



**INFORME DE GESTIÓN BIC
PUREZA DE CORAZÓN S.A.S BIC
2024**

PUREZA DE CORAZÓN S.A.S BIC

NIT 901540641

REPORTE DE GESTIÓN DEL AÑO 2024

ESTÁNDAR ISO 26000 UTILIZADO PARA REALIZAR EL REPORTE DE GESTIÓN

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
a. Objetivo del informe	3
b. Estándar utilizado para la presentación del informe	3
c. Observaciones generales	3
REPORTE POR DIMENSIONES	4
1. Modelo de negocio	4
2. Gobierno corporativo	4
3. Prácticas laborales	4
4. Prácticas ambientales	4
5. Prácticas con la comunidad	5
CONCLUSIONES	5

INTRODUCCIÓN

a. Objetivo del informe

Monitorear y registrar las acciones realizadas durante el año 2024 en las dimensiones establecidas por la Ley BIC, a saber: modelo de negocio, gobierno corporativo, prácticas laborales, cuidado del medio ambiente y responsabilidad con la comunidad. La evaluación permite trazar estrategias de mejora continua y garantizar el cumplimiento de los principios sociales, ambientales y económicos de la empresa.

b. Estándar utilizado para la presentación del informe

El presente reporte se elabora con base en los lineamientos de la guía ISO 26000, integrando las disposiciones de la Ley 1901 de 2018, el Decreto 2046 de 2019 y la Resolución 200-004349 de la Superintendencia de Sociedades.

c. Observaciones generales - opcional

Pureza de Corazón S.A.S BIC, como microempresa joven, ha venido consolidando su operación desde su constitución en 2021, centrandose en su propuesta de valor en la prestación de servicios médicos especializados en cardiología en el Eje Cafetero y norte del valle del cauca. La empresa continúa reforzando su compromiso con la sostenibilidad, el bienestar laboral, la transparencia corporativa y el servicio comunitario.

1. Modelo de negocio

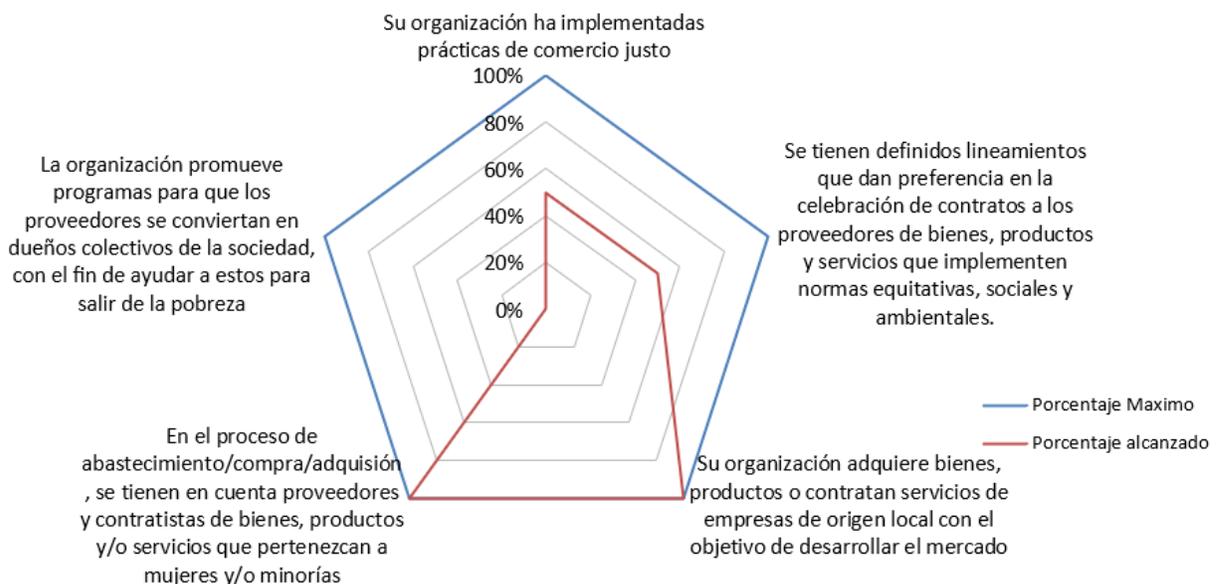
● Compromisos adquiridos

La empresa está comprometida en adquirir bienes o contratar servicios de empresas de origen local o que pertenezcan a mujeres y minorías. Además, dar preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes y servicios que implementen normas equitativas y ambientales.

● Implementación de las actividades

Durante este año, la empresa mantuvo la adquisición de insumos y contratación de servicios a proveedores del Eje Cafetero, contribuyendo al desarrollo regional. Sin embargo, se evidenció una necesidad de diversificar alianzas con empresas que adopten formalmente prácticas ambientales y equitativas.

Según la norma ISO 26000, vamos en un 60% de cumplimiento de esta dimensión como se puede observar en el siguiente gráfico. Este puntaje refleja un compromiso constante, aunque aún se requiere fortalecer alianzas con proveedores que cumplan estándares sostenibles de forma integral.



2. Gobierno corporativo

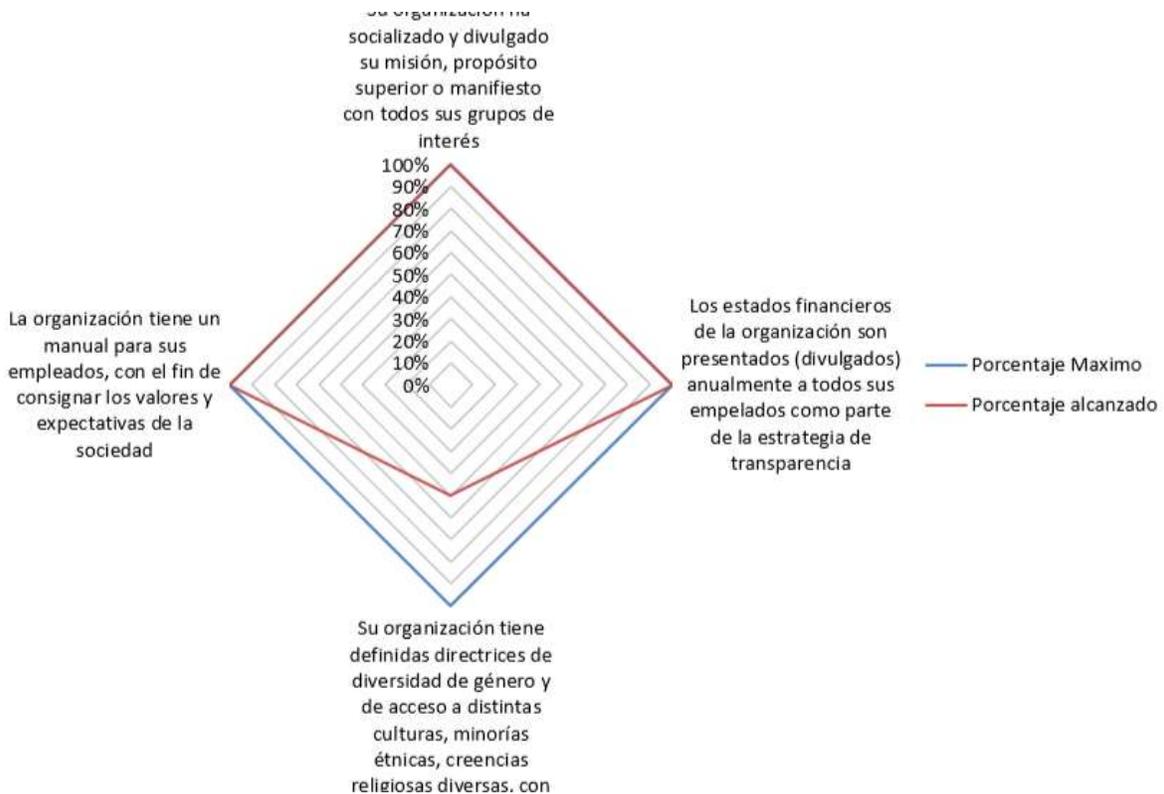
● Compromisos adquiridos

El compromiso es crear un manual para los empleados, con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad.

- **Implementación de las actividades**

Se continuó promoviendo la rendición de cuentas internas mediante la socialización de resultados financieros con el personal. La empresa mantiene liderazgo femenino y promueve una cultura organizacional sólida, apoyada por un manual interno actualizado y difundido.

Según la norma ISO 26000, vamos en un 88% de cumplimiento de esta dimensión como se puede observar en el siguiente gráfico. Este resultado evidencia la madurez del gobierno corporativo y la consolidación de una cultura organizacional participativa y transparente.



3. Prácticas laborales

- **Compromisos adquiridos**

El compromiso es establecer una remuneración salarial razonable para los trabajadores y analizar las diferencias salariales entre sus empleados mejor y peor remunerados para establecer estándares de equidad.

- **Implementación de las actividades**

Pureza de Corazón S.A.S BIC ha reafirmado su compromiso con el bienestar de sus trabajadores a través de diversas acciones concretas:

- Se mantiene una **política de flexibilidad horaria**, permitiendo que los colaboradores salgan más temprano cuando lo necesitan, y se ofrece **comprensión frente a permisos personales**.
- La empresa otorga **préstamos sin intereses**, con planes de pago asequibles, como apoyo para la compra de **motos para transporte propio, dispositivos personales (celulares, televisores, entre otros)** y necesidades familiares. Esta práctica, más allá del aspecto financiero, refleja una cultura organizacional solidaria.
- Se garantiza el pago completo de las prestaciones sociales y se sigue priorizando la contratación de mujeres cabeza de hogar y personas en situación de vulnerabilidad.

Sin embargo, el año 2024 estuvo marcado por **cambios significativos en el equipo humano**, ya que algunos colaboradores se retiraron y otros nuevos ingresaron. Esta transición impactó los procesos internos, generando una etapa de ajuste que limitó el desarrollo de nuevas iniciativas de formación, integración y fortalecimiento del clima organizacional.

Según la norma ISO 26000, vamos en un 40% de cumplimiento de esta dimensión como se puede observar en el siguiente gráfico. Aunque el compromiso con el bienestar del trabajador se mantiene firme, los cambios de personal y la ausencia de programas estructurados de desarrollo humano redujeron el puntaje en esta dimensión. El reto para el próximo año será consolidar al nuevo equipo y robustecer el acompañamiento, formación y cohesión interna.



4. Prácticas ambientales

- **Compromisos adquiridos**

El compromiso adquirido es utilizar sistemas de iluminación energéticamente eficientes y otorgar incentivos a los trabajadores por utilizar en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles

- **Implementación de las actividades**

Se realizaron importantes avances como:

- Instalación de nuevos **aires acondicionados solares**.
- Adquisición de **paneles y baterías adicionales** para energías renovables.
- **Optimización de sistemas de iluminación**, dividiendo los circuitos eléctricos para evitar consumos innecesarios.
- **Recolección de aguas lluvias** para actividades básicas.

Sin embargo, **la empresa no ha implementado auditorías formales para cuantificar el ahorro energético, hídrico ni de emisiones**, lo que limita la medición del impacto ambiental real.

Según la norma ISO 26000, vamos en un 35% de cumplimiento de esta dimensión como se puede observar en el siguiente gráfico. El puntaje refleja avances en infraestructura, pero evidencia la necesidad urgente de establecer indicadores medibles y auditorías técnicas para validar la efectividad ambiental.



5. Prácticas con la comunidad

• Compromisos adquiridos

El compromiso es incentivar las actividades de voluntariado y crear alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad.

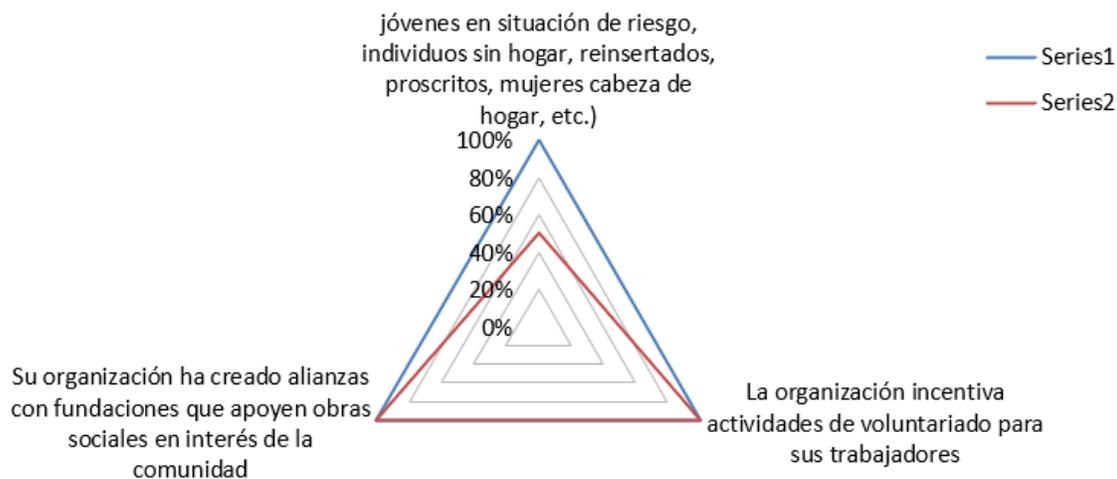
• Implementación de las actividades

Se aumentó el número de teleconsultas gratuitas y se amplió el contenido educativo en el blog "Educación al Paciente".

La empresa emplea principalmente a mujeres cabeza de hogar y brinda oportunidades a personas desempleadas que carecen de oportunidades laborales.



Según la norma ISO 26000, vamos en un 83% de cumplimiento de esta dimensión como se puede observar en el siguiente gráfico. Este resultado ratifica el compromiso social de la empresa y la efectividad de sus programas comunitarios de salud y formación.



CONCLUSIONES

El consolidado final de PUREZA DE CORAZÓN S.A.S BIC con la implementación de la herramienta del estándar ISO 2600 fue de un 51,6% como lo muestra la tabla a continuación:

Nombre de la Organización			
EJE	Valor Real	Valor maximo	%
Total Puntaje Gobierno Corporativo	100%	100%	100,0%
Total Puntaje Modelo de Negocio	100%	100%	100,0%
Total Puntaje Prácticas Laborales	100%	100%	100,0%
Total Puntaje Prácticas Ambientales	100%	100%	100,0%
Total Puntaje Prácticas con la Comunidad	100%	100%	100,0%
TOTAL PUNTAJE EVALUACIÓN	800	1550	51,6%

Aunque hubo importantes avances en infraestructura ambiental, el puntaje general disminuyó en comparación con 2023. Esto se debe principalmente a la falta de auditorías y métricas verificables en las prácticas ambientales, así como a la baja inversión en el desarrollo humano del equipo laboral.

Se evidencian dos grandes retos para el próximo ciclo:

1. Profesionalizar las mediciones de impacto ambiental.
2. Fortalecer la gestión del talento humano con enfoque en bienestar, formación y motivación.

No obstante, la empresa mantiene su liderazgo en transparencia, responsabilidad comunitaria y compromiso ético, lo cual constituye una base sólida para mejorar integralmente.