio.

Gráfico 6: NIVEL EDUCATIVO



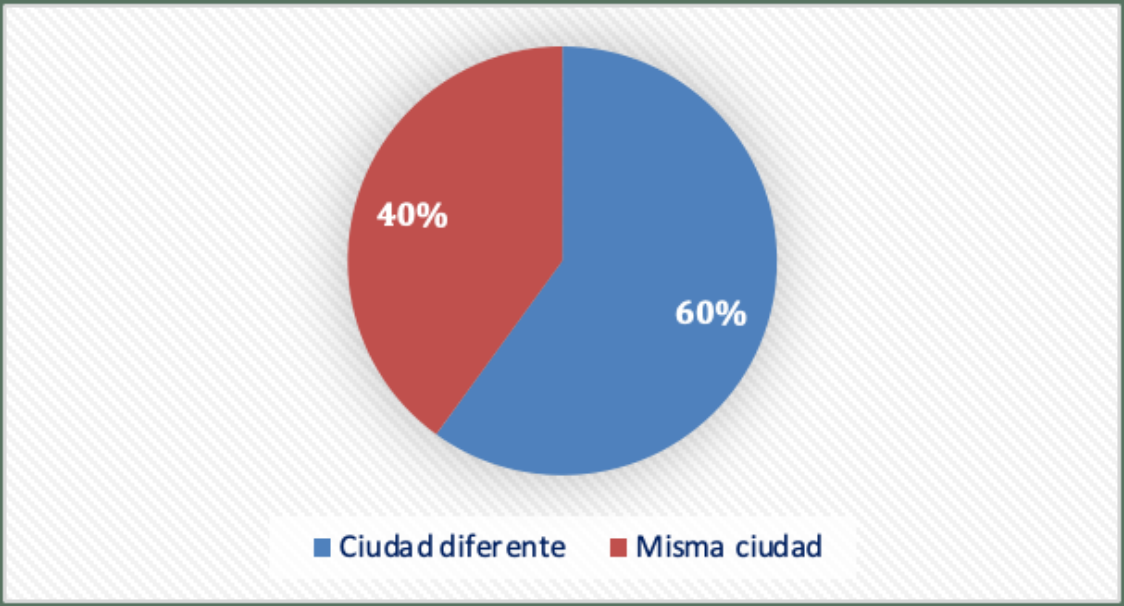
1. **Bachillerato: ≈ 70–75 %**
2. **Técnico / Tecnólogo: ≈ 15–20 %**
3. **Profesional / Posgrado: ≈ 7–10 %**
4. **Primaria / incompleto / cursos: < 5 %**

Análisis

Existe diversidad de trayectorias educativas, alineadas con los perfiles de los cargos desempeñados.

Multiculturalidad y diversidad regional

Gráfico 7: Ciudad de nacimiento vs. ciudad de trabajo



- **Personas que trabajan en ciudad diferente a la de nacimiento: ≈ 55–60 %**
- **Personas que nacieron y trabajan en la misma ciudad: ≈ 40–45 %**



Análisis

La organización presenta alta movilidad territorial, integrando personas de múltiples regiones del país, lo cual fortalece la multiculturalidad y la diversidad cultural en los equipos de trabajo.

Análisis de diversidad por cliente – 2025

Clientes con mayor volumen de personal (Top)

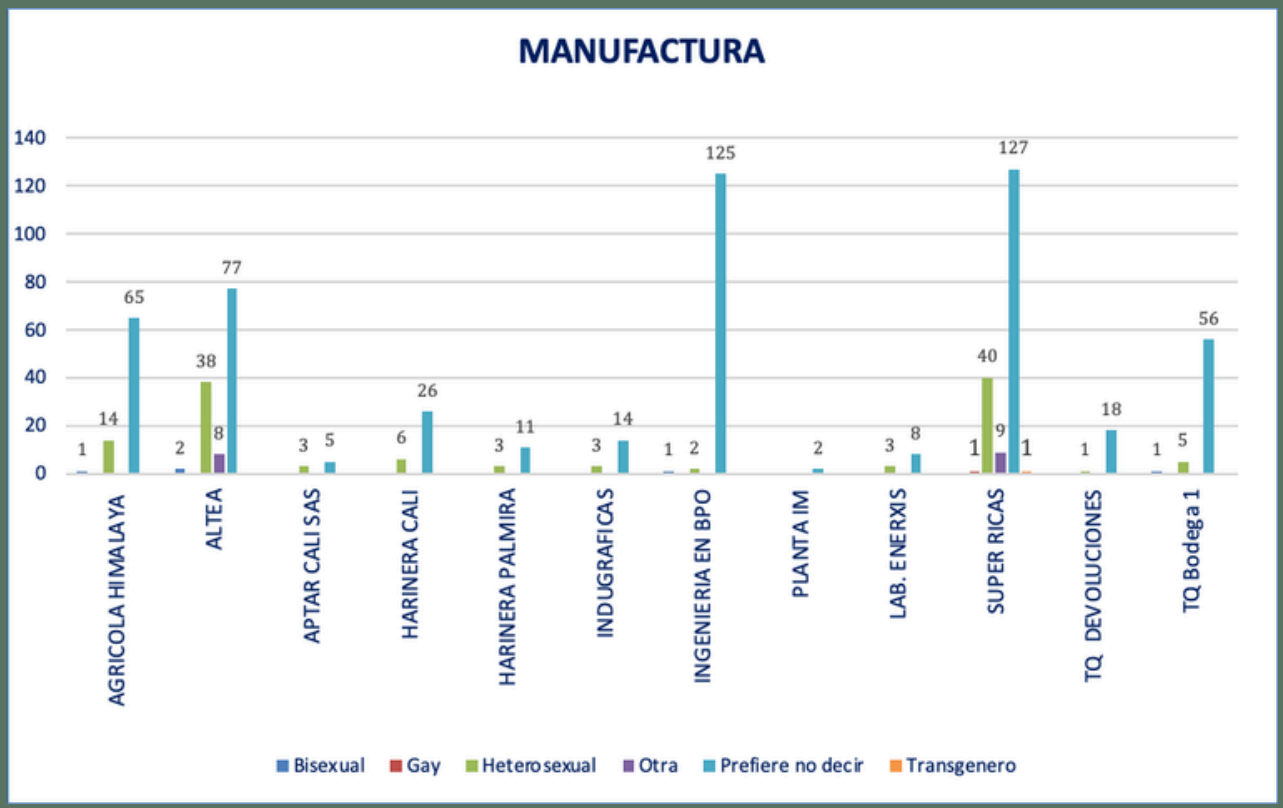
Aproximadamente el 90 % del personal 2025 se concentra en los siguientes clientes:

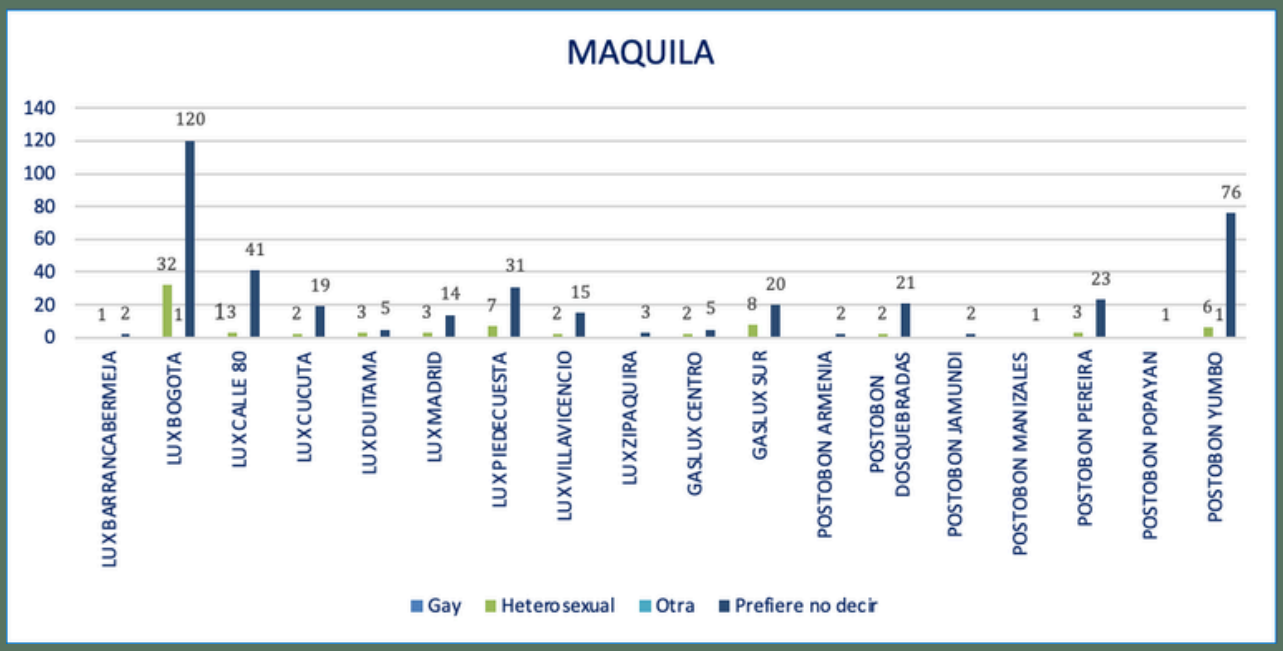
- Bavaria Tocancipá → ≈ 30–35 %
- Super Ricas → ≈ 15 %
- Aviana → ≈ 12 %
- Gaseosas Lux (Bogotá y sedes) → ≈ 10 %
- Agrícola Himalaya S.A. → ≈ 8–10 %
- Solla (S.A., Buga, Pereira, Pasto) → ≈ 7–8 %
- Altea → ≈ 6–7 %
- Postobón (Yumbo, Pereira, Dosquebradas) → ≈ 5 %
- Cristar / Cristar Maquila / Cristar Tabletops → ≈ 5 %

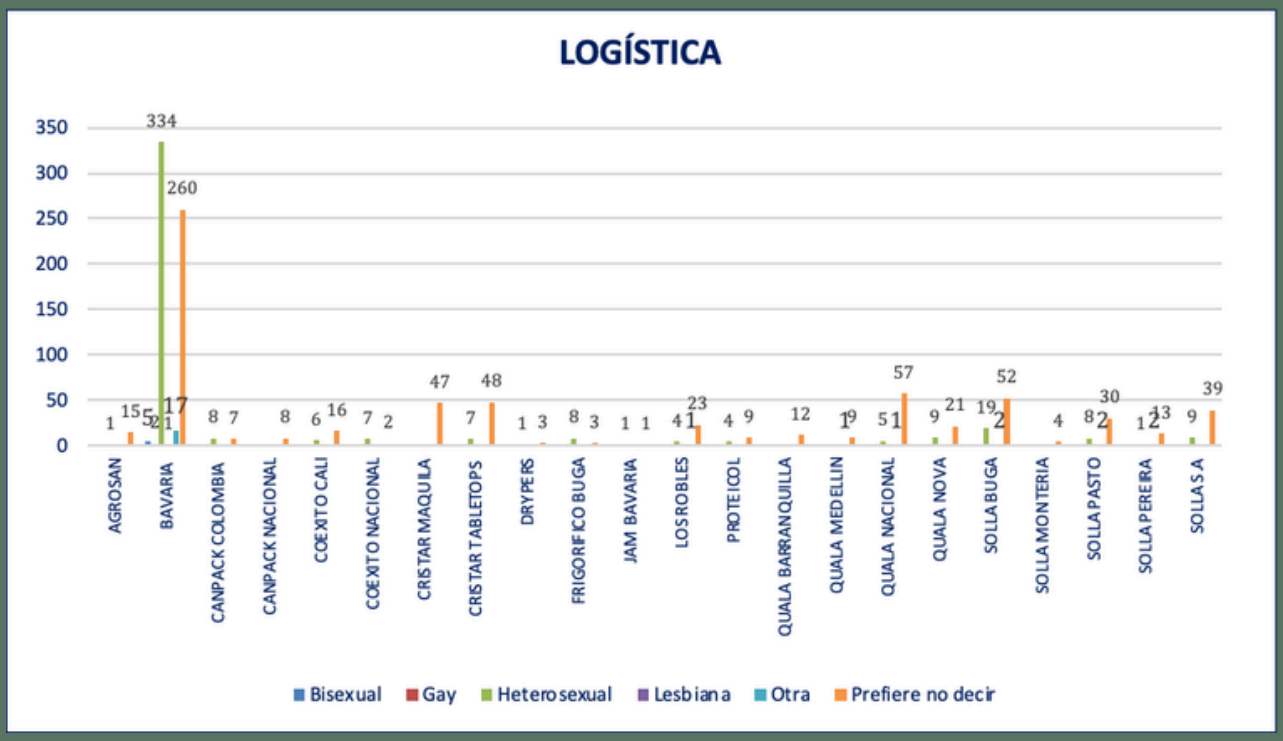
Diversidad por cliente – hallazgos clave

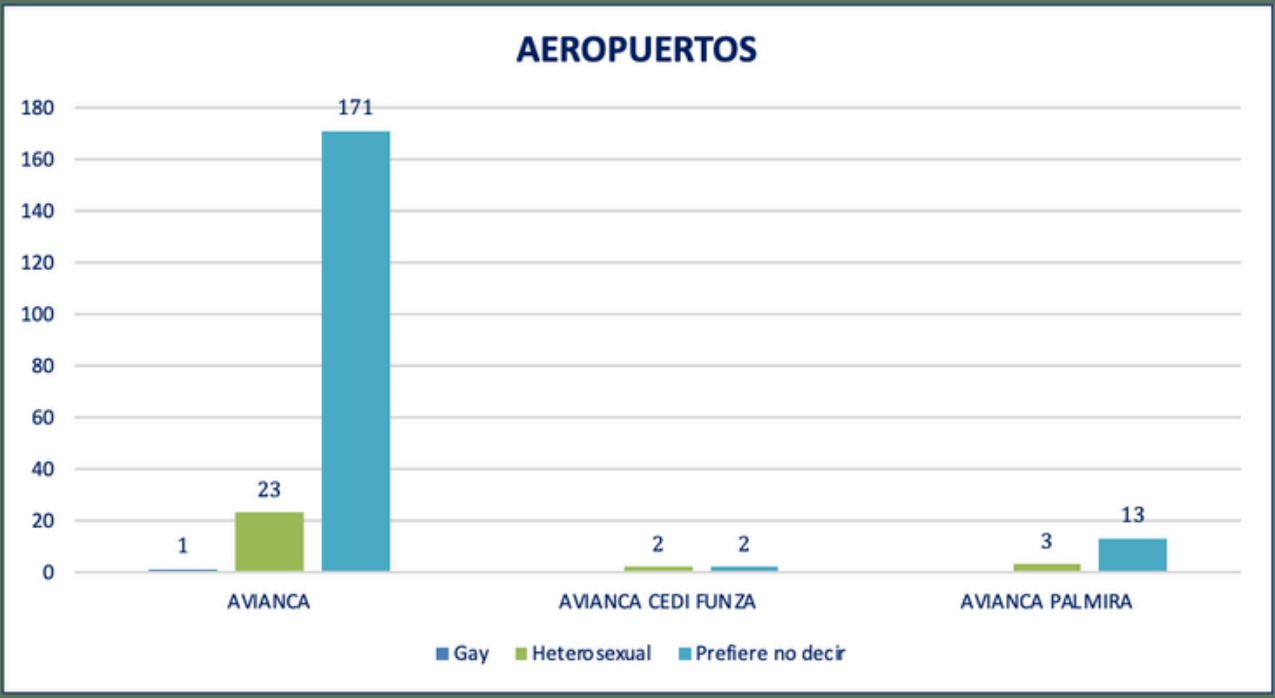
- En todos los clientes principales se evidencia presencia de hombres y mujeres.
- Bavaria Tocancipá, Super Ricas y Aviana muestran participación femenina relevante, incluso en cargos tradicionalmente operativos.

Género



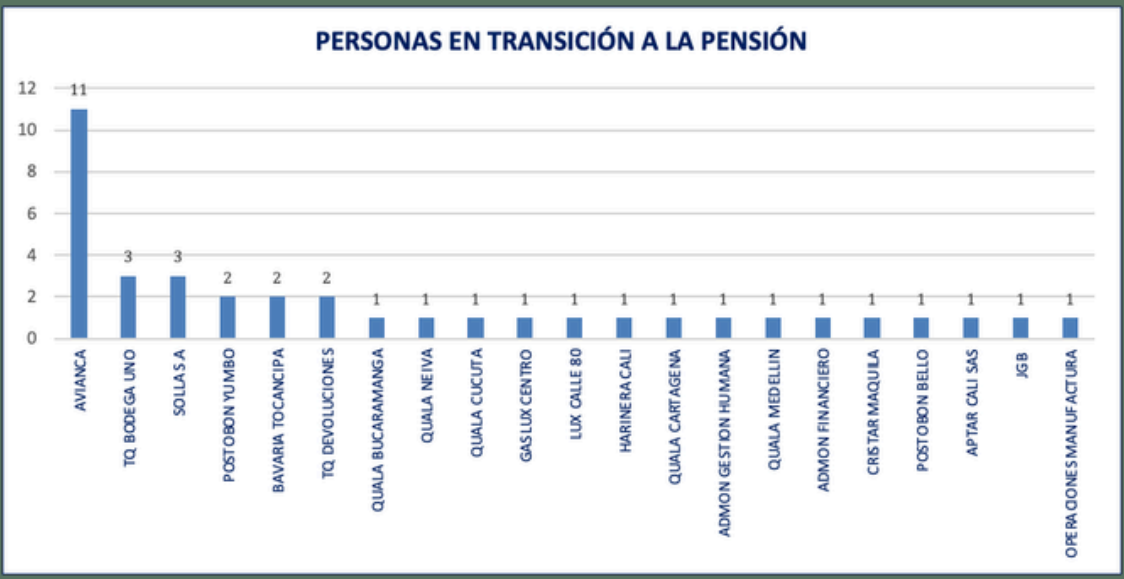

MAQUILA
140
120
100
80
60
40
20
0
LUXBARRANCABERMEJA
LUXBOGOTA
LUXCALLE 80
LUXCUCUTA
LUXDUITAMA
LUXMADRID
LUXPIEDECUESTA
LUXVILLAVICENCIO
LUXZIPAQUIRA
GASLUX CENTRO
GASLUX SUR
POSTOBON ARMENIA
POSTOBON DOSQUEBRADAS
POSTOBON JAMUNDI
POSTOBON MANIZALES
POSTOBON PEREIRA
POSTOBON POPAYAN
POSTOBON YUMBO
Gay
Heterosexual
Otra
Prefiere no decir


LOGÍSTICA
350
300
250
200
150
100
50
0
AGROSAN
BAVARIA
CANPACK COLOMBIA
CANPACK NACIONAL
COEXITO CALI
COEXITO NACIONAL
CRISTAR MAQUILA
CRISTAR TABLETOPS
DRYPERS
FRIGORIFICO BUGA
JAM BAVARIA
LOS ROBLES
PROTEICOL
QUALA BARRANQUILLA
QUALA MEDELLIN
QUALA NACIONAL
QUALA NOVA
SOLLA BUGA
SOLLA MONTERIA
SOLLA PASTO
SOLLA PEREIRA
SOLLA S.A
Bisexual
Gay
Heterosexual
Lesbiana
Otra
Prefiere no decir



- En todos los clientes predomina la opción “prefiere no decir”, de forma homogénea.
- Personas pertenecientes a grupos poblacionales (víctimas, afrodescendientes, indígenas) se encuentran distribuidas entre distintos clientes, sin concentraciones excluyentes.
- La población extranjera se encuentra repartida entre varios clientes, tanto industriales como logísticos y administrativos.
- Clientes como Bavaria Tocancipá, Super Ricas, Aviana y Gaseosas Lux presentan alta movilidad regional, con personal proveniente de múltiples ciudades y departamentos.

PERSONAS EN TRANSICIÓN A LA PENSIÓN



El gráfico muestra la distribución del personal que se encuentra en proceso de transición hacia la pensión por planta

- Avianca: 11 personas: Es la unidad con mayor concentración de colaboradores en transición a la pensión, representando el principal foco de análisis y planificación.
- TQ Bodega Uno: 3 personas
- Solla S.A.: 3 personas

Estas empresas presentan una concentración intermedia, que requiere acciones preventivas a corto y mediano plazo.

- Postobón Yumbo: 2 personas
- Bavaria Tocancipá: 2 personas
- TQ Devoluciones: 2 personas

Unidades con impacto moderado, donde se recomienda iniciar procesos de gestión del conocimiento y sucesión.

- Con 1 persona en transición: Quala Bucaramanga, Quala Neiva, Quala Cúcuta, Gascol Centro, Lux Calle 80, Harinera Cali, Quala Cartagena, Admon Gestión Humana, Quala Medellín, Admon Financiero, Cristar Maquila, Postobón Bello, Aptar Cali SAS, JGB y Operaciones.

PERSONAL EN GESTACIÓN



El gráfico presenta la distribución del personal en estado de gestación por empresa o unidad, mostrando una concentración diferenciada entre las distintas plantas. Existe una concentración significativa del personal en gestación en ALTEA y LUX Bogotá, lo que implica una mayor necesidad de planeación anticipada en temas como cobertura temporal, ajustes de carga laboral y acompañamiento médico-laboral. Las demás unidades presentan una distribución dispersa, lo cual permite una gestión más individualizada de cada caso.

ACCIONES E INICIATIVAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD 2025

Durante el año 2025, la organización avanzó en la implementación de acciones orientadas a la promoción de la diversidad, la inclusión y la equidad, reconociendo estas dimensiones como un eje clave para la sostenibilidad del talento, el bienestar laboral y el cumplimiento de principios organizacionales.
Para 2026, se proyecta el fortalecimiento de estas iniciativas, con énfasis en seguimiento, medición de impacto y consolidación cultural.

Acciones e iniciativas implementadas en 2025:

1.Caracterización poblacional:

- Recolección y actualización de información demográfica relacionada con:
  - Edad
  - Género (declaración voluntaria)
  - Grupo poblacional
  - Situaciones diferenciales (gestación, transición a la pensión)
- Consolidación de dashboards e informes poblacionales para la toma de decisiones.

Resultado:

Disponibilidad de información estructurada para análisis agregado y planeación de la fuerza laboral.

2. Fortalecimiento del enfoque diferencial

- Identificación y seguimiento a colaboradores pertenecientes a grupos poblacionales específicos.
- Gestión individualizada de casos de:
  - Personal en gestación
  - Personas en transición a la pensión

Resultado:

Mejor acompañamiento, prevención de riesgos y continuidad operativa.

3.Sensibilización en diversidad e inclusión

- Integración del enfoque de respeto, equidad y no discriminación en procesos de inducción y formación.
- Refuerzo de mensajes institucionales sobre confidencialidad y trato equitativo.

Resultado:

Mayor conciencia organizacional frente a la diversidad, con un enfoque preventivo y cultural.

4.Planeación del talento basada en datos

- Uso de la información demográfica para:
  - Identificar riesgos de rotación o reemplazo.
  - Planear sucesión y transferencia de conocimiento.
  - Priorizar acciones de bienestar.

Resultado:
Gestión más estratégica del talento humano.

PROYECCIÓN DIVERSIDAD 2026

1. Consolidación de la estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

- Definir una línea estratégica DEI con objetivos claros.
- Integrar indicadores de diversidad a los reportes de gestión de Talento Humano.

2.Fortalecimiento de la cultura de confianza

- Reforzar campañas de comunicación sobre:
  - Voluntariedad de la información sensible.
  - Uso ético y confidencial de los datos.
- Mejorar los canales de actualización de información poblacional.

3.Programas diferenciales

- Programas de mentoría intergeneracional (jóvenes–colaboradores con experiencia).
- Planes de acompañamiento estructurados para:
  - Gestación
  - Transición a la pensión
- Apoyo específico a grupos poblacionales identificados.

4.Formación y liderazgo inclusivo

- Capacitación a líderes en:
  - Gestión de equipos diversos
  - Prevención de sesgos
  - Liderazgo inclusivo
- Integrar estos criterios en la evaluación de liderazgo.

Resultado:

Mejor acompañamiento, prevención de riesgos y continuidad operativa.

3.Sensibilización en diversidad e inclusión

- Integración del enfoque de respeto, equidad y no discriminación en procesos de inducción y formación.
- Refuerzo de mensajes institucionales sobre confidencialidad y trato equitativo.

RESULTADOS E IMPACTOS ESPERADOS EN 2026

- Mayor madurez organizacional frente a la diversidad.
- Reducción de riesgos asociados a:
  - Desvinculación no planificada
  - Ausentismo
  - Desmotivación
- Mejor percepción de equidad y bienestar laboral.
- Uso efectivo de la diversidad como ventaja organizacional.
- Trabajo con Comunidades

CONCLUSIÓN

El análisis de diversidad realizado permite evidenciar que la organización cuenta con una población laboral diversa en términos de edad, trayectorias, contextos sociales y situaciones diferenciales, lo cual representa una oportunidad estratégica para fortalecer una cultura organizacional más equitativa, respetuosa e inclusiva. La caracterización poblacional desarrollada brinda una base sólida para comprender la composición del talento humano y orientar acciones que respondan a las necesidades reales de los colaboradores.

Los resultados muestran una alta participación en categorías de carácter no declarativo, lo que refuerza la importancia de continuar construyendo un entorno de confianza, donde la diversidad sea gestionada desde la voluntariedad, la confidencialidad y el respeto por la información sensible. Asimismo, la identificación de grupos poblacionales específicos, situaciones de gestación y transición a la pensión permite implementar enfoques diferenciales que favorecen el bienestar, la permanencia y la continuidad operativa.

Las acciones adelantadas durante el periodo evaluado reflejan un avance progresivo en la integración del enfoque de diversidad dentro de los procesos de Talento Humano. No obstante, el desafío para los próximos periodos radica en consolidar estas iniciativas, fortalecer la sensibilización organizacional y profundizar en la medición del impacto de promover la diversidad como un factor de valor, desarrollo y sostenibilidad. En conclusión, la gestión de la diversidad avanza de manera consistente y responsable, sentando las bases para una organización más inclusiva, consciente de su composición poblacional y comprometida con el bienestar y la equidad de sus colaboradores.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Desempeño del cuidado de la salud de la población IM a nivel nacional

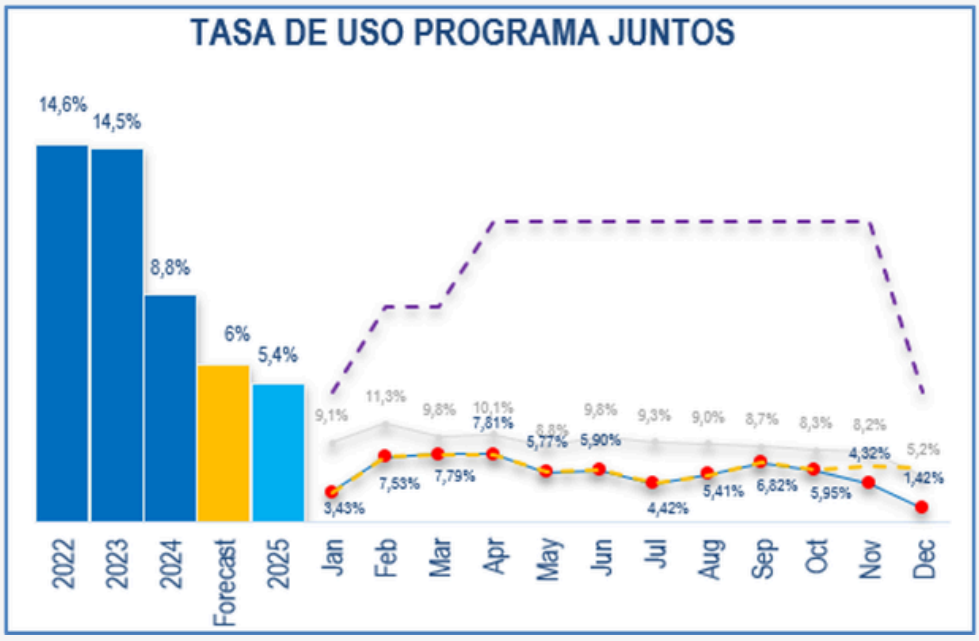
Tipo	Nombre del Indicador	Fórmula o Metodo de calculo	Frecuencia de Medición	Meta o limite del indicador	Responsable	Resultado
Accidente de Trabajo (AT)	Severidad de Accientalidad	Número de días Perdidos por AT en el mes + Número de días cargados en el mes / Numero de trabajadores en el mes *100	Mensual	33	Profesional de SST	1,24
			Anual	400		
Accidente de Trabajo (AT)	Frecuencia de Accidentalidad	Número de accidentes de trabajo en el periodo / Número de trabajadores en el Periodo * 100	Mensual	6	Profesional SST	4,04
			Anual	80		
Accidente de Trabajo (AT)	Proporción de Accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el periodo / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el periodo * 100	Anual	0%	Profesional de SST	0%
Enfermadad Laboral (EL)	Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo / Promedio total de trabajadores en el periodo * 100.000	Anual	42	Profesional de SST	110,7
	Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo / Promedio Total de trabajadores en el periodo * 100.000	Anual	3	Profesional de SST	66,7
Ausentismo	Indicadores de Ausentismo por Incapacidades	Número de días de ausencia por incapacidad laboral y común / Numero de días de trabajo programados * 100	Mensual	2%	Profesional de SST	3,12%
			Anual	2%		
Requisitos legales	Cumplimiento de requisitos legales	Número Requisitos Cumplidos en materia de riesgos laborales / Número Requisitos Aplicables * 100	Anual	100%	Profesional de SST	8133,33%
Objetivos del SG-SST	Cumplimiento de los objetivos del SG-SST	Número de objetivos del SG-SST cumplidos / Número de objetivos del SG-SST planteados * 100	Anual	100%	Profesional de SST	75,00%
Plan de trabajo anual	Cumplimiento de la meta del plan de trabajo anual	Número de actividades ejecutadas del SG-SST / actividades programadas * 100	Anual	87%	Profesional de SST	89,24%
No conformidades	Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento del SG-SST	Número de no conformidades gestionadas / Número de no conformidades reportadas * 100	Anual	90%	Profesional de SST	100,00%

Acciones preventivas, correctivas y de mejora	Evaluación de las Acciones Preventivas, Acciones Correctivas y Acciones de Mejora, las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad	Número de AP, AC y AM cumplidas / Número de AP, AC y AM solicitadas * 100	Anual	80%	Profesional de SST	59,16%
Programas de vigilancia epidemiológica	Cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud	Número de actividades ejecutadas de los programas de vigilancia epidemiologica / Número de actividades programadas en los programas de vigilancia epidemiologica * 100	Anual	85%	Profesional de SST	86,67%
Rehabilitación en el trabajo	Cumplimiento de los programas de rehabilitación y reintegro laboral	Número de trabajadores con seguimiento a recomendaciones a traves del programa / Número de casos médicos reportados * 100	Anual	100%	Profesional de SST	100,00%
Control en los peligros identificados y los riesgos priorizados	Gestión de programas prioritarios	Número de actividades ejecutadas a traves de los programas de gestión de riesgos prioritarios / Número de actividades programadas a traves de los programas de gestión de riesgos prioritarios * 100	Anual	85%	Profesional de SST	100,00%
Control en los peligros identificados	Reporte actos y condiciones inseguras reportadas por los trabajadores	Numero de condiciones con recomendaciones ejecutadas / Numero de actos y condiciones reportadas * 100	1 Semestre	80%	Profesional de SST	100,00%
			2 Semestre	80%	Profesional de SST	100,00%
Evaluación del SG-SST	Evaluación de estandares minimos del SG-SST	De acuerdo a los valores establecidos por la Resolución 0312 de 2019	Anual	86%	Profesional de SST	98,33%
Plan de trabajo anual	Ejecución del plan de trabajo anual del SG-SST	Número de actividades ejecutadas del SG-SST en el mes / Número de actividades programadas en el mes * 100	Mensual	90%	Profesional de SST	83,00%
Capacitación	Cumplimiento del plan de capacitación	Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas en el plan de capacitación anual * 100	Mensual	90%	Profesional de SST	100,00%
			Anual	90%	Profesional de SST	
Capacitación	Cobertura de capacitaciones	Número de asistentes a capacitación / Número de trabajadores programados * 100	Mensual	90%	Profesional de SST	81,90%
			Anual	90%	Profesional de SST	
Capacitación	Eficacia de capacitaciones	Número de trabajadores con evaluaciones aprobadas / Número total de trabajadores evaluados * 100	Mensual	90%	Profesional de SST	81,90%
			Anual	90%	Profesional de SST	
Control en los peligros identificados y los riesgos priorizados	Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados	Número de peligro prioritarios intervenidos / Número total de peligros prioritarios * 100	Anual	85%	Profesional de SST	100,00%
Exámenes médicos ocupacionales	Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo	Número de trabajadores con examen medico ocupacional periodico / Número de trabajadores que llevan 1 año o mas con contratación directa con la compañía * 100	Anual	100%	Profesional de SST	100,00%
Reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Número de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales investigadas / Número de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales reportadas * 100	Anual	100%	Profesional de SST	100,00%
Caracterización de accidentalidad	Registro estadistico de accidentalidad	Número de incidentes y accidentes de trabajo registrados en la caracterización / Número de incidentes y accidentes de trabajo ocurridos en el año * 100	Anual	90%	Profesional de SST	100,00%
Plan de preparación y respuesta ante emergencia	Simulacro de emergencia	Número de simulacros de emergencias ejecutados / Número de simulacros de emergencias planeados * 100	Anual	90%	Profesional de SST	100,00%
Documental	Conservación documental	Cualitativo: Cumple si se entrega los registros documentales al area de activos fijos para su conservación	Anual	SI	Profesional de SST	SI
Política de SST	Comunicación de la política de SST	Número de trabajadores con la política de SST comunicada / Número de trabajadores fijos de la empresa * 100	Anual	100%	Profesional de SST	100,00%
Objetivos y metas del SG-SST	Elaboración de los Objetivos y metas del SG-SST	Cualitativo: Cumple actualización de los objetivos del SG-SST para el presente año	Anual	SI	Profesional de SST	SI
Plan de trabajo anual	Elaboración del plan de trabajo anual del SG-SST	Cualitativo: Cumple si se elaboro el plan de trabajo del SG-SST	Anual	SI	Profesional de SST	SI
Responsabilidades de SST	Asignación de responsabilidades	Cualitativo: Cumple si se asignaron las responsabilidades en materia de SST a todos los trabajadores	Anual	SI	Profesional de SST	SI
Presupuesto	Asignación de recursos	Presupuesto ejecutado o utilizado / Presupuesto programado o asignado * 100	Anual	90%	Profesional de SST	203,47%
Identificación de peligros	Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	Cualitativo: Cumple si se establecio metodologia para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	Anual	SI	Profesional de SST	SI
COPASST	Gestión Anual del COPASST	Número de reuniones de gestión del COPASST en el año / 12 * 100	Anual	100%	Profesional de SST	91,67%
Documental	Documentos que soportan el SG-SST	Cualitativo: El manual del SG-SST se encuentra actualizado con los documentos que soportan el SG-SST	Anual	SI	Profesional de SST	SI
Documental	Procedimiento de exámenes médicos ocupacionales	Cualitativo: Cumple si se cuenta con procedimiento de exámenes médicos ocupacionales	Anual	SI	Profesional de SST	SI
Plan de preparación y respuesta ante emergencia	Actualización anual del Plan de preparación y respuesta ante emergencia	Cualitativo: Cumple si se actulizo el plan de preparación y respuesta ante emergencia	Anual	SI	Profesional de SST	SI
Capacitación	Elaboración del plan de capacitación anual	Cualitativo: Cumple si se elaboro el plan de capacitación anual del SG-SST	Anual	SI	Profesional de SST	SI
INDICADORES ESTABLECIDOS EN LOS PROGRAMAS DE GESTIÓN						
Inspecciones de seguridad	Cumplimiento de inspecciones de seguridad	Número de inspecciones ejecutadas / Número de inspecciones programadas * 100	Anual	85%	Profesional de SST	100%
Inspecciones de seguridad	Resultado de inspecciones de seguridad	Número de condiciones intervenidas / Número de condiciones reportadas * 100	Anual	85%	Profesional de SST	67,34%

Resultados Estándares Mínimos SGSST – Año 2025

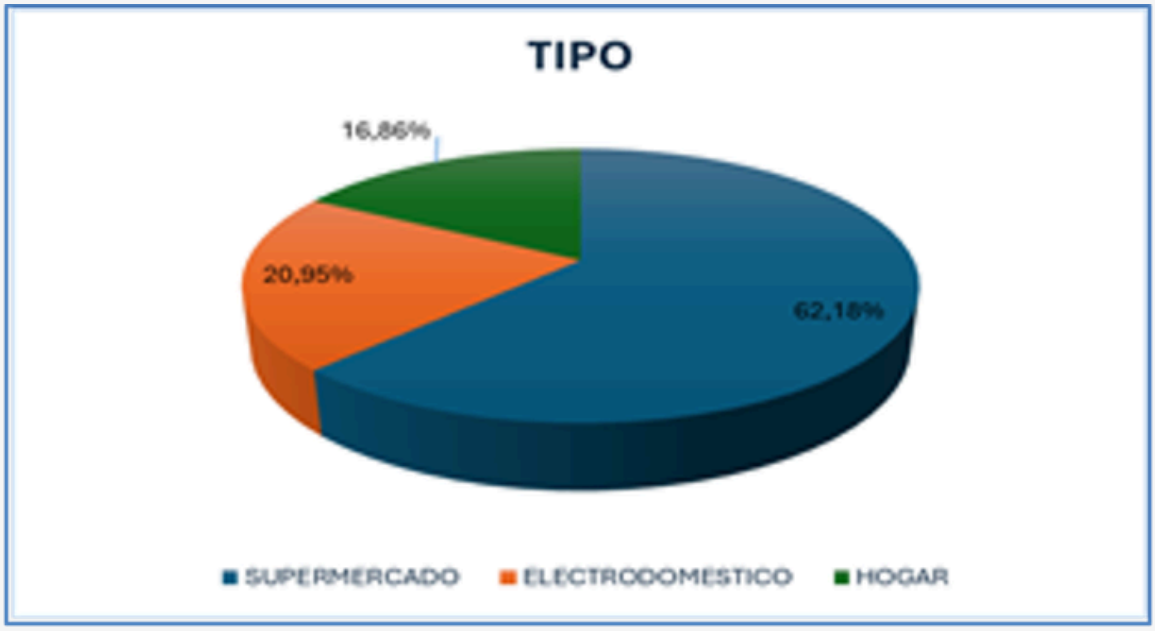
I**NGENIERIA EN MANUALIDADES S A S** identificada con NIT 800187547, se encuentra afiliada a esta Administradora de Riesgos Laborales desde el 01 de Julio de 2025 y ha realizado la autoevaluación de su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo correspondiente al periodo 2025, acorde a los Estándares Mínimos del SGSST establecidos en la Resolución 0312/2019, obteniendo un nivel de avance del 98% valoración Aceptable. Fecha última actualización (26/08/2025).

Programa de Impacto Social JUNTOS (Población IM a nivel nacional)

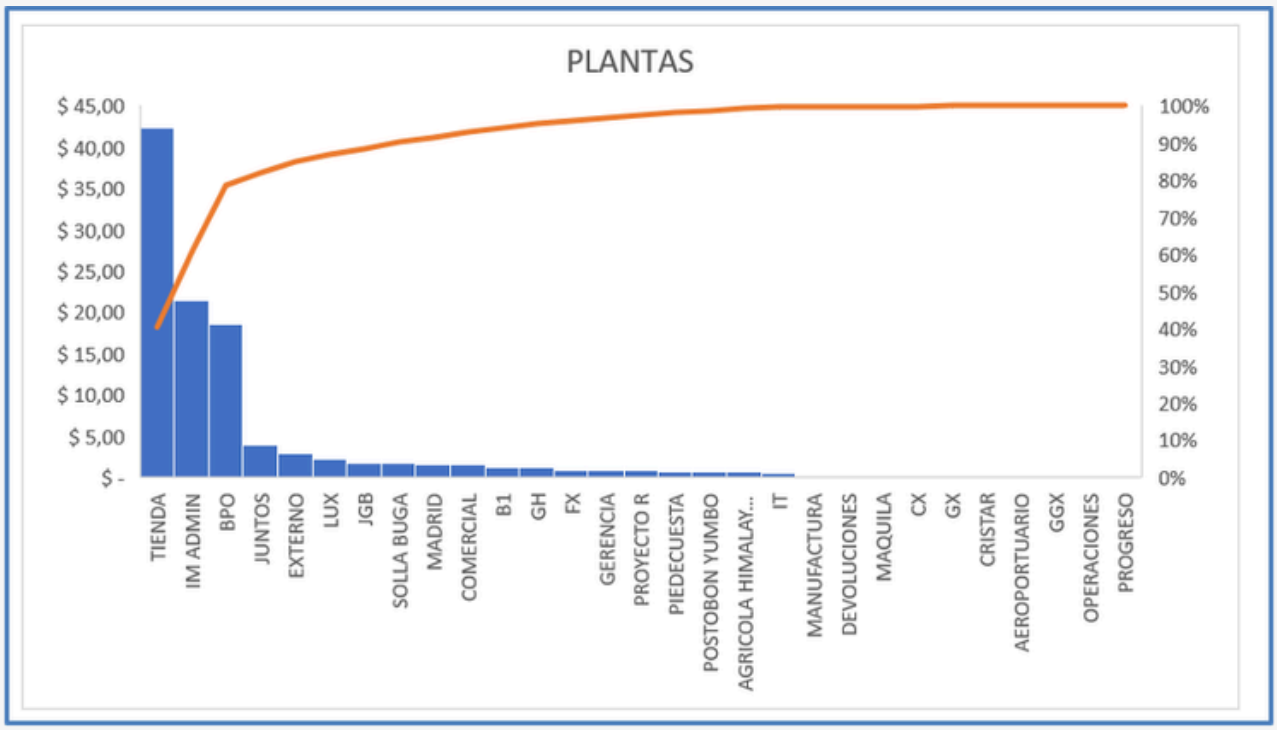


El resultado acumulado del año 2025 es de 6% con 2.8% por debajo con respecto al año anterior. La tendencia que muestra la gráfica comparativa es a la baja, esto debido a que el personal tiene la capacidad de endeudamiento copada. El personal impactado durante loque va corrido del año 2025 fue de 1.456 personas con un promedio mensual de 146 colaboradores, un aumento de 6 colaboradores mes con referencia al 2024.

Los productos con los que más se ha impactado son:



Y las operaciones con mayor impacto son:



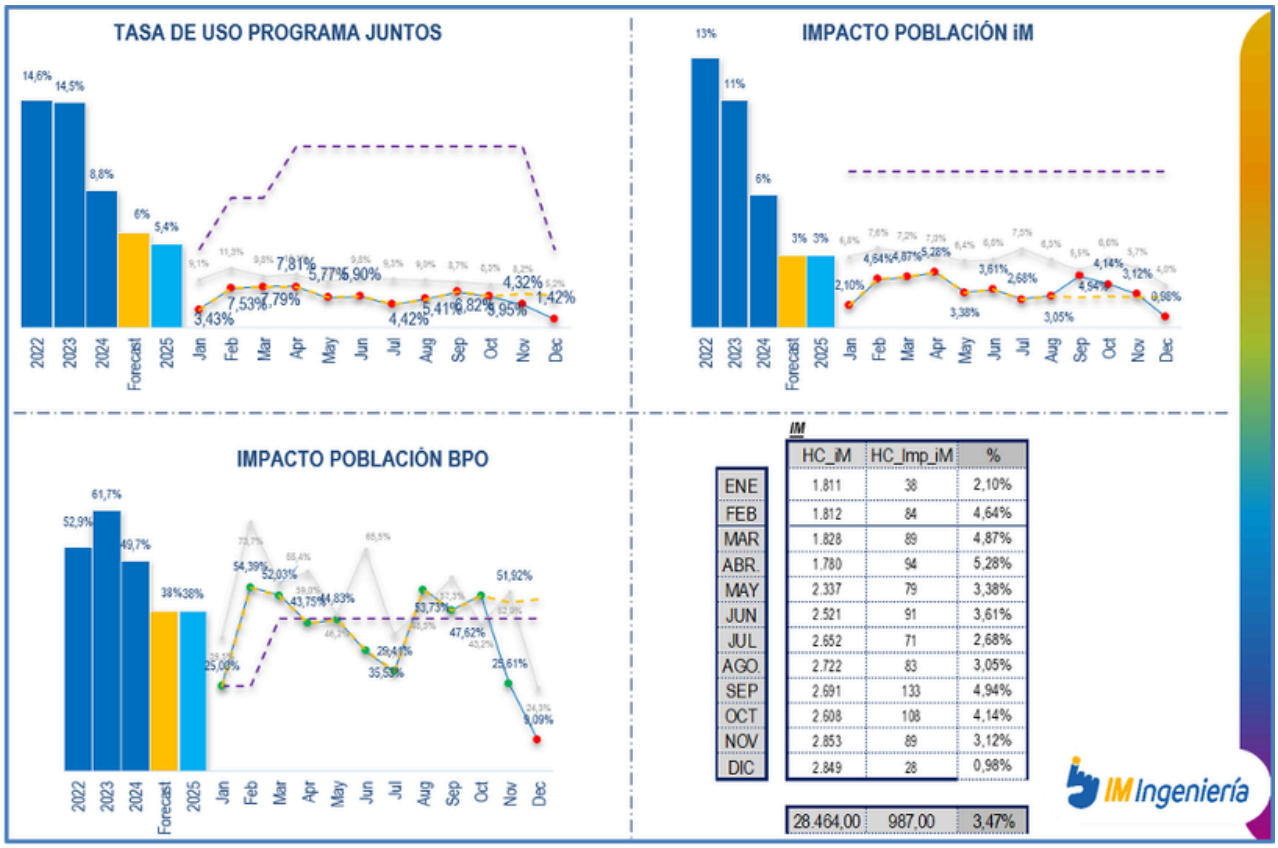
Relaciono cuadro comparativo mes a mes global y por empresa:

IM

	HC_iM	HC_Imp_iM	%
ENE	1.811	38	2,10%
FEB	1.812	84	4,64%
MAR	1.828	89	4,87%
ABR.	1.780	94	5,28%
MAY	2.337	79	3,38%
JUN	2.521	91	3,61%
JUL	2.652	71	2,68%
AGO.	2.722	83	3,05%
SEP	2.691	133	4,94%
OCT	2.608	108	4,14%
NOV	2.853	89	3,12%
DIC	2.849	28	0,98%
	28.464,00	987,00	3,47%

Siendo la empresa BPO la que mejor comportamiento tuvo durante el año 2025. Logrando consolidar una ruta permanete semanal, con una acogodida del 52% de los colaboradores, de este modo impactando de manera positivo con productos de primera necesidad (Lavadoras, Neveras, TV) y productos de Despensa.

Es importante replicar el modelo BPO para el resto Operaciones a nivel nacional.



Desempeño Económico

El objeto social principal de Ingeniería en Manualidades S.A.S. se centra en la prestación de servicios de ingeniería y el desarrollo de soluciones especializadas, orientadas a responder de manera eficiente a las necesidades del sector productivo. La organización incorpora dentro de su modelo de negocio principios de economía circular, promoviendo el aprovechamiento óptimo de los recursos, la innovación sostenible y la generación de valor mediante procesos responsables con el medio ambiente y financieramente sostenibles.

La compañía mantiene un firme compromiso con la generación de valor para sus grupos de interés. En este sentido, busca satisfacer a sus clientes mediante la entrega de servicios con altos estándares de calidad y rigor técnico; a sus accionistas, a través de la creación de valor y rentabilidad sostenible en el tiempo; y a sus colaboradores, fomentando espacios de desarrollo profesional, estabilidad y bienestar laboral. Asimismo, contribuye al entorno social mediante iniciativas que promueven el crecimiento económico y el fortalecimiento de las comunidades donde tiene presencia.

El enfoque estratégico de Ingeniería en Manualidades S.A.S. está orientado al fortalecimiento del sector empresarial colombiano, aportando al desarrollo de capacidades industriales y tecnológicas. A través de sus operaciones, impulsa el crecimiento regional, promueve la competitividad y adopta prácticas empresariales responsables que favorecen el desarrollo sostenible y el progreso integral del país.

Situación Jurídica



Durante el año 2025, la empresa Ingeniería en Manualidades S.A.S. presenta una situación jurídica sólida y estable, caracterizada por el cumplimiento estricto y oportuno de todas sus obligaciones legales, laborales, tributarias, comerciales y corporativas, en concordancia con el marco normativo vigente en la República de Colombia. La organización ha desarrollado sus actividades dentro de los parámetros de la legalidad, garantizando la transparencia en sus operaciones y la adecuada gestión de sus responsabilidades frente a las entidades de control y vigilancia.

En el ámbito laboral y de seguridad social, la compañía se ha mantenido al día con el pago de sus obligaciones frente a los subsistemas del Sistema de Seguridad Social Integral, incluyendo salud, pensiones, riesgos laborales y aportes a las cajas de compensación familiar. Asimismo, ha dado cumplimiento a los aportes parafiscales exigidos por la normatividad, tales como los destinados al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), conforme a lo establecido en las Leyes 789 de 2002, 828 de 2003 y demás disposiciones reglamentarias aplicables.

Adicionalmente, la empresa ha atendido de manera oportuna sus compromisos tributarios ante las autoridades competentes, asegurando la correcta presentación y pago de sus obligaciones fiscales. De igual forma, ha mantenido actualizada su información ante los entes regulatorios y ha implementado controles internos que fortalecen la gestión del riesgo legal y el cumplimiento normativo. Todo lo anterior refleja una administración responsable, orientada a la sostenibilidad, la confianza de sus grupos de interés y el fortalecimiento de su reputación corporativa.

Asimismo, la compañía dio cumplimiento oportuno a la renovación del registro mercantil correspondiente al año 2025 ante la Cámara de Comercio respectiva, en concordancia con lo establecido en el artículo 33 del Código de Comercio. Este proceso se llevó a cabo dentro de los plazos legales, garantizando la continuidad de las operaciones y la actualización permanente de la información corporativa ante las autoridades competentes. Por otra parte, la empresa certifica que el software utilizado en el desarrollo de sus actividades cumple plenamente con los requisitos legales en materia de propiedad intelectual y derechos de autor, conforme a lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 603 de 2000. En este sentido, se asegura que todos los programas informáticos cuentan con las respectivas licencias de uso o autorizaciones, mitigando cualquier riesgo asociado al uso inadecuado de herramientas tecnológicas.

En ese mismo orden de ideas, la organización acata lo establecido en la Ley 1915 de 2018, que moderniza el régimen de derechos de autor en Colombia, fortaleciendo sus políticas internas de control y cumplimiento en el uso de software. Lo anterior evidencia el compromiso de la empresa con la legalidad, la ética empresarial y la protección de los derechos de propiedad intelectual, promoviendo prácticas transparentes en el desarrollo de sus operaciones.



La empresa orienta su gestión hacia la transparencia en todas sus actuaciones, el cumplimiento de los principios de buen gobierno corporativo y la adopción de medidas efectivas para la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo (LA/FT). En este sentido, ha establecido políticas y procedimientos alineados con las disposiciones contenidas en la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades, garantizando una adecuada gestión del riesgo y el fortalecimiento de los mecanismos de control interno.

En concordancia con lo anterior, la organización ha implementado el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de LA/FT (SAGRILAFT), conforme a lo establecido en el Decreto 830 de 2021. Este sistema permite identificar, evaluar, controlar y monitorear los riesgos asociados, promoviendo una cultura de cumplimiento y debida diligencia en todas sus operaciones, así como la protección de la integridad y reputación corporativa.

En lo que respecta a la normatividad societaria, Ingeniería en Manualidades S.A.S. da cumplimiento estricto a las disposiciones contenidas en la Ley 222 de 1995, en especial lo concerniente a la preparación, conservación y revelación de la información financiera y contable, así como a la responsabilidad de los administradores en la gestión de la empresa. Además, se acoge a los lineamientos de la Ley 1581 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013 sobre la protección de datos personales, garantizando la seguridad, confidencialidad y el tratamiento adecuado de la información de sus clientes, proveedores, empleados y demás partes interesadas.

Situación Financiera (Resultados Financiero Clave)

INGENIERIA EN MANUALIDADES SAS
Nit. 800.187.547-1
RATIOS DE SOLVENCIA
(Cifras expresada en Pesos Colombianos)

RATIOS DE SOLVENCIA			AÑO 2025		AÑO 2024	
DEUDAS TOTAL ACTIVO	=	PASIVO TOTAL / ACTIVO TOTAL	49.010.530.250 / 77.271.090.730 =	63,43%	30.408.097.563 / 39.919.572.053 =	76,2%
DEUDA PATRIMONIO	=	PASIVO TOTAL / PATRIMONIO NETO	49.010.530.250 / 28.260.560.481 =	1,73	30.408.097.563 / 9.511.474.491 =	3,20
RATIOS DE APALANCAMIENTO			**AÑO 2025**		**AÑO 2024**	
MARGEN DE UTILIDAD BRUTA	=	UTILIDAD BRUTA / VENTAS TOTALES	15.761.323.220 / 109.916.920.900 =	14,34%	9.477.053.150 / 57.454.840.474 =	16,49%
MARGEN DE UTILIDAD NETA	=	UTILIDAD NETA / VENTAS TOTALES	2.036.359.771 / 109.916.920.900 =	1,85%	796.229.789 / 57.454.840.474 =	1,39%
RETORNO SOBRE LA INVERSION (ROA)	=	UTILIDAD NETA / ACTIVOS TOTALES	2.036.359.771 / 77.271.090.730 =	2,6%	796.229.789 / 39.919.572.053 =	2%
RETORNO SOBRE EL CAPITAL (ROE)	=	UTILIDAD NETA / CAPITAL ACCIONISTAS (PAT)	2.036.359.771 / 28.260.560.481 =	7%	796.229.789 / 9.511.474.491 =	8%

INDICADORES DE LIQUIDEZ			AÑO 2025		AÑO 2024	
RAZON CORRIENTE	=	TOTAL ACTIVO CTE / TOTAL PASIVO CTE	35.926.009.825 / 35.784.714.579 =	1,00	26.364.418.063 / 20.659.701.192 =	1,28
PRUEBA ACIDA	=	TOTAL ACTIVO CTE - INVENTARIOS / TOTAL PASIVO CTE	76.169.237.248 / 35.784.714.579 =	2,13	39.181.196.187 / 20.659.701.192 =	1,90
CAPITAL NETO DE TRABAJO	=	ACTIVO CTE - PASIVO CTE	=	141.295.245	=	5.704.716.871

Conclusiones Situación Financiera

En conclusión, durante el año 2025 Ingeniería en Manualidades S.A.S. evidenció un desempeño integral positivo, caracterizado por la consolidación de su operación, el fortalecimiento de su estructura organizacional y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. La compañía mantuvo una gestión alineada con principios de sostenibilidad, responsabilidad social y buen gobierno corporativo, lo que se refleja en su impacto en la generación de empleo, el desarrollo del talento humano y su aporte al crecimiento económico en las regiones donde tiene presencia.

Desde el punto de vista financiero, la empresa demuestra una estructura más sólida, con una disminución en los niveles de endeudamiento y una mejora en indicadores de rentabilidad y eficiencia, lo que respalda su capacidad para generar valor y sostener su operación en el tiempo. Si bien se identifican retos en materia de liquidez y capital de trabajo, estos no comprometen la continuidad del negocio y representan oportunidades de mejora en la gestión financiera.

En el ámbito legal y de cumplimiento, la organización operó bajo estrictos estándares normativos, garantizando el cumplimiento de sus obligaciones laborales, tributarias y societarias, así como la implementación de sistemas de control como SAGRILAFT y políticas de protección de datos, fortaleciendo su transparencia y reputación corporativa.
En conjunto, los resultados obtenidos durante el año 2025 reflejan una empresa sólida, responsable y en crecimiento, con bases firmes para continuar su desarrollo en el mediano y largo plazo, generando valor para sus grupos de interés y contribuyendo al fortalecimiento del sector empresarial colombiano.

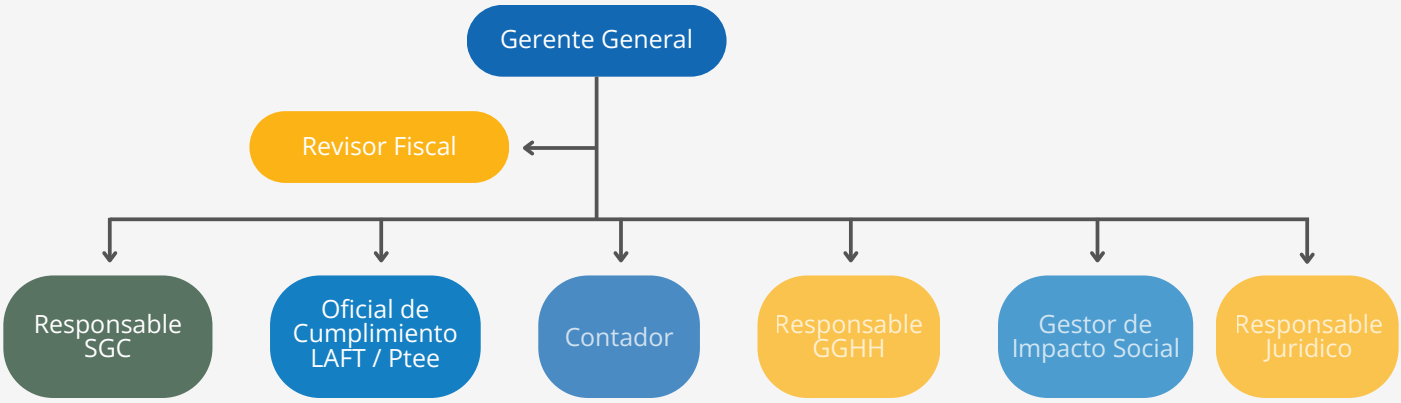
Inversiones en sostenibilidad – Año 2025

Impacto	Sistema	Inversión Económica - Año 2025
Impacto Social	• Programa Junto IM • Bienestar IM • Sistema Sello No Discriminación Programa Responsabilidad Social • Sistema Seguridad y Salud en el Trabajo	$250.000.000 $130.000.000 $15.000.000 $6.000.000 $2.000.000.000
Impacto Económico	• Sagrilaft-Ptee • OEA IM • Sistema ISO 9001:2015	$80.000.000 $120.000.000 $150.000.000
Impacto Ambiental	Consultorías Ambientales	$7.000.000



Gobernanza y Ética

Estructura de Gobierno Corporativo



PRÁCTICAS DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

- Están llamados a cumplir y promover nuestro manual de ética, siendo los principales garantes de nuestros valores y principios.
- Su quehacer debe ser íntegro y ético actuando con responsabilidad, humanidad y conciencia ante cualquier situación.
- Cada una de sus decisiones deben tener como prioridad el bienestar, Responsabilidad Social y la seguridad integral de sus equipos.
- Como líderes deben guiar hacia el desarrollo integral de sus labores basándose en prácticas justas, honestas, humanas y responsables a través de la ejemplaridad.
- Deben establecer sus dinámicas a través una comunicación directa, clara y transparente, basada en la cordialidad, propiciando espacios de resolución, debate y desarrollo.
- Deben inspirar resultados a través de prácticas justas y solidarias entre procesos, favoreciendo el desarrollo de nuestra compañía.

- En su cualidad de líderes deben predicar con el ejemplo. La ejemplaridad cobra un sentido especial en la relación que establecen nuestros líderes con su equipo.
- Deben potencializar el talento de sus colaboradores y equipos fomentando su creatividad, participación en la consolidación de sus funciones en cohesión y coherencia al crecimiento de nuestra compañía.
- Deben propiciar espacios de escucha activa, evaluación y retroalimentación tanto individual como equipo fortaleciendo habilidades, personales, individuales y de trabajo cooperativo.
- Debe detectar y reconocer oportunidades de mejora en cada uno de sus procesos con el propósito de generar un ambiente de seguridad, confianza y honestidad.
- No participar o estar implicados de ninguna manera en acciones delictivas o conductas que atenten contra la ética y el buen nombre de nuestra compañía.
- Deben identificar y reportar toda acción delictiva o conducta que atenten contra la ética y el buen nombre de nuestra compañía.

Política de ética de Ingeniería en Manualidades S.A.S

Nuestra política de Ética define un compromiso obligatorio para el Proceso Gerencial, asociados, accionistas, responsables de procesos, colaboradores y las partes interesadas pertinentes de la Compañía. En Ingeniería en Manualidades S.A.S, nos alineamos a la normativa expuesta en el artículo 1 y 2 de la declaración Universal de Derechos Humanos por parte de la ONU (Resolución 217 A (III), 1948), en que, respetamos la dignidad de la persona y reconocemos su libertad y privacidad, rechazando la discriminación por razones de género, estado civil, religión, raza, condición social, filiación política, origen étnico, nacionalidad, discapacidad u otra condición protegida por la ley. Por lo tanto, es deber de todos:

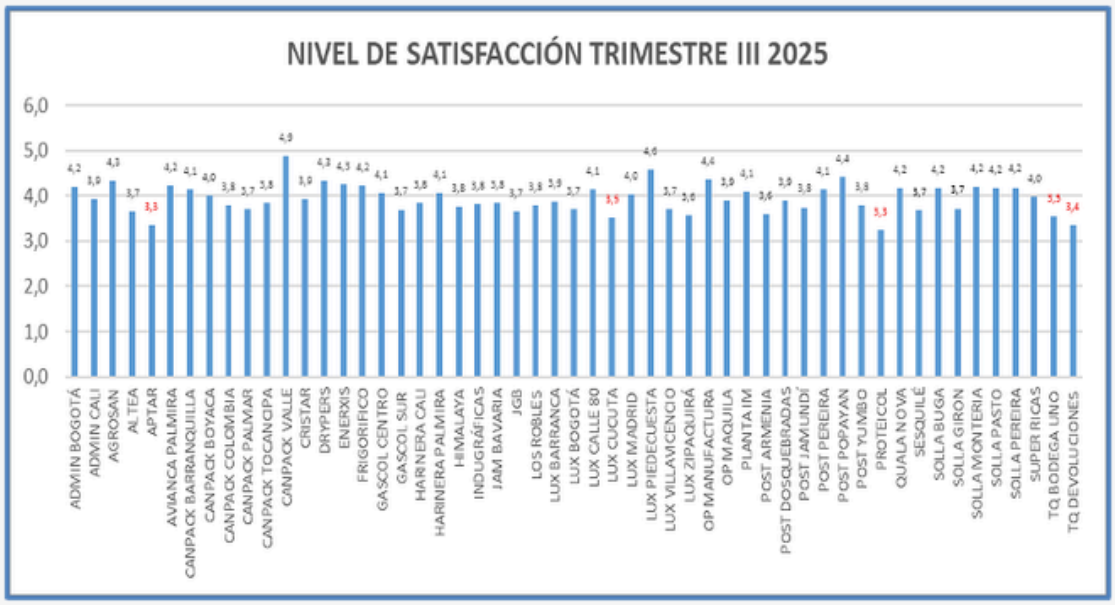
- Cumplir con las leyes y reglamentos que nos sean aplicables, con las disposiciones de este manual de Ética, así como los reglamentos y procedimientos de control interno que se establezcan en la empresa.
- Abstenernos de divulgar información confidencial de la empresa, incluyendo la relativa a estructura organizacional y datos personales de colaboradores, procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos y de mercado.
- Evitar desarrollar una actividad externa que pueda afectar nuestro desempeño y responsabilidades en la empresa.
- Abstenernos de involucrar a la empresa cuando participemos en actividades políticas, estableciendo claramente que se actúa a título personal

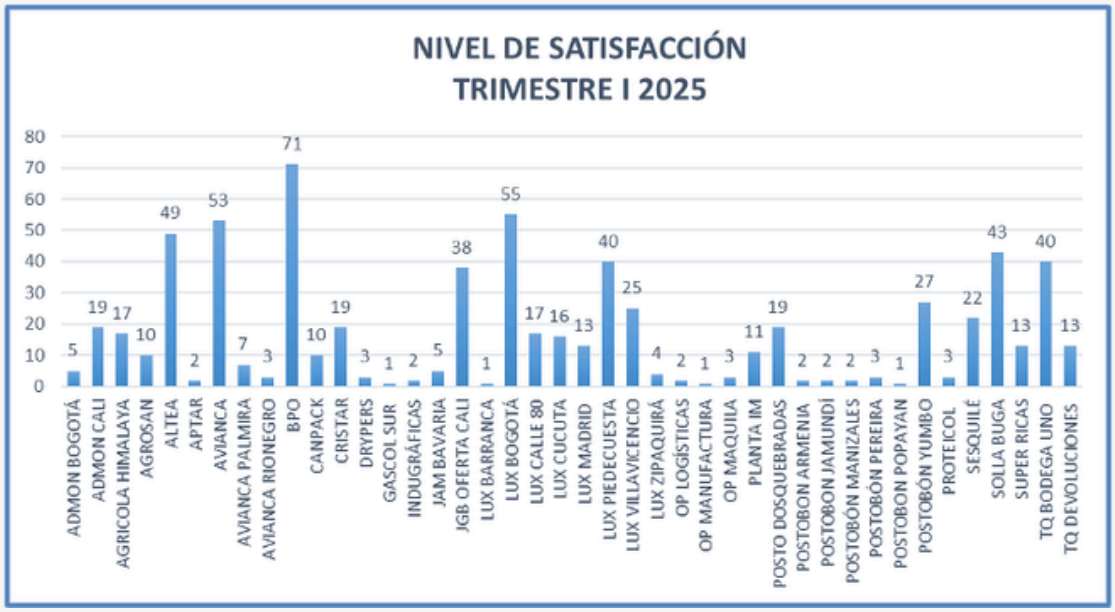


- Mantener una conducta respetuosa, dando siempre un trato digno a nuestros compañeros de trabajo y con quienes nos relacionemos. (Artículo 1, Resolución 217 A (III), Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).
- Evitar cualquier tipo de hostigamiento laboral o acoso sexual.
- Usar correctamente, en el desempeño de nuestro trabajo, los sistemas, correos y conversaciones electrónicas o telefónicas.
- Hacer uso efectivo y eficiente de nuestro horario de trabajo.
- Garantizar altos estándares de calidad y responsabilidad en cada uno de nuestros procesos contratados.
- Promover la transparencia y la rectitud de los procesos ejecutados en gerencias, áreas y plantas.
- Fomentar la comunicación directa, confiable y recíproca entre nuestras gerencias, colaboradores y plantas.
- Practicar la paciencia, la responsabilidad, la escucha activa, el respeto y la legitimación del otro.
- Hacer uso responsable, razonable y adecuado de todos nuestros recursos capitales.



- Contribuir activamente al buen nombre de la empresa.
- En el ejercicio de nuestras funciones empleamos debidamente los elementos de identificación institucional y no los utilizamos para ejercer influencia, obtener privilegios, favores o cualquier otro beneficio personal o de terceros. (Artículo 3, Ley 1496 de 2011).
- Denunciar de buena fe cualquier acto u omisión que constituya una violación a las disposiciones de este manual. Consecuentemente, no se permitirá hostigar, o en cualquier forma afectar, el derecho de empleo de una persona, por colaborar en una investigación sobre el posible incumplimiento del presente manual. (Artículo 1, Ley 1752 de 2015).


NIVEL DE SATISFACCIÓN TRIMESTRE III 2025
6,0
5,0
4,0
3,0
2,0
1,0
0,0
ADMIN BOGOTÁ
ADMIN CALI
AGROSAN
ALTEA
APTAR
AVIANCA PALMIRA
CANPACK BARRANQUILLA
CANPACK BOYACA
CANPACK COLOMBIA
CANPACK PALMAR
CANPACK TOCANCIPA
CANPACK VALLE
CRISTAR
DRYPERS
ENERXIS
FRIGORIFICO
GASCOL CENTRO
GASCOL SUR
HARINERA CALI
HARINERA PALMIRA
HIMALAYA
INDUGRÁFICAS
JAM BAVARIA
JGB
LOS ROBLES
LUX BARRANCA
LUX BOGOTÁ
LUX CALLE 80
LUX CUCUTA
LUX MADRID
LUX PIEDECUESTA
LUX VILLAVICENCIO
LUX ZIPAQUIRÁ
OP MANUFACTURA
OP MAQUILA
PLANTA IM
POST ARMENIA
POST DOSQUEBRADAS
POST JAMUNDÍ
POST PEREIRA
POST POPAYAN
POST YUMBO
PROTEICOL
QUALA NOVA
SESQUILÉ
SOLLA BUGA
SOLLA GIRON
SOLLA MONTERIA
SOLLA PASTO
SOLLA PEREIRA
SUPER RICAS
TQ BODEGA UNO
TQ DEVOLUCIONES


NIVEL DE SATISFACCIÓN
TRIMESTRE I 2025
80
70
60
50
40
30
20
10
0
ADMON BOGOTÁ
ADMON CALI
AGRICOLA HIMALAYA
AGROSAN
ALTEA
APTAR
AVIANCA
AVIANCA PALMIRA
AVIANCA RIONEGRO
BPO
CANPACK
CRISTAR
DRYPERS
GASCOL SUR
INDUGRÁFICAS
JAM BAVARIA
JGB OFERTA CALI
LUX BARRANCA
LUX BOGOTÁ
LUX CALLE 80
LUX CUCUTA
LUX MADRID
LUX PIEDECUESTA
LUX VILLAVICENCIO
LUX ZIPAQUIRÁ
OP LOGÍSTICAS
OP MANUFACTURA
OP MAQUILA
PLANTA IM
POSTO DOSQUEBRADAS
POSTOBON ARMENIA
POSTOBON JAMUNDÍ
POSTOBÓN MANIZALES
POSTOBÓN PEREIRA
POSTOBÓN POPAYAN
POSTOBÓN YUMBO
PROTEICOL
SESQUILÉ
SOLLA BUGA
SUPER RICAS
TQ BODEGA UNO
TQ DEVOLUCIONES


NIVEL DE SATISFACCIÓN
TRIMESTRE II 2025
5,0
4,5
4,0
3,5
3,0
2,5
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
ADMON BOGOTÁ
ADMON CALI
ADMON TOCANCIPÁ
AGROSAN
ALTEA
APTAR
AVIANCA
AVIANCA CEDI FUNZA
AVIANCA PALMIRA
AVIANCA RIONEGRO
BAVARIA TOCANCIPÁ
CANPACK BARRANQUILLA
CANPACK COLOMBIA
CANPACK PALMAR
CANPACK TOCANCIPA
CRISTAR
GASCOL CENTRO
GASCOL SUR
HARINERA CALI
HARINERA PALMIRA
HIMALAYA
INDUGRAFICAS
INGENIERIA EN BPO
JGB
LUX BARRANCABERMEJA
LUX BOGOTÁ
LUX CALLE 80
LUX CUCUTA
LUX MADRID
LUX PIEDECUESTA
LUX VILLAVICENCIO
LUX ZIPAQUIRÁ
PLANTA IM
POST. ARMENIA
POST. DOSQUEBRADAS
POST. JAMUNDÍ
POST. PEREIRA
POST. POPAYAN
POST. YUMBO
PROTEICOL
QUALA BARRANQUILLA
QUALA CALI
QUALA CARTAGENA
QUALA CUCUTA
QUALA DUITAMA
QUALA IBAGUE
QUALA NEIVA
QUALA NOVA
QUALA PASTO
QUALA SINCELEJO
ROBLES
SOLLA BUGA
SOLLA GIRON
SOLLA MONTERIA
SOLLA PASTO
SOLLA PEREIRA
SUPER RICAS
TQ BODEGA UNO
TQ DEVOLUCIONES

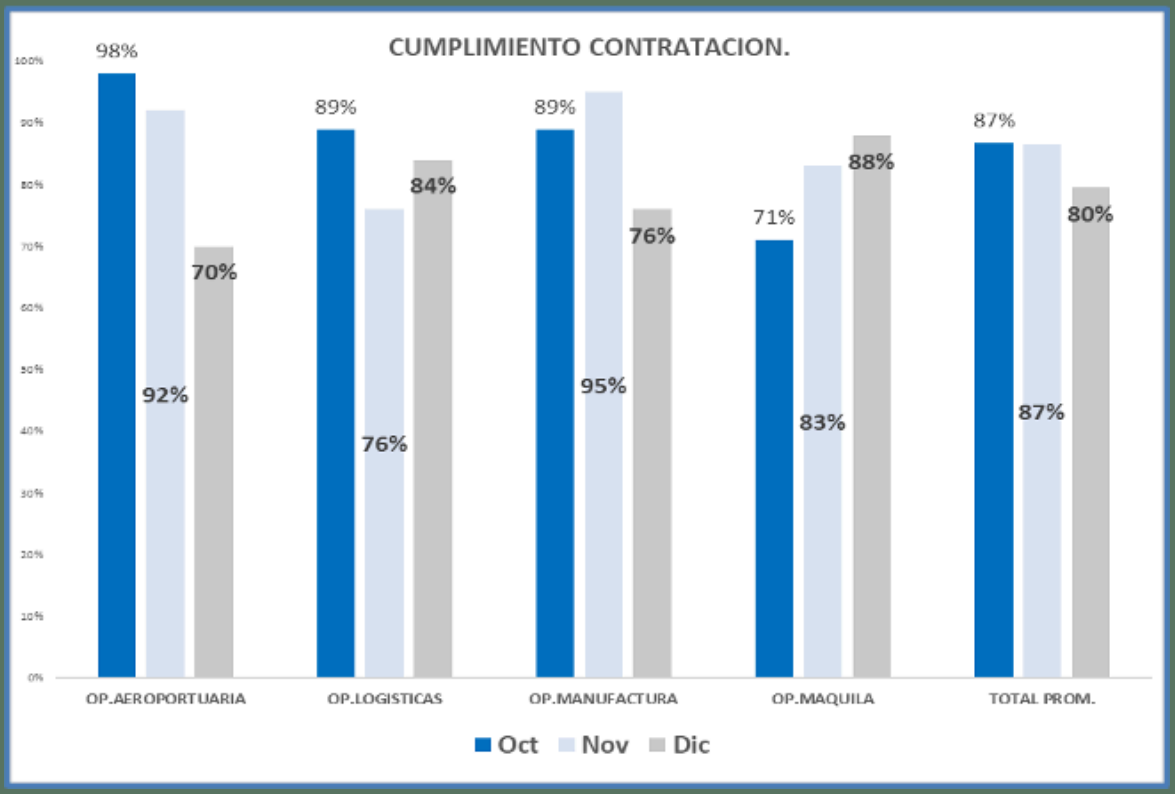
Indicadores y Anexos

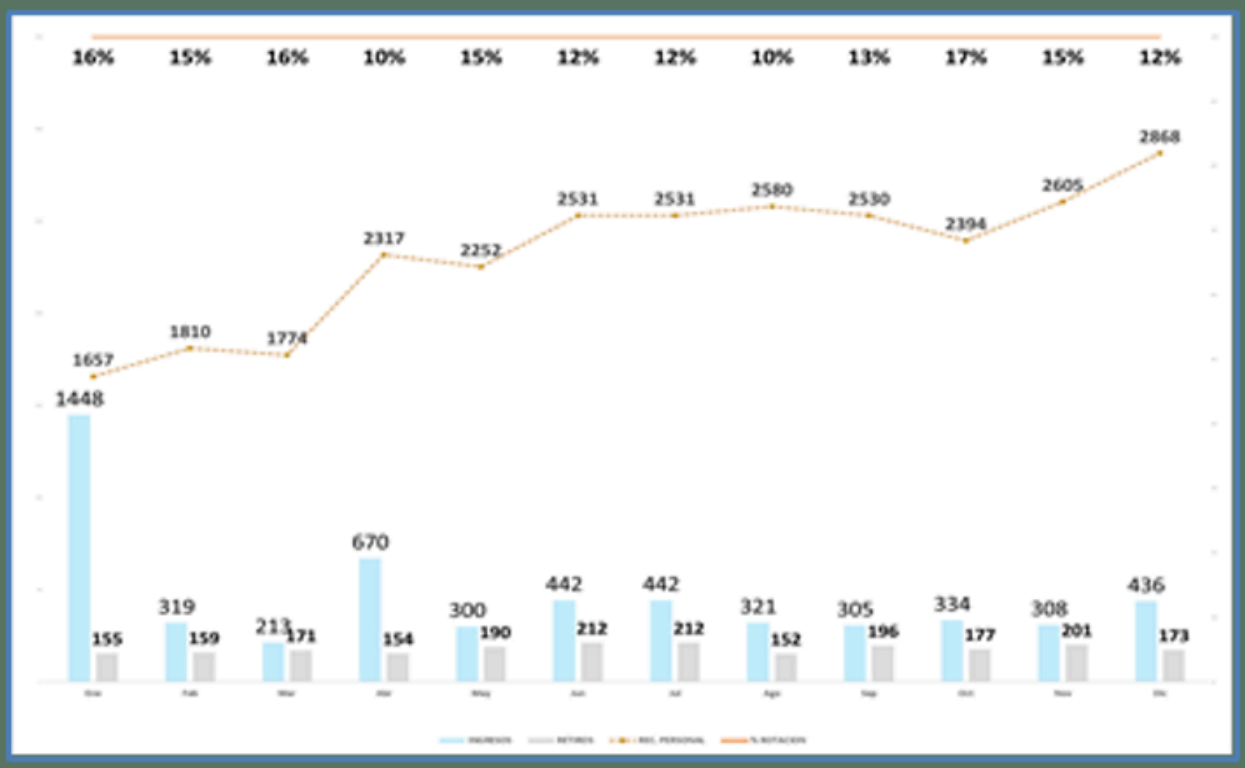
Indicadores GRI - Aplicados



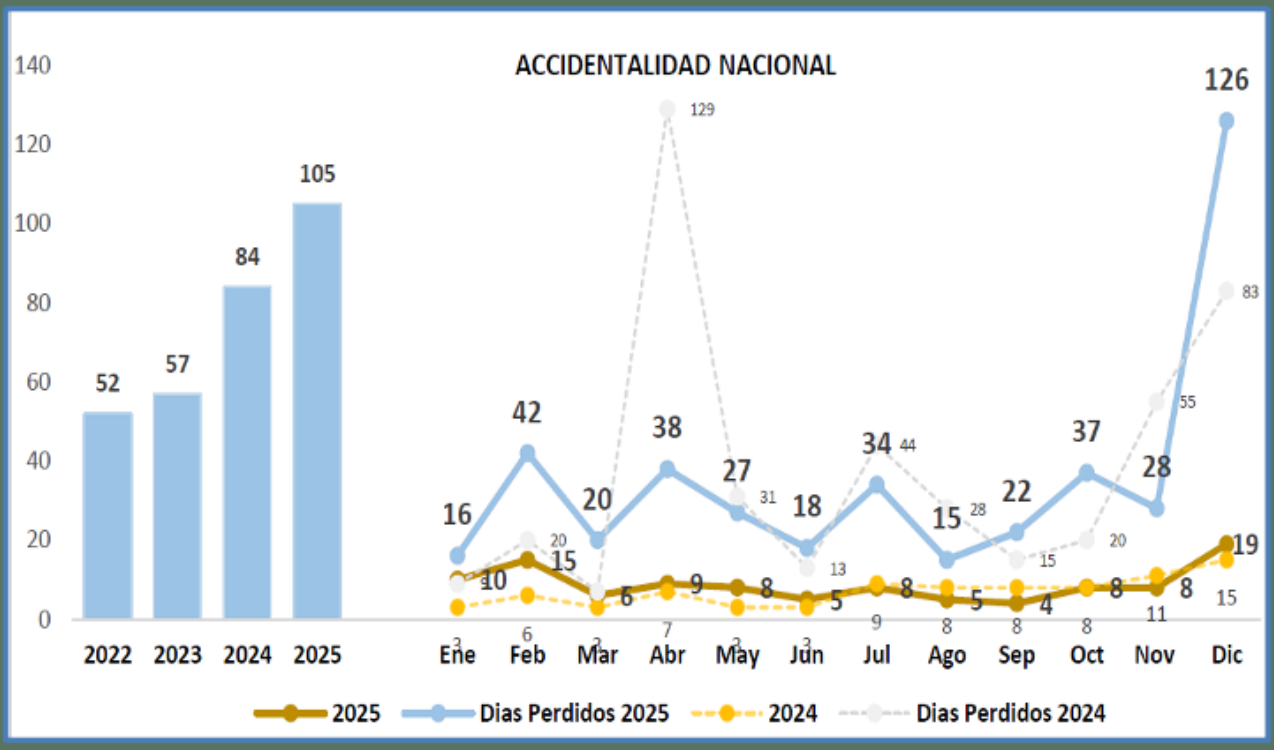
Indicadores Sociales (GRI 400)

- **GRI 401: Empleo**
  - GRI 401-1: Nuevas contrataciones y rotación de personal.

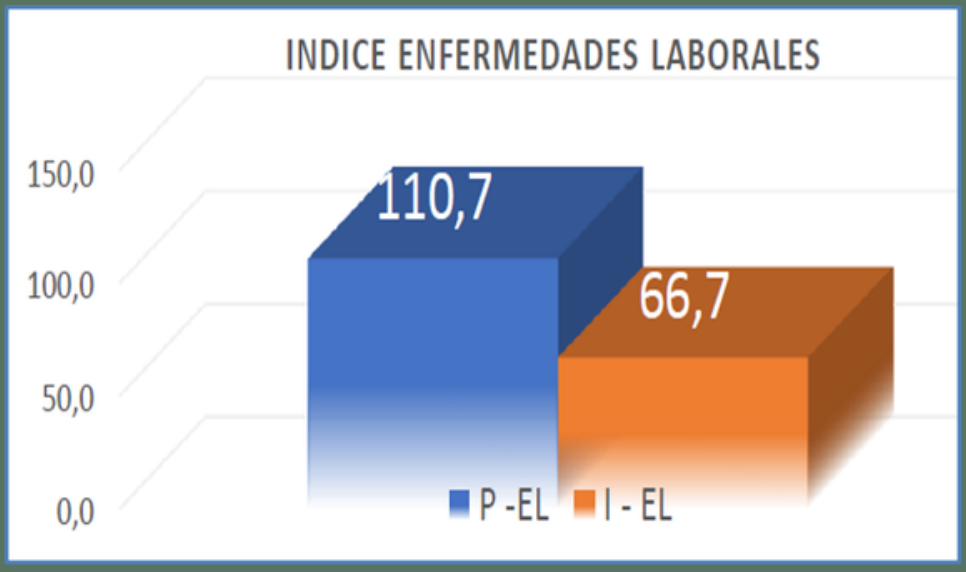




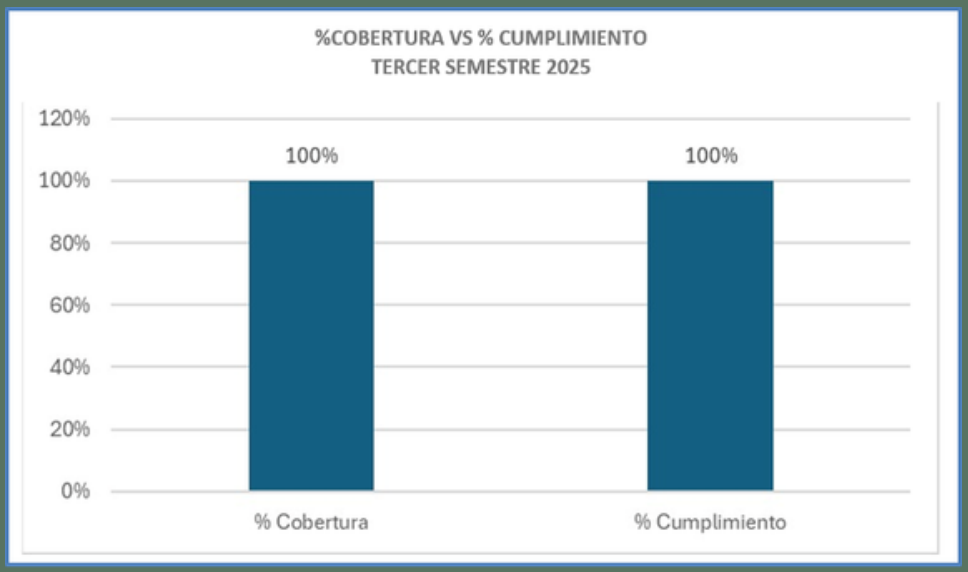
- **GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo**
  - GRI 403-9: Lesiones laborales.

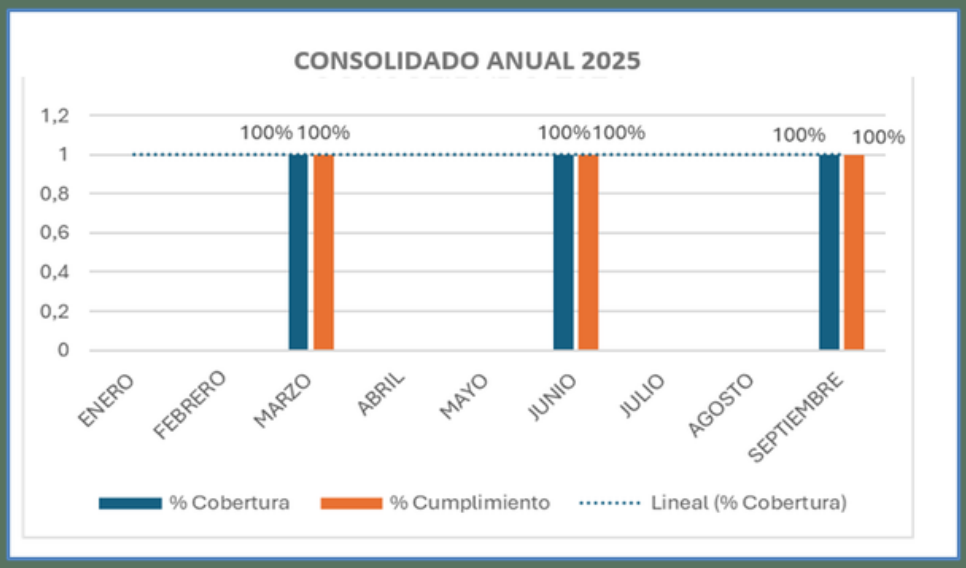


- GRI 403-10: Enfermedades ocupacionales.



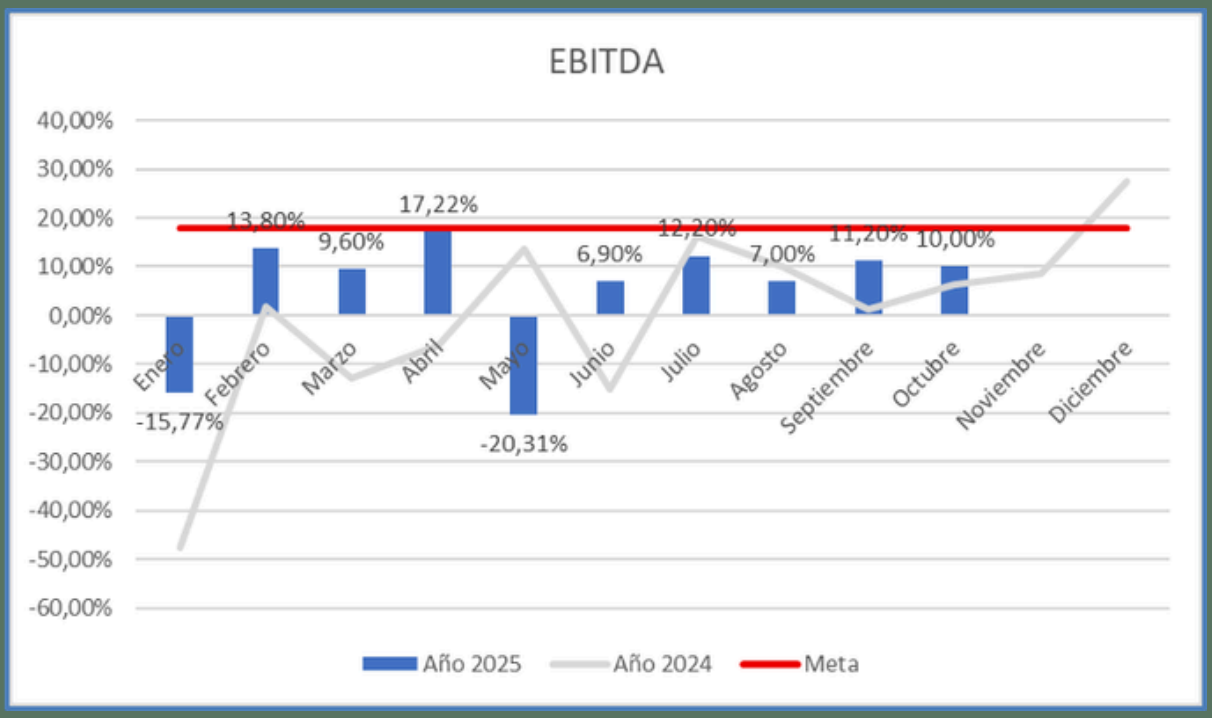
- **GRI 404: Formación y educación**



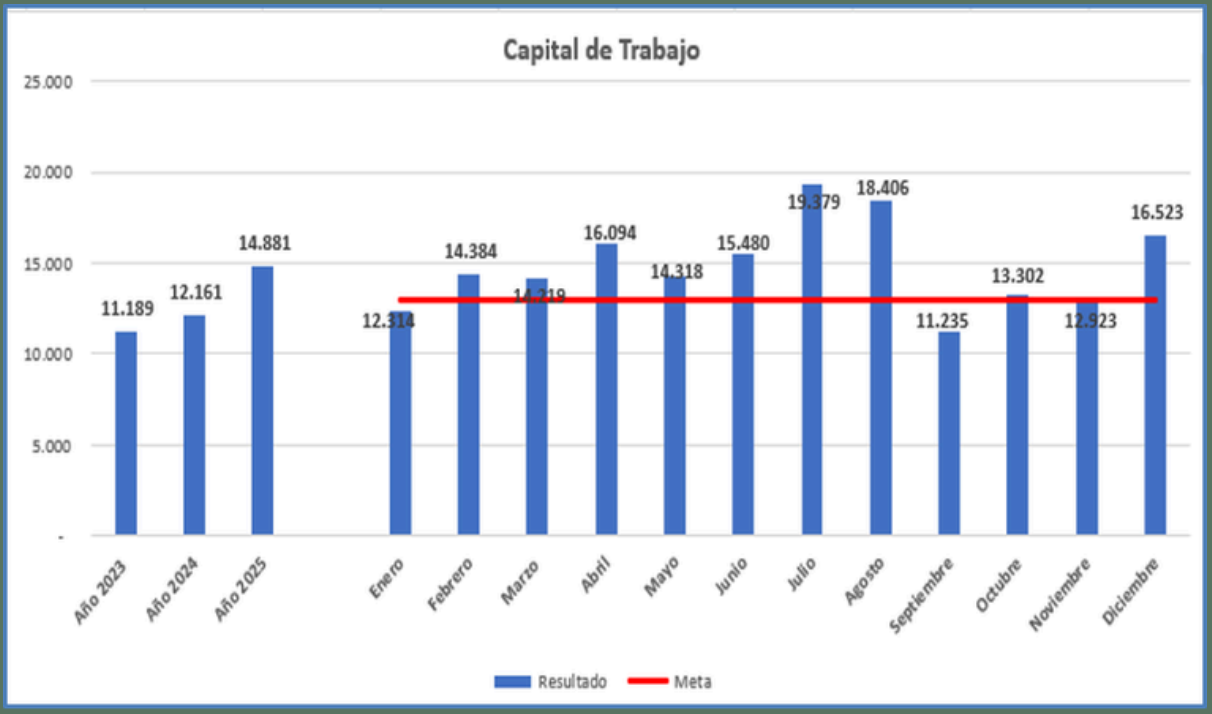


Indicadores Económicos (GRI 200)

- GRI 201: Desempeño económico
  - GRI 201-1: Valor económico generado y distribuido.



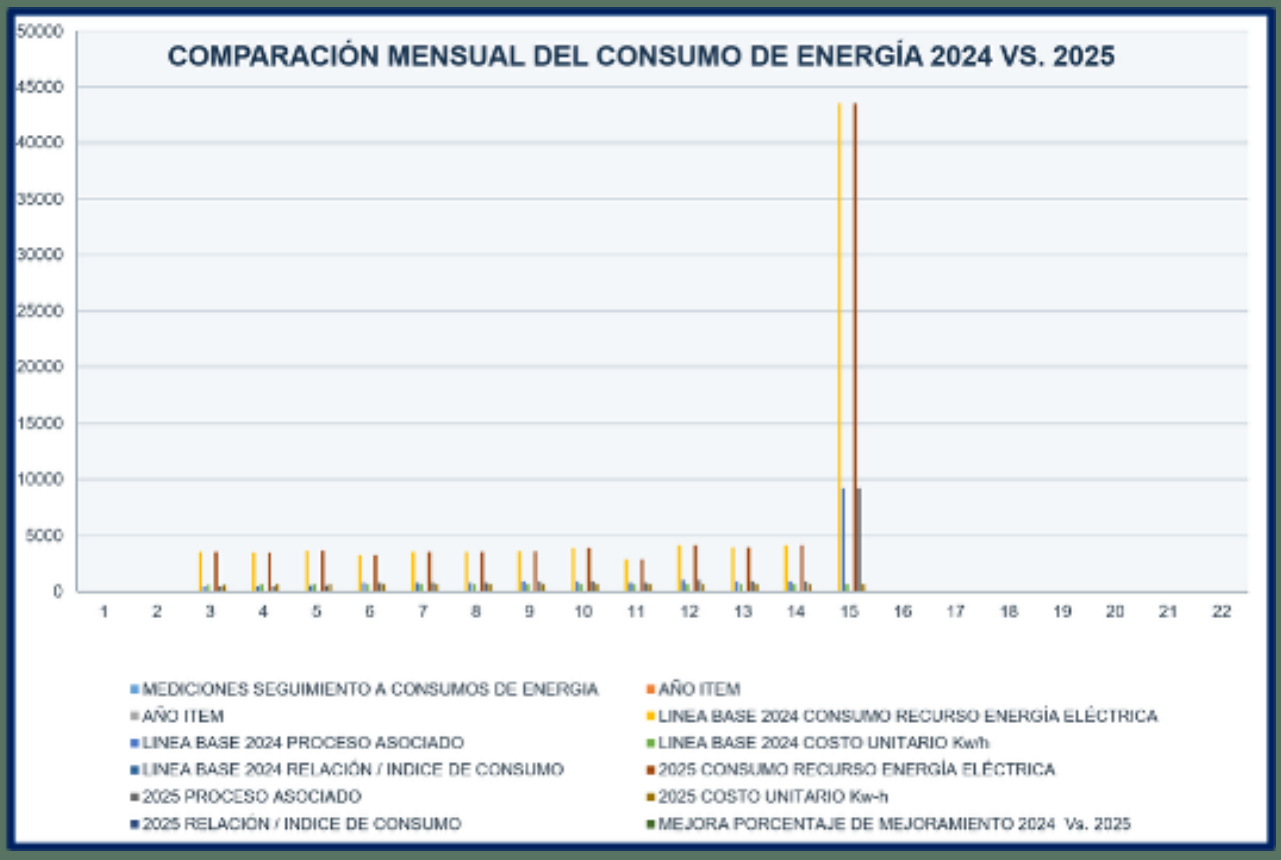
- **GRI 203: Impactos económicos indirectos**
  - GRI 203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados.



Indicadores Ambientales

- Consumo de Energía

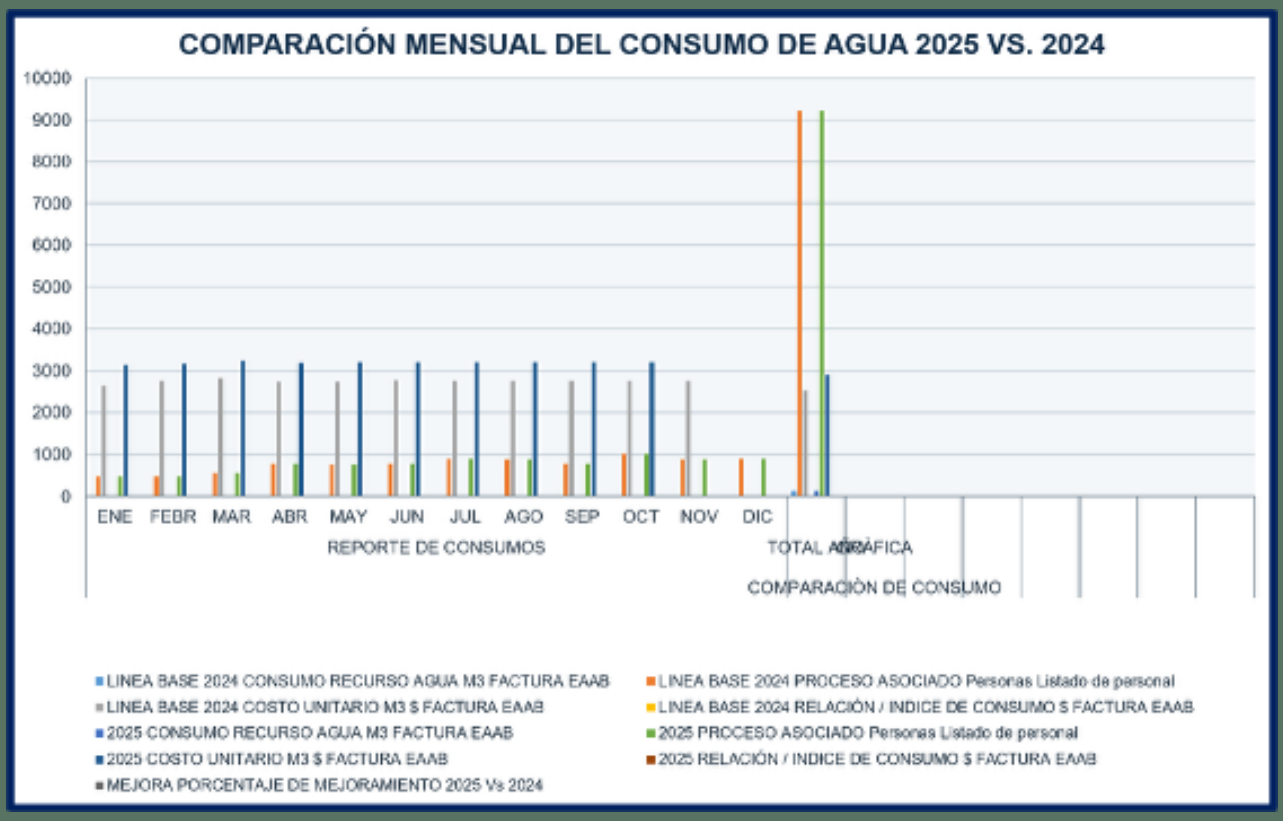
MEDICIONES SEGUIMIENTO A CONSUMOS DE ENERGIA																
AÑO	ITEM	UNIDAD DE REFERENCIA	ORIGEN DE DATOS	REPORTE DE CONSUMOS												TOTAL AÑO
				ENE	FEBR	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
LINEA BASE 2024	CONSUMO RECURSO ENERGÍA ELÉCTRICA	Kw-h	Factura	3542	3466	3654	3241	3541	3541	3589	3874	2884	4128	3984	4128	43572
	PROCESO ASOCIADO	Personas	Listado de personal	479	489	571	781	761	786	901	875	781	1015	879	905	9223
	COSTO UNITARIO Kw/h	$	Factura	$ 623	$ 633	$ 654	$ 654	$ 656	$656	$656	$658	$687	$688	$642	$644	654,2
	RELACIÓN / INDICE DE CONSUMO			7,39	7,09	6,40	4,15	4,65	4,51	3,98	4,43	3,69	4,07	4,53	4,56	5
2025	CONSUMO RECURSO ENERGÍA ELÉCTRICA	Kw-h	Factura	3542	3466	3654	3241	3541	3541	3589	3874	2884	4128	3984	4128	43572
	PROCESO ASOCIADO	Personas	Listado de personal	479	489	571	781	761	786	901	875	781	1015	879	905	9223
	COSTO UNITARIO Kw-h	$	Factura	$ 623	$ 633	$ 654	$ 654	$ 656	$656	$656	$658	$687	$688	$642	$644	654
	RELACIÓN / INDICE DE CONSUMO			7,39	7,09	6,40	4,15	4,65	4,51	3,98	4,43	3,69	4,07	4,53	4,56	5,0
MEJORA	PORCENTAJE DE MEJORAMIENTO 2024 Vs. 2025			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0



Indicadores Ambientales

- Consumo de Agua

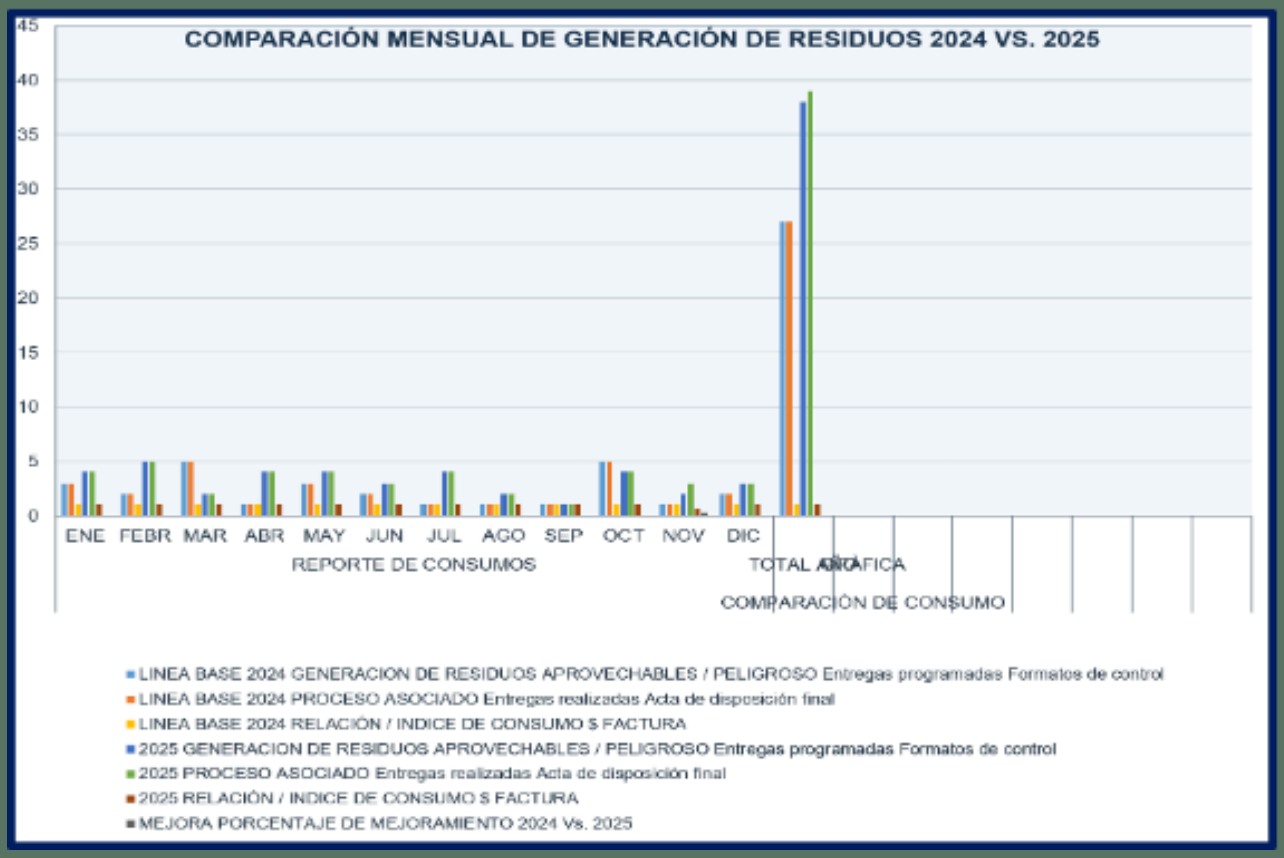
MEDICIONES SEGUIMIENTO A CONSUMOS DE AGUA															
AÑO	ITEM	UNIDAD DE REFERENCIA	ORIGEN DE DATOS	REPORTE DE CONSUMOS												TOTAL AÑO
				ENE	FEBR	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
LINEA BASE 2024	CONSUMO RECURSO AGUA	M3	FACTURA EAAB	12	15	8	18	16	14	12	10	14	12	11	0	142
	PROCESO ASOCIADO	Personas	Listado de personal	479	489	571	781	761	786	901	875	781	1015	879	905	9223
	COSTO UNITARIO M3	$	FACTURA EAAB	$ 2.650	$ 2.766	$ 2.827	$ 2.748	$ 2.748	$2.774	$2.756	$2.759	$2.763	$2.760	$2.761	$0	2526,0
	RELACIÓN / INDICE DE CONSUMO			0,03	0,03	0,01	0,02	0,02	0,02	0,01	0,01	0,02	0,01	0,01	0,00	0
2025	CONSUMO RECURSO AGUA	M3	FACTURA EAAB	12	15	8	18	16	14	12	10	14	12	11	0	142
	PROCESO ASOCIADO	Personas	Listado de personal	479	489	571	781	761	786	901	875	781	1015	879	905	9223
	COSTO UNITARIO M3	$	FACTURA EAAB	$ 3.150	$ 3.180	$ 3.245	$ 3.192	$ 3.206	$3.214	$3.204	$3.208	$3.209	$3.207		$0	2910
	RELACIÓN / INDICE DE CONSUMO			0,03	0,03	0,01	0,02	0,02	0,02	0,01	0,01	0,02	0,01	0,01	0,00	0,0
MEJORA	PORCENTAJE DE MEJORAMIENTO 2025 Vs 2024			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0



Indicadores Ambientales

- Generación de Residuos

MEDICIONES SEGUIMIENTO A GENERACIÓN DE RESIDUOS																
AÑO	ITEM	UNIDAD DE REFERENCIA	ORIGEN DE DATOS	REPORTE DE CONSUMOS												TOTAL AÑO
				ENE	FEBR	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
LINEA BASE 2024	GENERACION DE RESIDUOS APROVECHABLES / PELIGROSO	Entregas programadas	Formatos de control	3	2	5	1	3	2	1	1	1	5	1	2	27
	PROCESO ASOCIADO	Entregas realizadas	Acta de disposición final	3	2	5	1	3	2	1	1	1	5	1	2	27
	RELACIÓN / INDICE DE CONSUMO			1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1
2025	GENERACION DE RESIDUOS APROVECHABLES / PELIGROSO	Entregas programadas	Formatos de control	4	5	2	4	4	3	4	2	1	4	2	3	38
	PROCESO ASOCIADO	Entregas realizadas	Acta de disposición final	4	5	2	4	4	3	4	2	1	4	3	3	39
	RELACIÓN / INDICE DE CONSUMO			1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,67	1,00	1,0



Certificaciones y reconocimientos

Entre los principales avances, destacamos el fortalecimiento en la gestión sostenible, con un enfoque integral hacia el impacto social, económico y ambiental; así como el fortalecimiento de la cadena de suministro, en beneficio de nuestros asociados de negocios. En la siguiente imagen se presentan los resultados más relevantes de nuestra gestión.

Mantenimiento de la Certificación Internacional ISO 9001:2015; año 2025

SC-CER902878

Mantenimiento de Certificación Sello No Discriminación Icontec – Ministerio del Interior.; año 2025

Certificado Sello Responsabilidad Social

IM Sostenible 2026



Dar vida a soluciones ingeniosas y sostenibles para hacer más eficiente la cadena logística y productiva, desarrollando economía circular, que genere impactos positivos a empresas, trabajadores, comunidad y su entorno.