

Informe de Gestión

RSE 2021



Tabla de Contenido

1. Alcance informe

2. Carta CEO

3. Sobre nosotros

3.1 Perfil de la organización

3.1.1 Propiedad y forma jurídica

3.1.2 Tamaño de la organización, número de sedes, número de empleados y crecimiento ventas

4. Información sobre su cadena de suministro

4.1 Enfoque estratégico

5. Valores Corporativos

Tenemos don de gente

Somos disciplinados

Somos versátiles

Compartimos conocimiento

Creamos valor

Somos innovadores

5.1 Valor de la marca

5.2 Ética, transparencia y cumplimiento legal:Comportamiento Organizacional

5.2.1 Conflicto de interés

5.2.2 Situaciones que configuran conflicto de interés

5.2.3 Anticorrupción

5.2.3.1 Prohibición de cualquier forma de soborno

5.2.4 Sanciones

6. Resumen Ejecutivo

6.1 Dimensiones

6.1.1 Modelo de negocio

6.2 Gobierno Corporativo

6.2.1 Campo de acción de la compañía

6.2.2 Diversidad en Aldeamo

6.2.3 Grupos de Interés

6.2.4 Great Place to Work® y Aldeamo

- 6.2.5 Great Culture to Innovate® y Aldeamo
- 6.2.6 Diversidad
- 6.2.7 Cultura de Innovación
- 6.2.8 Transparencia y Claridad con la información financiera de la empresa
- 6.3 Prácticas laborales
 - 6.3.1 Salarios
 - 6.3.2 Aumento Salarial Anual
 - 6.3.3 Beneficios Extralegales
 - 6.3.3.1 Bonos no comerciales por cumplimiento de metas
 - 6.3.4 Beneficios Transversales
 - 6.3.4.1 Día libre por labor social
 - 6.3.4.2 Regalo de Cumpleaños
 - 6.3.4.3 Horario Flexible
 - 6.3.4.4 Capacitación y Aprendizaje
 - 6.3.4.5 Regalo Quinquenio
 - 6.3.4.6 Hijos y Mascotas
 - 6.3.4.7 Pago diferencial de incapacidades
 - 6.3.4.8 Asesoría Legal y Psicológica
 - 6.3.4.9 Seguro de Vida
 - 6.3.5 Beneficios por Rangos
 - 6.3.6 Salud y Bienestar
 - 6.3.6.1 Pausas activas
 - 6.3.6.2 1DOC3
 - 6.3.6.3 Cumplimiento de capacitación en seguridad y trabajo
 - 6.3.6.4 Plan de trabajo y ejecución
 - 6.3.7 Política de teletrabajo
- 6.4 Prácticas ambientales
- 6.5 Prácticas con la comunidad

7. Conclusiones: Aldeamo en cifras

Logros y reconocimientos

1. Alcance informe



Este informe fue elaborado bajo los estándares de la norma NTC ISO 26000 y en concordancia con la estrategia del negocio en cuanto a temas sociales, ambientales y organizacionales. Se presentan los resultados del periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del año 2021.





2. Carta CEO

A TODAS NUESTRAS PARTES INTERESADAS

El año 2021 fue un año muy positivo para Aldeamo. No sólo porque tuvimos un crecimiento importante en nuestros resultados financieros, sino porque fue un buen año para demostrar nuestro compromiso de crear un mejor planeta para todos.

Las iniciativas de las que me siento más orgulloso fueron:

- Vacunar a más de 160 personas entre colaboradores directos, familiares y personas de nuestros proveedores.
- Dar como regalo de fin de año un árbol sembrado en la Amazonía a nuestros clientes.
- Continuar con la donación de horas de labor social de nuestros colaboradores en más de 90 organizaciones en 12 países.
- En esta segunda comunicación de progreso anual les contamos a nuestras partes interesadas el detalle de estas y otras actividades que demuestran que nos involucramos con nuestras comunidades, que contribuimos a mejorar nuestro planeta, y que no nos limitamos a generar empleo, pagar impuestos y cumplir las normas.

Somos una empresa BIC y unos miembros orgullosos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Trabajamos en los

diferentes aspectos de empresas BIC y en los 10 principios del pacto porque estamos convencidos de que es lo correcto y porque queremos que, cada uno de nuestros colaboradores, pueda mirar a sus familiares a los ojos y decirles con convicción de que trabajan en una empresa que se esfuerza todos los días por hacer las cosas bien.

Y son esos colaboradores quienes se merecen el crédito de todas estas actividades, pues son ellos los que, cada día, se esfuerzan porque nuestro mundo sea mejor.

Espero que disfruten esta comunicación y por favor no duden en buscarnos para trabajar en conjunto ideas que tengan un claro impacto social.

Cordialmente,

Alfredo Angel
CEO Aldeamo

3. Sobre nosotros

3.1 Perfil de la organización

Razón social de la organización:
AXESNET SAS BIC

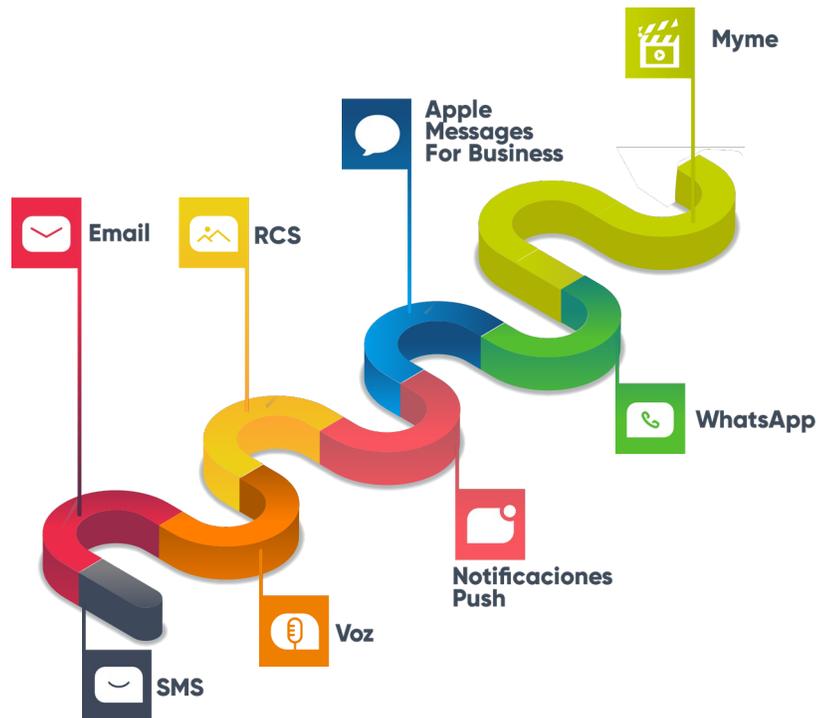
Actividad principal 6201: Actividades de desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación, pruebas)

Actividad secundaria 6311: Procesamiento de datos, alojamiento (hosting) y actividades relacionadas

Otras actividades 6312: Portales web

6190: Otras actividades de telecomunicaciones

Marca: Aldeamo



3.1.1 Propiedad y forma jurídica



AXESNET SAS BIC es una sociedad de naturaleza jurídica por acciones simplificadas que actualmente cuenta con la condición BIC (Sociedad de Interés Colectivo) cuya propiedad está a través de un accionista único.

El valor principal de la Estructura Societaria de ALDEAMO, es la transparencia, esto permite dar un derecho igualitario a los Accionistas al ejercer sus derechos de manera efectiva y a los grupos de interés identificándose como receptores importantes de información.

El Representante Legal de ALDEAMO, documenta sus actuaciones relacionadas con sus responsabilidades y mantiene a disposición del Revisor Fiscal y demás órganos de control para la correcta implementación adecuada del Sistema de Control Interno.

3.1.2 Tamaño de la organización, número de sedes, número de empleados y crecimiento ventas.

La empresa cuenta con presencia y una operación local como empresa constituida en 12 países de Latinoamérica: México, Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Colombia, Perú, Bolivia, Ecuador y República Dominicana.

Las oficinas principales están ubicadas en:



Perú



Ecuador



Colombia



Guatemala



para facilitar los trámites administrativos en la región.

La expansión en los **12 países** ha permitido seguir contratando recursos humanos en los diferentes países en donde operamos.



En el 2021 incrementamos el número de empleados en un **11.2%** creciendo y cerrando el año con 99 personas.



Gracias al crecimiento de la empresa nuestras ventas crecieron en un **60.27%**.

4. Información sobre su cadena de suministro

ALDEAMO establece con sus proveedores relaciones mutuamente beneficiosas con el fin de proporcionar un servicio de calidad a sus clientes, para ello, realiza procesos de selección con criterios como rentabilidad, cumplimiento especificaciones técnicas, acuerdos de niveles de

servicio, cumplimiento de sistemas de gestión, entre otros, adicionalmente, está en constante seguimiento y evaluación del servicio para mejorar y tener una comunicación clara y fluida con ellos, dentro de su cadena de valor se encuentran 3 procesos claves para su operación:

1

Gestión de Ventas cuyo objetivo es atraer nuevos clientes y fidelizar a los clientes actuales por medio de estrategias y haciendo uso de la metodología Sandler que permite estar más conectados con los clientes, escuchar sus necesidades y ofrecer servicios a la medida.

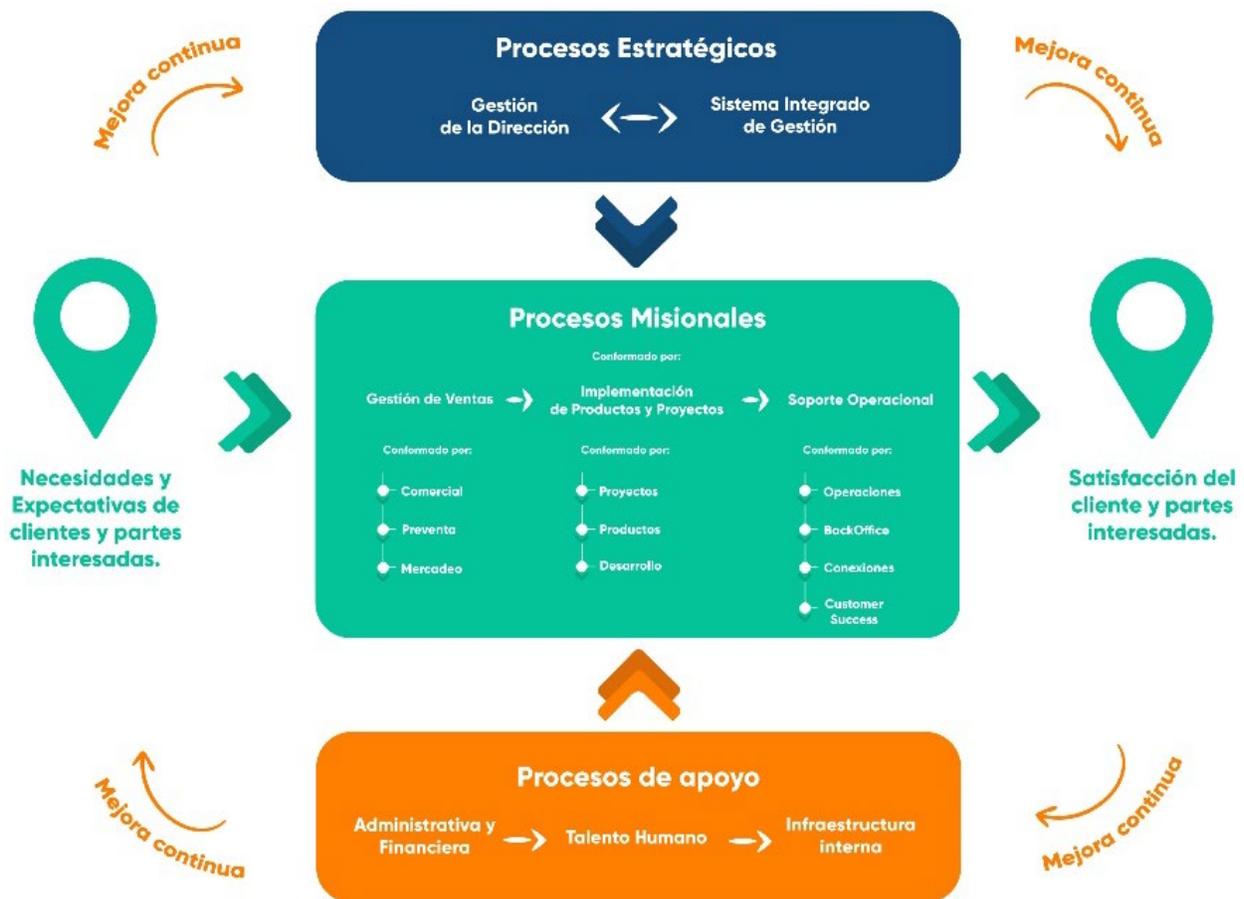
2

Implementación de productos y proyectos cuyo objetivo es establecer las actividades a desarrollar para la implementación de productos y proyectos en ALDEAMO con el fin de obtener soluciones novedosas que puedan constituirse en ventajas competitivas o proyectos de cliente.

3

Y por último dentro de su cadena de valor cuenta con el proceso de **soporte operacional** quien es el encargado de atender las solicitudes e incidencias internas y externas, mediante la planeación y ejecución de las actividades correspondientes para garantizar la calidad de las respuestas y oportunidad del servicio al cliente.

Los procesos anteriormente mencionados cuentan con recursos y el apoyo de otros procesos muy importantes como lo son los procesos estratégicos y procesos de apoyo. A continuación, relacionamos el mapa de procesos donde se describe de manera gráfica la información:



4.1 Enfoque estratégico

Propósito

Conectamos a personas y empresas para facilitarles la vida a través de la tecnología.



Visión

Estar en el **top 10** de jugadores mundiales en el negocio de Communication Platform as a Service - CPaaS, medido en ventas.

5. Valores Corporativos



Tenemos don de gente:

Actuamos con amabilidad, sencillez, respeto, servicio, compromiso y actitud de colaboración.



Somos disciplinados:

Somos puntuales, perseverantes, y tenemos el hábito de cumplir con lo que prometemos.



Somos versátiles:

Buscamos siempre dar soluciones y generar valor, adaptándonos a diferentes situaciones con facilidad y rapidez.



Compartimos conocimiento:

Adquirimos y facilitamos el acceso a la información para el crecimiento personal de nuestros clientes y de nuestra sociedad.



Creamos valor:

Nos preocupamos por contribuir de forma positiva a nuestros empleados, nuestros clientes, nuestros países y nuestros inversionistas.



Somos innovadores:

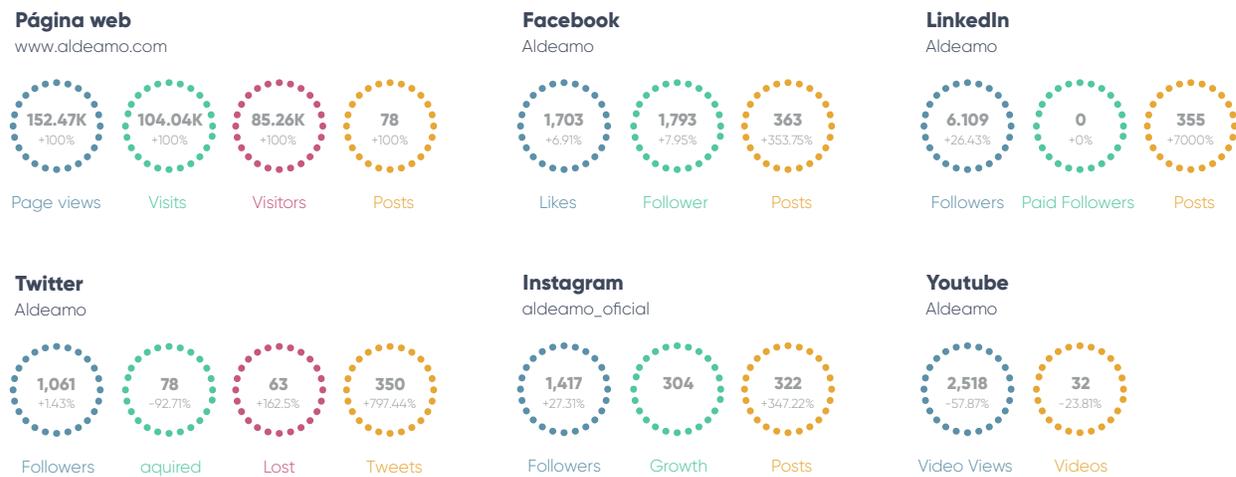
Desafiamos el status quo y nos preocupamos por implementar nuevas ideas

Nuestros objetivos corporativos se enfocan en:

1. Aumentar la rentabilidad del negocio que nos permite tener unos ingresos luego de gastos para poder seguir creciendo e invirtiendo en tecnología.
2. Ofrecer un excelente servicio al cliente de manera local. Esto lo medimos con el Net Promoter Score (NPS) que durante el año 2021 **tuvo** un índice superior al **70%**.

5.1 Valor de la marca

Somos responsables en nuestras comunicaciones internas y externa, para ello medimos la interacción con nuestras audiencias de la siguiente manera:



5.2 Ética, transparencia y cumplimiento legal: Comportamiento Organizacional

Las normas establecidas en ALDEAMO referentes a ética, transparencia, cumplimiento legal y conducta, representan el comportamiento esperado por parte de directivos, administradores y trabajadores, es por ello que en pro de velar por la ética y la transparencia de la aldea y como parte del proceso de RSE en nuestra organización, hemos creado un código que respalda el reglamento interno de trabajo y que busca impartir comportamientos en las actuaciones enmarcadas en los más altos principios éticos, las actividades de administradores y empleados los cuales son portadores de la filosofía organizacional garantizando la confianza de clientes, el estado y la comunidad en general.

5.2.1 Conflicto de interés

Entendiendo que el conflicto de interés es la situación en la cual el trabajador impone sus intereses particulares sobre los intereses de la compañía, ALDEAMO, por lo que los funcionarios conocen y aplican la política interna referente a evitar cualquier posible conflicto de interés en la realización de sus funciones por lo que se adoptan las siguientes medidas:

- A.** En todas las operaciones se actuará con transparencia y de acuerdo con disposiciones legales.
- B.** Los trabajadores con personal a cargo tendrán en cuenta que, la delegación de funciones no se entenderá como la delegación de responsabilidades.
- C.** No se utilizará el nombre de ALDEAMO, en beneficio propio.
- D.** Todos los colaboradores pondrán al servicio sus conocimientos, capacidades y experiencia en la consecución de los objetivos de ALDEAMO.
- E.** ALDEAMO no permite la contratación de familiares de primer o segundo grado de consanguinidad.

5.2.2 Situaciones que configuran conflicto de interés

Todos los colaboradores de ALDEAMO, se abstienen de participar en situaciones de conflictos de interés, bajo las siguientes premisas:

- A.** Si el desarrollo de sus funciones implica la responsabilidad de contratar o disponer de servicios a nombre de la compañía, no podrá ejercerla con su cónyuge o compañero(a) permanente, ni con sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad, y primero civil. En el caso de presentarse esta situación la operación será tramitada por un funcionario ajeno a las relaciones, en todo caso, si se tratara de una operación con vinculados, deberá observarse la normativa dispuesta en la materia.
- B.** No participan en actividades o administran negocios contrarios a los intereses de la compañía o que puedan perjudicar la completa dedicación de las funciones establecidas en la compañía.
- C.** No establecen empresas o negocios que compitan directamente con ALDEAMO, ni serán socios, empleados o administradores de estas.
- D.** No realizan actividades de interés personal o familiar al interior de la compañía y se abstienen de tener participación o propiedad en empresas que tengan o busquen negocios con ALDEAMO.
- E.** No se favorece a un cliente o proveedor en particular en detrimento de otro.
- F.** No participan en actividades externas que interfieran con el horario laboral establecido, su rendimiento o el cumplimiento de sus responsabilidades, salvo autorización de la compañía.
- G.** No perciben retribuciones por parte de personas en función del vínculo existente con ALDEAMO.
- H.** Reportan a sus superiores y canal de denuncias establecido por ALDEAMO, cualquier situación que viole la ética y la transparencia.

5.2.3 Anticorrupción



Nuestra empresa tiene una política anticorrupción que busca educar empleados o quienes trabajan para o a nombre de ALDEAMO en lo concerniente a las leyes anticorrupción aplicable, igualmente la compañía tiene "Tolerancia Cero" con cualquier conducta que pudiese ser considerada soborno o que pueda, en cualquier otra forma, ser considerada corrupta.

5.2.3.1 Prohibición de cualquier forma de soborno

ALDEAMO prohíbe estrictamente el soborno en cualquier forma, incluyendo de forma directa o indirecta a través de un agente u otro tercero, ya sea en relación con un funcionario público o una persona privada.

Un soborno se define como el acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar, recibir algo de valor como contraprestación por un beneficio indebido o una ventaja inapropiada o como contraprestación para el desempeño de cualquier función pública o privada, independientemente de que dicha oferta, promesa o solicitud sea para sí mismo o un tercero, o bajo el nombre propio de esa persona o en representación de un tercero.

Un agente es un tercero autorizado a obrar en representación de ALDEAMO se incluyen, entre otros, asesores legales, consultores, proveedores, agentes generales, agentes comerciales y – en general– cualquier intermediario con la capacidad de vincular a la Compañía.

La prohibición del soborno en La Compañía incluye el "soborno comercial", es decir el soborno indirecto el cual viola las leyes de muchos países.

El soborno comercial generalmente implica que se entrega algo de valor a un intermediario, por ejemplo, a un empleado de un cliente, sin el conocimiento del supervisor o empleador de dicho empleado, con la intención de influenciar indebidamente la conducta comercial de dicha compañía.

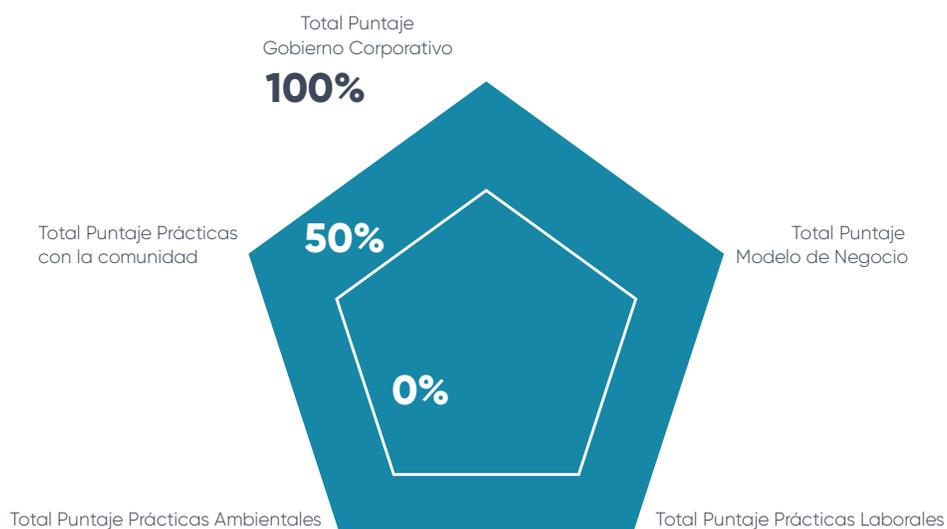
5.2.4 Sanciones

En caso de incumplimiento por parte de alguno de los Accionistas, Directivos, y Empleados respecto a las disposiciones anticorrupción, la Compañía pondrá en marcha sus procedimientos disciplinarios y sancionatorios establecidos en los contratos de trabajo, en sus políticas de cumplimiento y/o en el reglamento interno de trabajo, y las normas laborales aplicables para tal efecto. El incumplimiento de este programa será calificado como una falta grave que dará lugar a las sanciones establecidas, con la gravedad que puedan llegar incluso al despido con justa causa, previo procedimiento disciplinario interno.

Este mecanismo sancionatorio se activará en caso de que alguno de los empleados, accionistas, y/o directivos de Aldeamo y sus filiales (Partners o Distribuidores):

- a) Realicen alguna conducta contraria al presente Programa o a las disposiciones Anticorrupción; y toleren y/o consientan dichas conductas; y/o no la informan en tiempo.
- b) No cumplan con sus funciones de acuerdo con el Programa y las demás Políticas de cumplimiento. El incumplimiento de este Programa por parte del Contratista facultará a Aldeamo a hacer efectivas las cláusulas anticorrupción incluidas en los respectivos contratos y/o formatos de vinculación de contrapartes y podrá dar por terminado el contrato o relación comercial unilateralmente. En los casos en los cuales apliquen consecuencias legales y/o penales, se adelantarán adicionalmente las respectivas denuncias ante las autoridades competentes.

6. Resumen Ejecutivo



ALDEAMO presenta el resultado de la herramienta de evaluación BIC teniendo en cuenta las expectativas establecidas en los asuntos de cada materia fundamental de la guía ISO 26000 alineados con las dimensiones BIC que propone la ley 1901 de 2018, el decreto 2046 de 2019 y la resolución 200-004349 de la superintendencia de sociedades.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

El puntaje total obtenido fue de **66,1%** donde se evidenció un alto porcentaje de cumplimiento en dimensiones como gobierno corporativo, modelo de negocio, prácticas laborales y prácticas con la comunidad resaltando el compromiso de la organización en estos aspectos, también se identificaron oportunidades de mejora en la dimensión de prácticas ambientales ya que es necesario incorporar una cultura ambiental en la organización y llevar a acciones en pro del cuidado del medio ambiente.

6.1. Dimensiones

6.1.1 Modelo de negocio

En Aldeamo se cuenta con un procedimiento para la selección, seguimiento, evaluación y reevaluación de proveedores, en cada uno de los pasos anteriores se cuenta con unos criterios mínimos los cuales son revisados y concertados con ellos con el fin de generar un relacionamiento de gana - gana en la relación contractual. Los criterios para la selección son:



Servicio al cliente y SLA'S: El proveedor deberá contar con estrategias efectivas y tiempos aceptables para la atención y respuesta de reclamos, incidentes y requerimientos.

Rentabilidad: El proveedor es rentable para Aldeamo en cuanto a costos, formas y plazos de pago.



Cumplimiento especificaciones técnicas del producto: El proveedor deberá demostrar que el producto o servicio ofrecido cumple con todas las especificaciones técnicas requeridas por Aldeamo y la garantía es acorde a los productos solicitados.

Disponibilidad de la plataforma o plazos de entrega convenientes para la empresa: Se verifica si los plazos de entrega o disponibilidad de la plataforma dados por el proveedor son acordes a las necesidades de la empresa.



Adicionalmente, se realiza un seguimiento mensual y evaluación semestral a los proveedores críticos que pueden afectar la operación de la empresa con el fin de verificar el servicio prestado por el proveedor con el fin de verificar si todo está acorde a lo pactado inicialmente o es necesario realizar ajustes o planes de mejora concertados con el fin de mantener relaciones mutuamente beneficiosas.

En Aldeamo adquirimos bienes y servicios de empresas de origen local y damos preferencia a aquellos que implementan normas equitativas con sus trabajadores; para verificar esta información surtimos con rigurosidad el proceso de calidad para tal fin. Algunos de nuestros proveedores o aliados de productos que cumplen con estos requisitos son:



6.2 Gobierno Corporativo

Expandimos la diversidad en la composición de las juntas directivas, equipo directivo, ejecutivo y proveedores, con el fin de incluir en ellos personas pertenecientes a distintas culturas, minorías étnicas, creencias religiosas diversas, con distintas orientaciones sexuales, capacidades físicas heterogéneas y diversidad de género.

6.2.1 Campo de acción de la compañía

Aldeamo tiene presencia en 12 países de Latinoamérica: Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú y República Dominicana, garantizando una gran cobertura en la prestación de sus servicios, y siendo multiétnicos en la composición de directivos y trabajadores.

Así mismo contamos con un Sistema de Gestión de Calidad bajo los estándares de la norma internacional ISO 9001:2015 certificado, Sistema de Gestión de Seguridad de la Información ISO 27001:2013 en implementación y el Pacto Global o el Pacto Mundial de Naciones Unidas, reiterando nuestro compromiso de responsabilidad y mejora continua en la atención de nuestros clientes.



En Aldeamo buscamos encaminar nuestras acciones siempre con buenas prácticas de gobierno y responsabilidad, por lo cual tenemos una política de buen gobierno corporativo que busca fortalecer el ambiente de control y reiterar nuestro compromiso de transparencia y responsabilidad. Es así como por medio de los principios de ética, servicio, respeto y

lealtad, establecimos estándares de conducta y buenas prácticas en la realización de nuestras actividades y en la prestación de nuestros servicios. Trabajando en conjunto con directores,

administradores y colaboradores en la adopción de dichos principios en la realización de nuestros deberes y funciones.

6.2.2 Diversidad en Aldeamo

Nos caracterizamos con buscar un equilibrio en la igualdad de género, por eso contamos con un escalafón salarial que está dado por el costo de vida de cada país, y en donde se estudiaron aspectos competitivos relacionados con empresas del mismo sector y tamaño, y en donde no existe discriminación por género o alguna otra condición más allá de las habilidades técnicas y profesionales que el cargo requiera.

Durante el año 2021 el **20%** de las mujeres de aldeamo estaban ejerciendo cargos de liderazgo dentro de la organización. Y en la planta total de personal en nómina, cerramos el indicador en el año 2021 con el **53.46%** de mujeres. Así mismo Aldeamo ha sido aliado y vocero del empoderamiento de las mujeres a través de sus productos y servicios y de espacios académicos como foros, webinar y entrevistas.

6.2.3 Grupo de Interés

Como empresa, Aldeamo busca generar valor económico, pero también generar compromiso social, devolviendo a la sociedad por medio de los vínculos generados con los grupos de interés.

Principios generales aplicables los grupos de interés:

Con el fin de dar garantías a la protección de sus derechos, ALDEAMO promueve los siguientes principios básicos para la implicación de los grupos de interés a los objetivos de la compañía.

- A.** Desarrollo de un modelo de negocio transparente y comprometido con el bienestar de los usuarios.
- B.** En ninguna circunstancia nos vinculamos con personas naturales o jurídicas en las que se conozca que presenten comportamiento empresarial contrario a la Ley, por ella contamos con un proceso certificado de proveedores, que permite ver la transparencia de todos los procesos.
- C.** Canales de comunicación permanentes y asertivos en donde informamos las condiciones de las operaciones, así como la respuesta a las solicitudes, reclamaciones y requerimientos.
- D.** Compromiso de responsabilidad social frente a los grupos de interés estableciendo relaciones de beneficio mutuo actuando siempre con transparencia y buena fe.

6.2.4 Great Place to Work® y Aldeamo

Great Place to Work es una firma global de consultoría que mide el ambiente laboral y de acuerdo con los resultados certifica a las empresas que tiene un resultado sobresaliente en los distintos ámbitos de evaluación.

La Certificación que otorga esta firma, que además es reconocida mundialmente, es un programa de reconocimiento a la calidad del ambiente laboral. La metodología detrás del Programa de Certificación se basa en los 30 años de investigación para lograr cuantificar el Ambiente Laboral y compararlo con Los Mejores Lugares para Trabajar del país y del mundo. Pero ¿qué es un Gran Lugar para Trabajar? Es aquel en el que se logran los objetivos organizacionales, con personas que dan lo mejor de sí mismas y trabajan como equipo, todo en un ambiente de confianza.

Great place to work indaga las percepciones de los colaboradores sobre el Ambiente Laboral a partir de la valoración del Great Place to Work® Model que se describe a continuación:



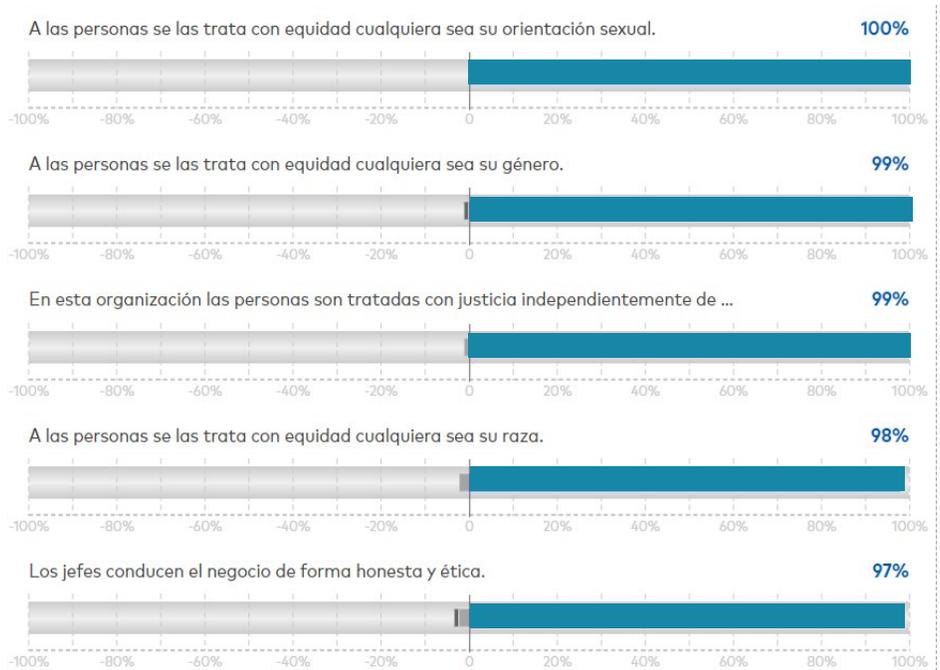
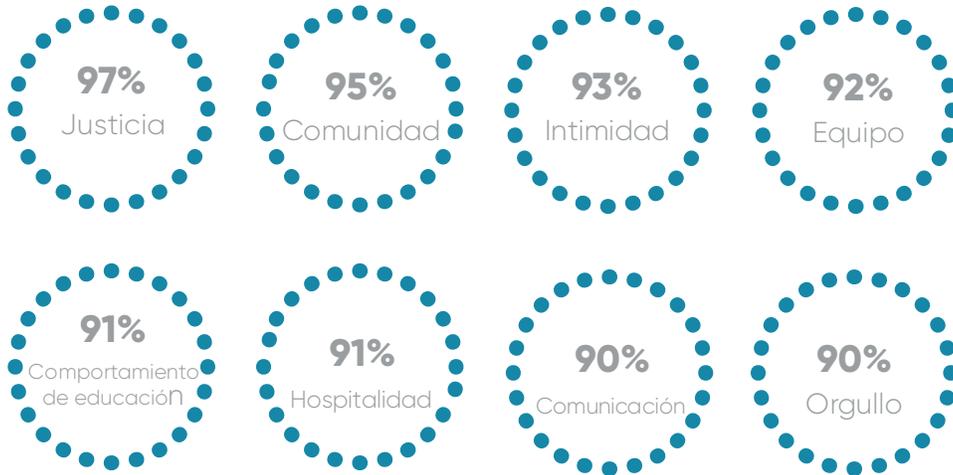
A partir del People's Voice™ Analytic System, plataforma desarrollada para analizar fenómenos psicosociales aplicando elementos propios de la Ciencia de Datos, se compararon los resultados de las organizaciones con los grupos característicos (perspectivas) que hemos logrado identificar en los países donde tenemos operación y que comparten perfiles psicológicos, sociales, biográficos y organizacionales, similares a los de la organización.

Así, identificamos oportunidades de mejoramiento y prioridades de intervención en la organización como un todo, en sus diferentes unidades de gestión y en todos sus niveles organizacionales. En función de dichas oportunidades identificadas, revisamos estrategias y herramientas de intervención buscando una transformación dirigida hacia la cultura de trabajo deseada.

Para el año 2021, logramos la certificación GPTW, anteriormente mencionada con una validez de 1 año, de septiembre de 2021 - 2022. La certificación fue dada por los óptimos resultados en las diferentes áreas de evaluación.

La batería se aplicó entre el 30 de agosto al 10 de septiembre de 2021, y tuvo una participación de 91 trabajadores, en ese momento la planta total era de **97**. Por lo que tuvo una participación del **93.81%**.

Los resultados encontrados en la herramienta de medición que se destacan fueron los siguientes:



6.2.5 Great Culture to Innovate® y Aldeamo



Aldeamo está convencido que la cultura organizacional y la diversidad son importantes catalizadores de la Innovación. Por eso establecemos recursos, herramientas y espacios para trabajar sobre estos ejes y lograr importantes transformaciones en nuestra organización.

Es así como en el año 2021, dispusimos todos nuestros esfuerzos para realizar todo un proceso de transformación al interior de la organización de la mano de la firma People Voice a través de la marca Great Culture to innovate, así:

1. Valoración y Diagnóstico. A través de la metodología de Ciencia de los Datos, identificamos aquellos aspectos propios de la organización que generarían mayor impacto en la construcción de una cultura de innovación.
2. Sensibilización y establecimiento de objetivos. Se programaron y ejecutaron sesiones con la Alta Dirección, para que este equipo sea el principal impulsor de una cultura innovadora.
3. Transformación. Se crearon planes de acción e iniciativas para aportar a la construcción de una cultura de innovación, así:

6.2.6 Diversidad

Diversidad: Reclutamiento y Selección



Se revisaron los procesos actuales y se definieron políticas, prácticas y procesos para el manejo adecuado de la diversidad desde los procesos de reclutamiento y selección.

Grupo participante: Líder de Talento Humano responsable de los procesos de reclutamiento. A través de este proceso se logró:

- Mejorar los procesos de reclutamiento y selección para que estos ayuden a fomentar la diversidad dentro de la organización y sus equipos de trabajo.
- Generar discusiones en torno a los prejuicios que existen actualmente y que pueden estar afectando los procesos actuales de selección.
- Proveer una guía en cuanto al diseño de herramientas y prácticas que ayuden a evitar y manejar los prejuicios.
- Diseñar métodos de comunicación que logren transmitir los principios y valores de la compañía de forma efectiva durante los procesos de selección. (Implementación de modelo Fit de entrevista Aldeamo, en donde se tienen en cuenta estos aspectos y el match que los candidatos hacen con el ADN de la organización.

6.2.7 Cultura de Innovación



Basados en los resultados de la valoración y las prioridades identificadas, creamos intervenciones específicas dirigidas a las diferentes áreas en donde se encontraron oportunidades de mejora.

Estas fueron sesiones personalizadas de coaching, revisiones de procesos y/o políticas, talleres y/o programas intensivos de entrenamiento para determinadas áreas o equipos dentro de la organización. Finalmente, los resultados de aplicación de la batería nos permitieron obtener el sello GCTI, y ser reconocidos formalmente como una gran empresa para innovar; este reconocimiento tiene una duración de 1 año, que en nuestro caso va de septiembre de 2021 a septiembre de 2022.

6.2.8 Transparencia y Claridad con la información financiera de la empresa

Para Aldeamo es muy importante que todos sus colaboradores conozcan y puedan consultar de manera transparente los estados financieros de la compañía. Estos están publicados en un drive de uso interno. En ventas con respecto al 2020 crecimos el **70%**.

6.3 Prácticas laborales

6.3.1 Salarios

En nuestra organización contamos con un esquema de remuneración salarial razonable para nuestros trabajadores y analizamos y actualizamos constantemente nuestro escalafón con el fin de establecer estándares de equidad.

Es así como Aldeamo cuenta con escalafón salarial que fue diseñado en el año 2018 y se actualizó en el año 2020 con la ayuda del instrumento Show me the money, herramienta que adquirió la compañía y que permite acceder a sueldos y beneficios del mercado, pudiendo así trabajar en la estrategia de retención y desarrollo de carrera de nuestros colaboradores. De igual forma esta plataforma logra establecer y comparar los salarios de organizaciones del mismo sector, la misma industria y el mismo tamaño en los diferentes países de Latinoamérica, según el costo de vida de cada país, lo que permite hacer un ejercicio justo, competitivo y sin ningún tipo de discriminación.

La escala salarial diferencia cada rol dentro de la empresa y facilita la administración de dichos salarios, asegura un equilibrio interno y proporciona remuneraciones competitivas en el mundo laboral.

Con el escalafón salarial cada cargo tiene la posibilidad de crecer en salario, ya que cada nivel está dado por tres estadios (Junior, Intermedio y Senior).

6.3.2 Aumento Salarial Anual



En el año 2021, pese a la pandemia por Coronavirus, se realizaron aumentos salariales basados en el costo de vida. Este valor fue mayor a lo establecido por el gobierno para ese año en cada uno de los países donde tenemos operación.

6.3.3 Beneficios Extralegales



En Aldeamo buscamos dar una buena calidad de vida a todos los que hacen parte de esta organización, por ello contamos con un programa de beneficios extralegales que buscan fomentar en el trabajador la satisfacción, la preparación y el crecimiento personal y profesional.

6.3.3.1 Bonos no comerciales por cumplimiento de metas



Aldeamo reconoce el esfuerzo de los Aldeamicos (personas que trabajan en Aldeamo) que NO comisionan y por ello existe el siguiente esquema de bonificación no comercial:

El pago de este bono se da por mera liberalidad de la empresa, no constituye salario, se paga únicamente con abono a la cuenta de nómina y se distribuye de la siguiente manera:

El 50% del pago finalizando el trimestre en el que se cumplió la meta y el 50% restante al finalizar el año, si y sólo si se cumple con la meta de ventas anual.

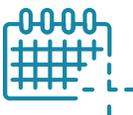
Durante el año 2021, Aldeamo entregó de manera deliberada a todos sus colaboradores bonificación por el cumplimiento de sus metas en ventas. El 100% de nuestros trabajadores gozaron de este beneficio.

6.3.4 Beneficios Transversales



Son aquellos que impactan transversalmente a toda la organización y no está dado por ningún tipo de segmentación de rangos: es decir cualquier persona que sea trabajadora de aldeamo puede empezar a gozar de estos beneficios.

6.3.4.1 Día libre por labor social



Todos los trabajadores que contribuyan 1 vez al semestre a una labor social. La empresa a cambio dará un día libre en compensación de esta, siempre y cuando sea desarrollada un fin de semana o festivo. En caso contrario la empresa dará el tiempo para que sea realizada dentro de su horario laboral.

En el año 2021, el **91%** de nuestros trabajadores contribuyeron donando tiempo a una causa social y gozaron de este beneficio.

6.3.4.2 Regalo de Cumpleaños



Durante el año 2021, aldeamo otorgó al 100% de sus trabajadores media jornada de trabajo libre el día de su cumpleaños, en los casos en los que su fecha de nacimiento cayó en fin de semana o día festivo se dio en el día inmediatamente anterior o posterior, según la preferencia del beneficiario.

6.3.4.3 Horario Flexible



En Aldeamo compaginamos la vida personal, familiar y laboral. Así fue como en lo corrido del año 2021, Aldeamo fue flexible con las jornadas laborales de todos sus trabajadores, permitiendo dos jornadas según sus preferencias y necesidades particulares.

COLOMBIA:

HORARIO A: lunes a viernes de 6am a 4pm

HORARIO B: lunes a viernes de 7am a 5pm

OTRAS OPERACIONES:

HORARIO A: lunes a viernes de 7am a 5pm

HORARIO B: lunes a viernes de 8am a 6pm

Así mismo y dentro de la línea de flexibilidad laboral, Aldeamo facilitó **7.728** horas de permisos, para que sus colaboradores pudieran asistir a compromisos personales y ajustarse a horarios de terceros según sus necesidades. Por ejemplo: acudir a citas médicas, atender asuntos legales, académicos y familiares.

6.3.4.4 Capacitación y Aprendizaje

Durante el año 2021 garantizamos capacitaciones y aprendizaje constante para todos los trabajadores a través de:

Programa Acrecer:

Es un programa interno, que busca apoyar el crecimiento de nuestros trabajadores a través de la financiación o subsidio de estudios formales (pregrado, postgrado), o cursos de educación no formal que cubran las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño (RETO) y que beneficien a la persona y a la empresa.

Durante el último año se benefició el 17% de los trabajadores de este programa y se invirtieron USD 10.500 en subsidios de estudios y/o certificaciones para sus trabajadores.

Platzi:

Esta es una plataforma y comunidad educativa activa en donde se pueden tener planes de formación académicos y cursos no formales. Aldeamo le apostó a este tipo de educación durante el año 2021, e invirtió cerca de USD 17.000 dando licencias a todos los trabajadores de Aldeamo, así fue como durante ese año cada

Programa de Capacitación y Formación Interna:

Desde el área de Talento humano se creó un plan de capacitación para el año 2021, según las necesidades y recomendaciones de las evaluaciones de desempeño del año inmediatamente anterior, este plan tuvo una ejecución del 93%, impacto que se vio reflejado en 11 ascensos, 2 movimientos horizontales y cerca de 8 nuevos planes de carrera y sucesión.



6.3.4.5 Regalo Quinquenio



La empresa reconoció la antigüedad del **8%** de los trabajadores durante el 2021, otorgándoles 3 días más de vacaciones por cumplir 5, 10, 15 o 25 años dentro de nuestra organización.

6.3.4.6 Hijos y Mascotas



Las familias y mascotas de nuestros trabajadores son muy importantes para nuestra empresa, es por ello por lo que las oficinas están habilitadas para recibirlos y durante el 2021 fueron bienvenidos en nuestras instalaciones sin ningún tipo de limitación.

6.3.4.7 Pago diferencial de incapacidades



En vista que la ley es severa con los descuentos relacionados a incapacidad por enfermedad general, la empresa cubre hasta por 15 días el 100% de la primera incapacidad por año, sin que el trabajador se vea afectado en sus quincenas. Si la incapacidad supera los 15 días, la empresa se acogerá a la ley a partir del día 16. Para el año 2021, el **15%** de los trabajadores en Aldeamo disfrutaron este beneficio.

6.3.4.8 Asesoría Legal y Psicológica

Aldeamo brindó a sus trabajadores y sus familias asesoría legal y/o psicológica de forma gratuita para resolver temas familiares y personales. El 6% de la empresa hizo uso de este beneficio durante el año 2021.

6.3.4.9 Seguro de Vida



Los trabajadores de Aldeamo que superaron el periodo de prueba, cuentan con un plan básico de seguro de vida a través de la aseguradora SURA. Durante el 2021 el impacto de cobertura del seguro fue del 85%.

6.3.5 Beneficios por Rangos



En pro de retar a nuestros trabajadores, y tener un plan de carrera al interior de la organización, tenemos un programa de beneficios por rangos en donde los trabajadores pueden gozar de acuerdo con la clasificación interna según su nivel de estudio y responsabilidades del cargo.

RANGO	DINERO DISPONIBLE MENSUAL	DINERO DISPONIBLE EN OPERACIONES
DIRECTIVO	\$ 385.000	USD\$110
GERENCIAL	\$ 260.000	USD \$80
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	\$ 190.000	USD \$62
PROFESIONAL	\$ 128.000	USD \$40
OPERATIVO	TRANSVERSALES	TRANSVERSALES

Todos los trabajadores tienen un monto disponible mensual (que en ningún caso es en efectivo) que pueden utilizar en:

1. Bonos de restaurantes o Mercado
2. Suscripciones a Netflix o Spotify
3. Bonos de gasolina
4. Estadías en hoteles On Vacation o Decamerón
5. Medicina prepagada (Colsanitas, Medisanitas)

El programa de Beneficios por rangos de Aldeamo impactó para el año 2021 al **98%** de nuestros trabajadores y la empresa invirtió cerca de los 109.050,80 USD en estos.

6.3.6 Salud y Bienestar



Para lograr la salud y el bienestar que queremos en todos nuestros colaboradores, Aldeamo está comprometida con el sistema general de seguridad y salud en el trabajo. Durante el año 2021 tuvimos un cumplimiento del 95% porcentaje que certificó la ARL a la cual estamos afiliados.

Así mismo y de acuerdo con la promoción de vida saludable, bienestar y actividad física durante el 2021 se crearon espacios a los colaboradores para mejorar su salud en el entorno laboral y personal.

6.3.6.1 Pausas activas

Durante la jornada laboral se permiten espacios de descanso de 15 minutos en la mañana y en la tarde, adicionalmente cada semana se realiza una jornada de pausas activas con todo el personal de 15 minutos donde se brindan diferentes actividades de estiramiento muscular,



activación de la mente, renovación de energía y liberación de estrés mediante secuencias de ejercicios.

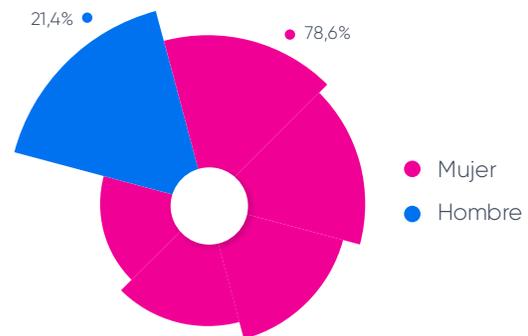
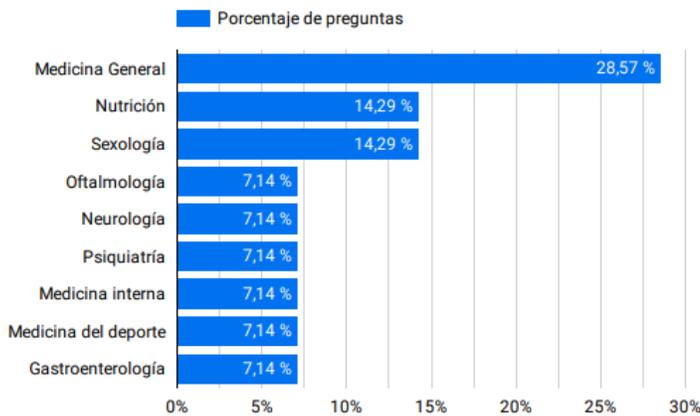
6.3.6.2 1DOC3

En el transcurso del año 2020, la empresa invirtió en el aplicativo de consulta 1DOC3, con el buscaba mitigar el impacto de la pandemia, poniendo a la disposición de todos sus trabajadores una herramienta que permitiera abordar dudas médicas de manera virtual sin exponerse a clínicas y hospitales, lugares con alta probabilidad de ser contagiados en la pandemia.

Así fue como todos nuestros colaboradores y sus familiares pudieron realizar preguntas médicas por chat donde recibieron orientación personalizada y en tiempo real por parte de profesionales en salud.

La variación de preguntas por especialidades médicas se realizó en:

1. Distribución de preguntas por especialidad médica



78.6 % de las preguntas fueron realizadas por mujeres y **21.4%** por hombres

6.3.6.3 Cumplimiento de capacitación en seguridad y trabajo

El cumplimiento del plan de capacitaciones fue de un **97%**. Se formó a los grupos de interés y al personal de la compañía en tema inherentes a la prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo, mejorando el conocimiento y contribuyendo a la cultura del autocuidado y de valores en aldeamo.

6.3.6.4 Plan de trabajo y ejecución

En la proyección del plan anual del sistema de seguridad y salud en el trabajo del año 2021 se cumplió con el 93% de la ejecución de actividades proyectadas en las estrategias del sistema, cumpliendo con los fines de la compañía y el cumplimiento de metas y objetivos.

6.3.7 Política de teletrabajo

Para mitigar los efectos de la pandemia en la vida diaria, y para evitar que nuestros trabajadores se expusieron al riesgo biológico por covid 19, se formalizó una política que permitiera llevar las actividades laborales desde una ubicación distinta a la sede de la empresa, pudiendo adaptarse a distintas situaciones excepcionales, ofreciendo medios para una mejor conciliación laboral o contar con talento en lugares remotos.

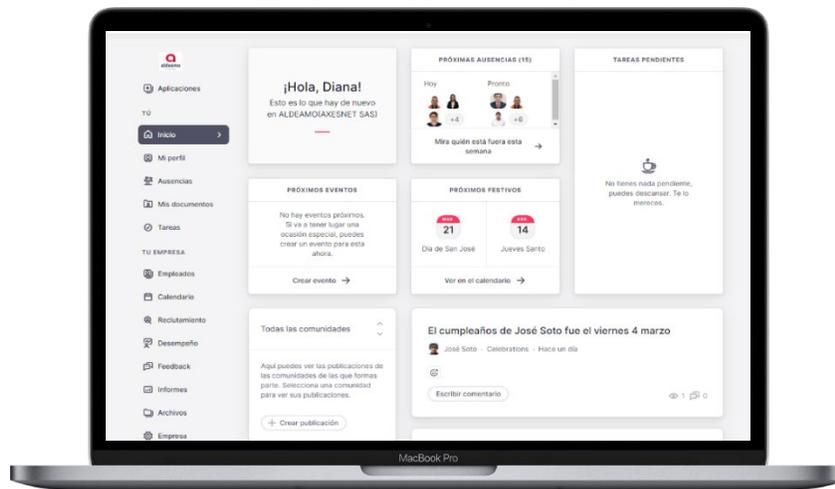
- **Factorial**

En mejora del proceso con el trabajo remoto, dispusimos de una herramienta donde los colaboradores pueden adjuntar evidencias o documentos que permitan la interacción virtual con sus líderes solicitando en tiempo real:

- **Vacaciones**
- **Permisos**
- **Justificación de ausencias médicas**
- **Información del empleado (Manteniendo la confidencialidad)**

Durante lo corrido del año 2021, aldeamo invirtió 7.521,68 USD por el uso de esta herramienta.

Así ven la herramienta, cada uno de nuestros colaboradores:



6.4 Prácticas ambientales

En aldeamo estamos conscientes de la importancia y el cuidado del medio ambiente, por lo que nos unimos a las iniciativas de control sostenible y preservación de los recursos naturales con los siguientes estímulos:

- Se implementó un estacionamiento privado gratuito en las instalaciones físicas de casa matriz en Bogotá para las bicicletas de los trabajadores, motivando e incentivando el uso de la bicicleta como transporte sostenible y manteniendo una vida saludable por medio del ejercicio.
- Se encuentran disponibles bicicletas para préstamo y uso de los trabajadores, de esta manera podrán transportarse ayudando a reducir la huella de carbono.
- Se realizó un convenio con empresa recicladora para el manejo de residuos, con el fin de tener una disposición y separación adecuada preservando la materia prima y el material reciclado.
- En Bogotá, cerramos convenio con la Fundación Tapitas por Patitas, y donamos más de 66 kilos de tapas plásticas para financiar las necesidades de los animales callejeros.



< Treelife

Aldeamicos

Usuarios: 22

Pasos recorridos: 21.925.147

Árboles plantados: 356

Integrantes del Grupo



- Nos unimos a la aplicación Treelife organización sin ánimo de lucro, que se encarga de plantar árboles manteniendo la reforestación de la región, se trata de que por cada 85.000 pasos y cada 150 km de pedaleo en bicicleta que de un miembro del grupo "Aldeamicos" se plantará un árbol y recibirá 1 treecoin. En la actualidad ya contamos con 22 miembros voluntarios en el grupo, con más de 21.674.405 pasos y un total de 351 árboles plantados.

- Saving The Amazon - Es ONG enfocada en la conservación de la Amazonía, el pulmón más grande del mundo, mediante la siembra de árboles con apoyo de comunidades indígenas, buscando ayudar a restituir la crisis climática.



En conjunto con esta ONG Aldeamo dio los regalos de fin de año a sus clientes más importantes. Esta decisión tuvo un impacto doble: Por un lado, dejamos de imprimir más de 400 calendarios y cuadernos que tradicionalmente regalábamos a nuestros clientes, reduciendo los árboles cortados para su impresión.

Y por el otro, contamos con nuestro bosque empresarial, que se puede ver en línea y que hoy en día tiene 113 árboles sembrados en cooperación con la comunidad indígena de Vaupés.

6.5 Prácticas con la comunidad



Durante el año 2021 incentivamos las actividades de voluntariado y crearemos alianzas con fundaciones que apoyan obras sociales en interés de la comunidad. Entre ellas:



El Programa "Ella Es" o "She Is" el cual busca capacitar a 100 niñas de todo el territorio colombiano entre 9 y 15 años que se encuentren en condición de vulnerabilidad, situación de violencia y falta de oportunidades académicas. Para este programa Aldeamo logró hacer un aporte de más de \$8,000 USD para que niñas de bajos recursos viajarán a la NASA a aprender de ciencia aeroespacial. Esperamos que esta inversión les permita salir adelante y ayudar a sus comunidades.



- Tapitas por Patitas
- Fundación trabajando por amor

El **7%** de los empleados apadrinan niños de la fundación Trabajando por Amor. Apoyo económico y tecnológico a la fundación Trabajando por Amor. Donación de equipos de cómputo a niños.



Donación de **552** horas en **100** fundaciones en los 12 países donde la empresa tiene operación.



Algunas de las causas que apoyamos en el 2021:

- 17 fueron de causa animal
- 9 fundaciones de niños y causas infantiles
- 5 de donación de sangre
- 9 de Adultos mayores
- 6 de comedor comunitario
- 4 fundaciones de personal con discapacidad
- 8 de asesoría y cursos
- 10 de apoyo ambiental
- 9 de servicios de iglesias
- 14 de servicios médicos (causas personas con enfermedades terminales)
- 2 fundaciones relacionadas con vivienda digna

7. Conclusiones: Aldeamo en cifras



Logros y reconocimientos



