

Yéminus



Software empresarial, CRM y gestión humana.

REPORTE DE GESTIÓN BIC

YÉMINUS SAS BIC

NIT 816008621-0

2024

**ESTÁNDAR ISO 26000 UTILIZADO PARA REALIZAR EL REPORTE
DE GESTIÓN**

CONTENIDO

GENERALIDADES DE LA ORGANIZACIÓN	4
1. Perfil de la organización	4
2. Estrategia.....	4
3. Ética, transparencia y cumplimiento legal	4
RESUMEN EJECUTIVO.....	5
REPORTE POR DIMENSIÓN.....	6
1. Modelo de negocio	6
2. Gobierno corporativo	7
3. Prácticas laborales	9
4. Prácticas ambientales.....	12
5. Prácticas con la comunidad	14
CONCLUSIONES	15

GENERALIDADES DE LA ORGANIZACIÓN

1. Perfil de la organización

- **Razón social de la organización:** YÉMINUS S.A.S BIC
- **Actividades, marcas, productos y/o servicios ofrecidos:**
En YÉMINUS se realiza actividades de desarrollo de Software especializado, asesoría e informática, comercialización de Software y Hardware.
 - Actividad principal Código CIIU: J6201
 - Actividad secundaria Código CIIU: J6202
- **Propiedad y forma jurídica:** Es una sociedad de naturaleza y responsabilidad SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA que actualmente cuenta con la condición BIC (Beneficio e Interés Colectivo) la cual fue constituida el 01 de junio de 2004 y cuya propiedad está distribuida a través de los 2 accionistas únicos.
- **Tamaño de la organización, número de sedes, número de empleados y ventas netas:**
Es una pequeña, que cuenta con una única sede en el municipio de Pereira, con 37 empleados directos los cuales 16 son mujeres y 21 son hombres.
- **Información sobre su cadena de suministro:**

2. Estrategia

YÉMINUS SAS BIC, se dedica a realizar actividades de desarrollo de Software especializado, asesoría e informática, comercialización de Software y Hardware. Así mismo, podrá realizar cualquier otra actividad económica lícita tanto en Colombia como en el extranjero. La sociedad podrá llevar a cabo, en general, todas las operaciones, de cualquier naturaleza que ellas fueren, relacionadas con el objeto mencionado, así como cualesquiera actividades similares, conexas o complementarias o que permitan facilitar o desarrollar el comercio o la industria de la sociedad. Que tiene como objetivo Realizar un diagnóstico del estado actual y los avances en el cumplimiento de los compromisos de la empresa con relación al desarrollo de las dimensiones como empresa BIC

3. Ética, transparencia y cumplimiento legal

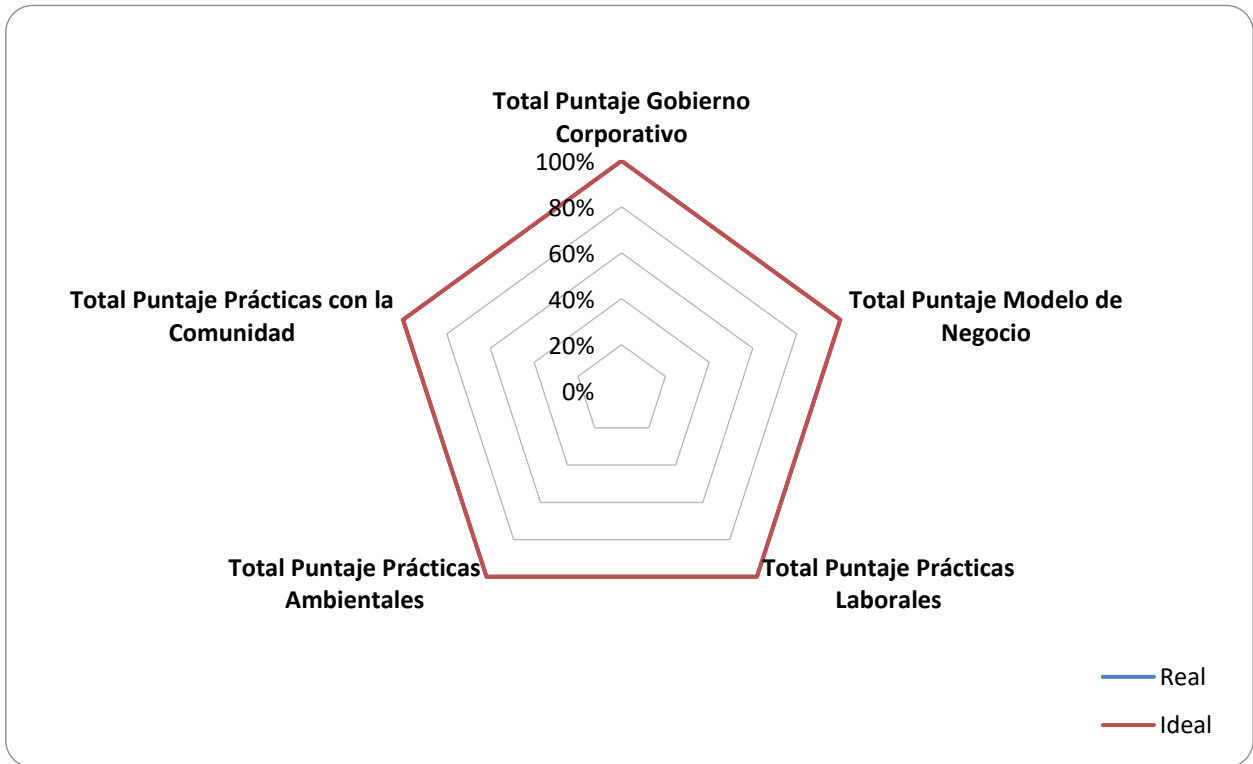
YÉMINUS SAS fue constituida como empresa BIC desde el 19 de abril de 2023, convencidos de que el camino de la responsabilidad social, ambiental, empresarial y comunitaria hacen parte integral de la misión, visión y objetivos estratégicos de la organización. Consideramos estos principios como la base del crecimiento constante en beneficio de los accionistas, empleados y la comunidad en general.

RESUMEN EJECUTIVO

El informe es desarrollado bajo el estándar ISO 26000 siguiendo el camino hacia la sostenibilidad y la responsabilidad social que YEMINUS cumple en su entorno. La cual brinda las herramientas para promover un ejercicio autónomo, basado en un análisis de evidencias y datos de los avances de la organización, permitiendo evaluar en forma transparente los temas que necesita comunicar en su reporte o informe de rendición a fin de dar cumplimiento a sus compromisos legales.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

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	700	700	100,0%



REPORTE POR DIMENSIÓN

1. Modelo de negocio

- Compromisos adquiridos

“Adquieren bienes o contratan servicios de empresas de origen local o que pertenezcan a mujeres. y minorías. Además, dan preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes y servicios que implementen normas equitativas y ambientales.”

- Implementación de las actividades

En Yéminus se contrata los servicios de limpieza con la empresa OFFIHOGAR donde sus colaboradores son mujeres cabezas de hogar y las compras de insumos de aseo, cafetería o papelería para el uso interno en la organización se realizan en la mayoría con empresas de cadena como Éxito, D1, entre otros, que cumplen con la mínima política interna, la cual es realizar comparaciones del mejor precio, esto debido a que somos una empresa de servicios y los proveedores o compras son mínimas, pues no se requiere materia prima para el desarrollo de nuestro producto y así mismo el servicio que ofrecemos con el mismo, ya que nuestro inventario realmente es intangible.

Sin embargo, es de resaltar que se realiza la compra de Toallas para Manos ecológicas de forma periódica con la empresa local OFFIEXPRESS y le hacemos entrega del material reciclable a la empresa FUNDAMBIENTA.



Evidencia 1. Certificado OffiHogar 2023.



Evidencia 2. Certificado Fundambienta 2023.



SABER S.AS NITB 16006677-3

REFERENCIA COMPRAS

Por medio de la presente certifico que la empresa **YEMINUS SAS** identificada con NIT: **816008621-0**, mantiene relaciones comerciales con nuestra empresa desde hace más de 4 años, donde se destaca la compra de **TOALLAS EN Z ECOLOGICAS**, como el producto principal. Cabe decir que nuestra empresa está tratando de distribuir la mayoría de productos de Aseo y Papelería que sean Ecológicos y amigables con el medio Ambiente.

El valor total en compra en este producto en el año 2023 fue de seiscientos veintinueve mil cuatrocientos pesos (629400)

Esta constancia se firma a los doce (14) días del mes de mayo del 2024.

Atentamente,

MARIA JEANETH GARCIA PATIÑO

Representante Legal
CC 42103054

CRA 3 18 26
Teléfono: 3253366-3252625-3332647
Correo electrónico: papeleriaoffiexpress@hotmail.com

Evidencia 3. Certificado Offiexpress 2023.

2. Gobierno corporativo



- Compromisos adquiridos

“Expresan la misión de la sociedad en los diversos documentos de la empresa.”

- Implementación de las actividades

Se realiza la actividad con el proceso de Calidad, donde se lleva a cabo la actualización del documento de inducción en el cual mencionamos la misión organizacional para que todos los colaboradores al iniciar relación laboral lo conozcan, además se realiza una actividad otorgando

una “placa” de identificación con el nombre de los colaboradores donde se expone nuestra misión, visión y valores organizacionales.



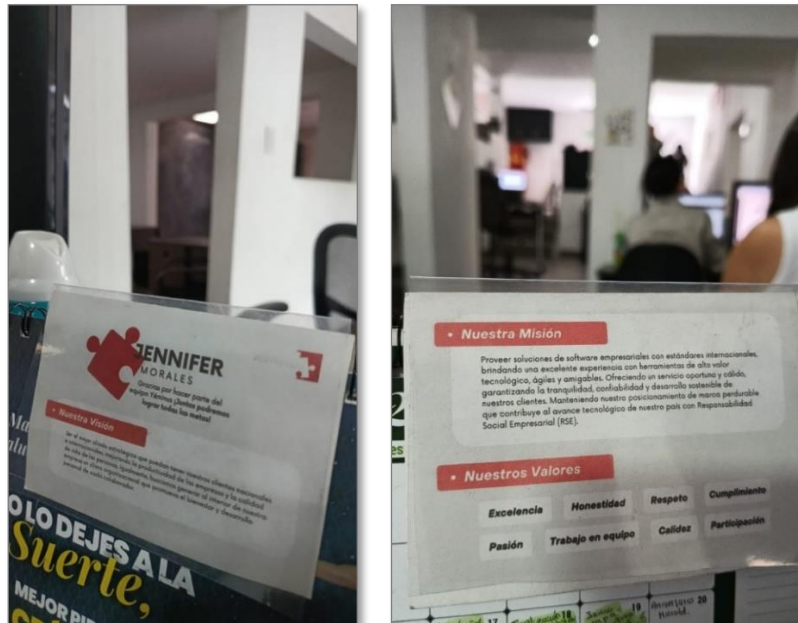
Gracias por hacer parte de Yéminus
¡Juntos podremos lograr todas las metas!

- **Nuestra Visión**

Ser el mejor aliado estratégico que puedan tener nuestros clientes nacionales e internacionales, **mejorando la productividad de las empresas y la calidad de vida de las personas**. Igualmente, buscamos generar al interior de nuestra empresa un clima organizacional que promueva el bienestar y desarrollo personal de cada colaborador.
- **Nuestra Misión**

Proveer soluciones de software empresariales con **estándares internacionales**, brindando una excelente experiencia con herramientas de alto valor tecnológico, ágiles y amigables. Ofreciendo un servicio oportuno y cálido, garantizando la tranquilidad, confiabilidad y desarrollo sostenible de nuestros clientes. Manteniendo nuestro posicionamiento de marca perdurable que contribuye al avance tecnológico de nuestro país con Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
- **Nuestros Valores**
 - Excelencia
 - Honestidad
 - Respeto
 - Cumplimiento
 - Pasión
 - Trabajo en equipo
 - Calidez
 - Participación

Evidencia 4. Documento Planeación estratégica 2023, en el plan de inducción.



Evidencia 5. “Placa” con el nombre empleado, misión, visión y valores organizacionales 2023.

3. Prácticas laborales

- Compromisos adquiridos

“Establecen una remuneración salarial razonable para los trabajadores y analizan las diferencias salariales entre sus empleados mejor y peor remunerados para establecer estándares de equidad. Brindan opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crear opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los trabajadores.”

- Implementación de las actividades

Se tienen salarios y contratación justa teniendo en cuenta el desarrollo de las actividades, donde tanto mujeres como hombres tienen las mismas posibilidades de remuneración, teniendo en cuenta que pueden diferir puesto a que se manejan salarios a convenir, donde se evalúan los criterios de formación profesional y experiencia laboral, además cada año se realiza las evaluaciones de desempeño para analizar no solo el desempeño del colaborador sino que también se hace un análisis basado en estos resultados para aumentos en los salarios que son superiores al SMLV.


Por otra parte, se fomentan acciones con los empleados para que puedan cumplir actividades familiares y generar un equilibrio entre el trabajo y su calidad de vida, en el cual que se realiza la flexibilidad horaria entre otras actividades mencionadas en el plan de bienestar anual y celebramos contratos con diferentes colaboradores desde otras ciudades o se facilita la posibilidad de que puedan realizar teletrabajo de acuerdo a sus necesidades y expectativas.

Ahora bien, se realiza un plan de capacitaciones y formaciones con el objetivo del mejoramiento continuo del equipo de trabajo tanto profesionalmente como personalmente.

ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	OBSERVACIONES
Área Social	Decoración para los escritorios el día de cumpleaños de los colaboradores y envío de tarjeta de felicitación.	Para resaltar el día de cumpleaños del colaborador.
	Celebración de fin de año.	Primera semana de diciembre.
	Celebración de Aniversario de cada colaborador en la empresa.	Invitación a almuerzo o cena de aniversario.
	Disponer de un espacio antiestrés con puff y juegos de mesa para la empresa, las cuales puedan usar los empleados fuera de la jornada laboral (Hora del almuerzo).	Rumi, bingo, Jenga, UNO.
	Disponer de espacio de cafetería.	Café, leche en polvo, aromática, chocolate, té.
	Desayunos o refrigerios por diferentes actividades laborales o sociales.	Alimentos de panadería, pizza, frutas, postres.
Área Profesional	Medio día libre por grado universitario del colaborador	Para los profesionales que reciban su certificado de graduación de manera presencial.
	Asistencia a conferencias, foros y eventos vinculados a la actividad que se desarrolla en la empresa.	Para profesionales que de acuerdo a su actividad laboral, necesiten asistir a estas formaciones.
	Poder solicitar vacaciones por días o medios días sin necesidad de cumplir el año y estar vinculado hace 6 meses, permisos no remunerados por alguna situación que requiera el colaborador y permisos por horas que pueden reponer en el horario que escojan.	Para todos los colaboradores con previa aprobación del jefe inmediato y gerencia.
	Flexibilidad en el horario laboral, este beneficio aplica para todas las personas de la empresa, siempre y cuando no se afecte la productividad y relaciones con los clientes.	Para todos los colaboradores con previa aprobación del jefe inmediato y gerencia.

Área Familiar	Medio día libre por cumpleaños del colaborador.	Para resaltar el día del cumpleaños del colaborador.
	Regalos navideños para los hijos de los colaboradores.	Para tener en cuenta a los hijos de los colaboradores con un detalle.
	Jornada laboral de 44 horas a la semana. Teniendo en cuenta que las horas legales son 48, por lo tanto, acumulando las 4 horas semanales en el año sumarían menos días de trabajo para: 1- Ventas/administración/desarrollo: 23 días 2- Soporte/Implementación: 18 días.	Para que el colaborador pueda dedicar más tiempo a sus actividades personales y familiares.
	Alianza estratégica con la óptica Maxivisión para que los colaboradores y sus familias puedan adquirir sus lentes a crédito.	Una cita de optometría al año gratis en horario laboral y financiación a través de descuento de nómina de los lentes de hasta 10 meses.
	Alianza estratégica con Lili Valencia para que los colaboradores y sus familias puedan adquirir calzado de dama	Podrán adquirir el beneficio de tener el 10% de descuento en el calzado para dama
	Alianza estratégica con el Hotel Villa Monaco para que los colaboradores y sus familias puedan adquirir disfrutar tiempo de calidad con sus familias	Podrán adquirir el beneficio de tener el 15% de descuento en los diferentes servicios que ofrecen.
Área de salud y deporte	Alianza estratégica con el gimnasio Santé Bleu para que los colaboradores tengan beneficios adicionales.	Descuento en el pago de anualidad del gimnasio, con subsidio de la empresa y financiación a través de descuento de nómina de hasta 3 meses.
	Promover actividades que se puedan realizar en las pausas activas.	Todos tendrán 15 min en la mañana y tarde para realizarlas.
	Incentivar al consumo de frutas disponiendo de varios días en el año para entregar frutas a los colaboradores, charlas e información sobre alimentación saludable.	Objetivo: Generar hábitos saludables en los colaboradores
	Incentivar la práctica del deporte como un estilo de vida saludable, con charlas e información de eventos.	Aprovechar la caja de compensación familiar para el asesoramiento en estos eventos.
	Promover la salud mental realizando charlas y eventos que ayuden a tener más conciencia de la importancia de una estabilidad mental.	Realizar asesoría y convenios con profesionales capacitadas en el área.
	Alianza estratégica con el Spa Zinnia para que los colaboradores tengan beneficios adicionales y su familia	Podrán adquirir el beneficio de tener el 30% de descuento en los diferentes servicios que ofrecen tanto para uso personal o con la familia y

Evidencia 6. Plan de bienestar 2023.

	ESTÁNDARES AUMENTOS SALARIALES	CÓDIGO: DG-GH-20
		VERSIÓN: 01
PROCESO GESTIÓN HUMANA		FECHA: 27/05/2024

1. OBJETIVO

El siguiente documento tiene como objetivo fundamental establecer los estándares a tener en cuenta para la realización de aumentos salariales de los colaboradores de Yéminus S.A.S BIC, los cuales están encaminados a una remuneración salarial justa y equitativa.

2. CONTENIDO

El aumento salarial será analizado por los directivos y determinado por la gerencia de YÉMINUS S.A.S BIC y será puesto en marcha siguiendo lo establecido por el artículo 53 de la constitución política de Colombia que consagra la igualdad de oportunidades para los trabajadores y remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo y la ley 1496 de 2011. Cabe mencionar que la empresa está obligada a realizar el aumento salarial anual a los colaboradores que su remuneración sea de 1 SMLV, pero que además de esto, evalúa cada año cumplido del colaborador que cuente con una remuneración superior a 1 SMLV para realizar aumentos salariales no obligados por la ley de acuerdo a los siguientes estándares que aplican de la misma manera tanto para mujeres como hombres:

- Experiencia, formación profesional y cargo:** La experiencia laboral determinada en años laborados, la formación profesional determinada por pre grado y post grado y el cargo determinado por las responsabilidades que adquiere en sus funciones serán el primer estándar de consideración del aumento salarial.
- Evaluaciones de desempeño:** Esta es una herramienta eficiente realizada anualmente por los líderes de cada área en el sistema Yéminus por la cual se puede medir el desempeño de cada colaborador por medio de competencias establecidas por cargo y las funciones, es decir, con los resultados obtenidos, la autoevaluación y una reunión de retroalimentación, la gerencia analiza si se realizará el aumento de salario.
- Rendimiento y productividad:** Los empleados que demuestran un alto nivel de rendimiento, logros significativos, resultados sobresalientes, y contribuciones positivas a la organización, que sean evidenciados en indicadores, análisis cualitativo de su líder directo, clientes y gerencia, se considera el aumento salarial incluso antes de cumplir el año desde el último aumento.

	ESTÁNDARES AUMENTOS SALARIALES	CÓDIGO: DG-GH-20
		VERSIÓN: 01
PROCESO GESTIÓN HUMANA		FECHA: 27/05/2024

4. Crecimiento económico de la organización: El crecimiento económico y financiero de la empresa será el que influya en los puntos anteriores por la capacidad financiera que posea para costear los aumentos salariales, ya que las empresas que experimentan un crecimiento sólido y rentable pueden estar en una mejor posición para incrementar las remuneraciones de sus colaboradores.

Todo lo anterior está estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo, en el capítulo XII salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y periodos que lo regulan, artículo 43: formas y libertad de estipulación: Yéminus s.a.s y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. poner en qué capítulo está del rit

Elaborado por: Paulina Pineda Lider de calidad	Aprobado Por: Carolina Arbeláez Directora Administrativa
---	---

Evidencia 7. Estándares equidad de género y aumento de salarios

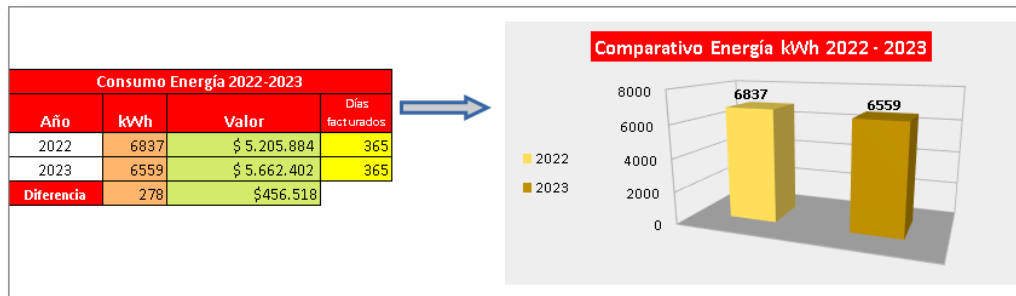
4. Prácticas ambientales

- Compromisos adquiridos

“Efectúan, anualmente, auditorías ambientales sobre eficiencia en uso de energía, agua y desechos y divulgan los resultados al público en general y capacitan a sus empleados en la misión social y ambiental de la sociedad.”

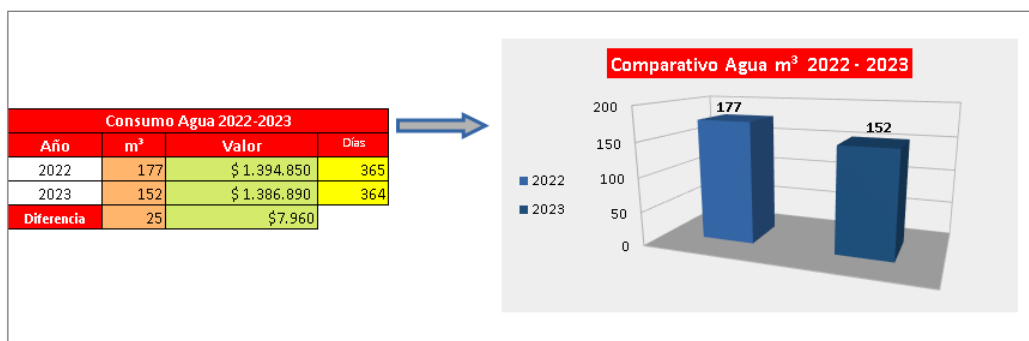
- Implementación de las actividades

En el desarrollo de las actividades en la oficina, se realiza una auditoria anual del uso de agua y energía del año 2023, haciendo comparativos con el año 2022, realizando el siguiente análisis se puede observar que el consumo de energía tuvo una disminución de 278 kWh en el año 2023 con respecto al año anterior.



Evidencia 8.0 Auditoría y análisis uso energía 2022-2023.

Así mismo se realizó con el consumo de agua y se observó que tuvo una disminución de 25 m³ de agua en el año 2023 con respecto al año anterior con un valor de ahorro de \$7,960.

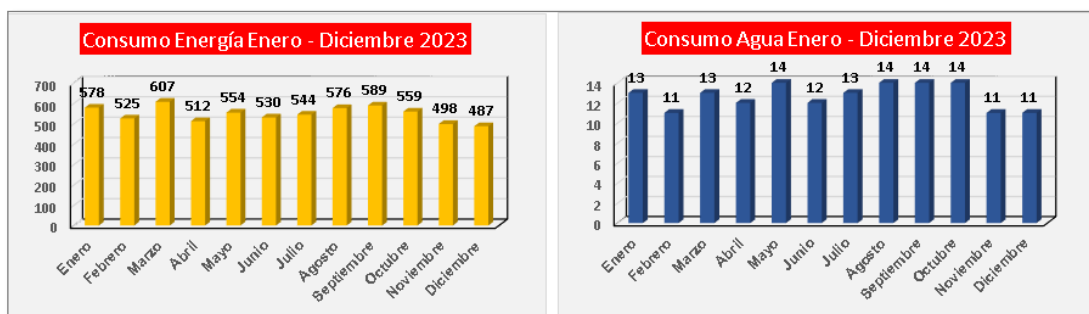


Evidencia 8.1 Auditoría y análisis uso agua 2022-2023.

También se evidenció que en el mes de octubre de 2022 se hizo un gran uso de estos recursos, en este se tuvo el máximo consumo de energía con el 626 kWh y de agua con el 26 m³ donde el

valor a pagar por ambos fue de \$719,449 en total y en el año 2023 fue el mes de Septiembre donde el consumo de energía fue de 589 kWh y agua 14 m³ con un valor a pagar por ambos de \$641,509 en total.

Pero de manera contraria en el mes de Enero 2022 se hizo un menos uso de estos recursos, donde el consumo de energía fue de 531 kWh y de agua con el 9 m³ donde el valor a pagar por ambos fue de \$425,817 en total y en el año 2023 fue el mes de Diciembre donde el consumo de energía fue de 487 kWh y agua 11 m³ con un valor a pagar por ambos de \$539,151 en total.

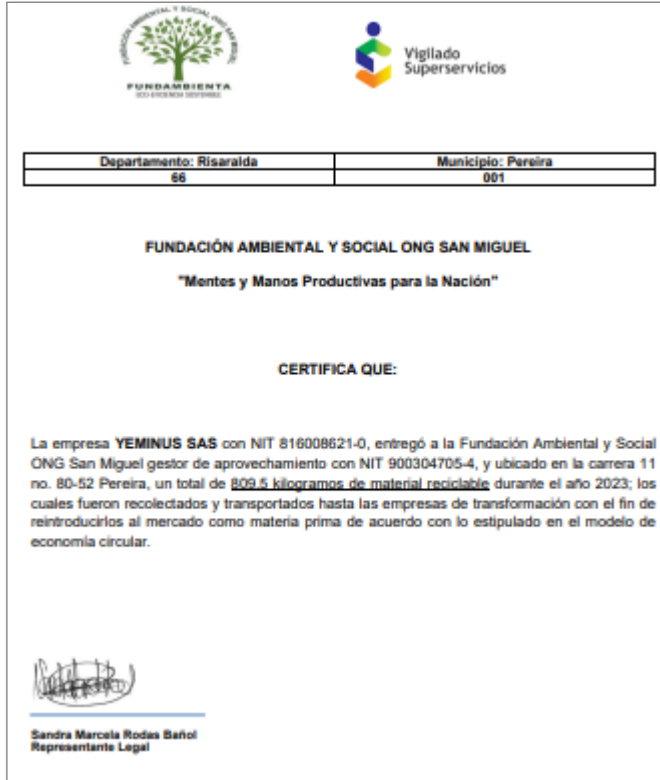


Evidencia 8.2 Auditoría y análisis uso energía y agua 2023.

Además, también nos enfocamos en la iluminación natural de zonas sociales y en general en toda la oficina. También se promovió el uso consiente de la energía donde los computadores ya que son equipos de uso constante, cuando no se estén trabajando con ellos se suspendan, así mismo se recomienda apagar las luces si no se están en los puestos de trabajo y por último, se realiza mensualmente aprovechamiento del material reciclable: Plásticos, papel, cartón, entre otros con FUNDAMBIENTA, logrando la entrega de un total de 809.5 kg para que finalmente se les pueda dar un nuevo uso.



Evidencia 9. Iluminación natural oficina.



Evidencia 10. Certificado Fundambienta material reciclable entregado 2023.

5. Prácticas con la comunidad

- Compromisos adquiridos

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

- Implementación de las actividades

Se establece la relación con la Fundación Valentía, entidad sin Ánimo de Lucro, cuyo objeto es la Inclusión social, promoción, defensa y gestión de los derechos de la población objeto de protección constitucional con énfasis en las familias con integrantes en situación de discapacidad y su entorno, realizando diferentes donaciones como apoyo para que puedan cumplir su objeto social, además se invita al equipo de trabajo de Yeminus, para las diferentes actividades que la fundación realiza con el objetivo de que conozcan su misión y para recaudo de fondos, entre estas, se llevó a cabo la 1ra caminata Valentía.



Evidencia 11. Certificado Fundación Valentía 2023.



Evidencia 12. Participación 1ra caminata Valentía.

CONCLUSIONES

Yéminus SAS es consciente de la importancia del desarrollo de actividades y compromisos que se tienen al ser empresa BIC, se encuentra en fase de continuo mejoramiento en los diferentes proyectos que se puedan llevar a cabo desde su misión y actividad económica que incorporen las prácticas ambientales, sociales, corporativas, de negocio y con la comunidad en general que fortalezcan el modelo y que permitan su reconocimiento y en la medida en que los proyectos se sigan trabajando, podrán seguir siendo incorporados los compromisos adquiridos.