



INFORME DE GESTIÓN BIC
LINKA AGENCIA SAS BIC

2022



www.linkagencia.co

LINKA AGENCIA SAS BIC
NIT 901236871-0
2021

ESTÁNDAR ISO 26000
UTILIZADO PARA REALIZAR
EL REPORTE DE GESTIÓN

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

a. Objetivo del informe	2
b. Estándar utilizado para la presentación del informe	2
c. Observaciones generales	2

REPORTE POR DIMENSIONES

1. Modelo de negocio	5
2. Gobierno corporativo	7
3. Prácticas laborales	11
4. Prácticas ambientales	14
5. Prácticas con la comunidad	16

CONCLUSIONES	18
---------------------------	-----------

INTRODUCCIÓN

Linka Agencia S.A.S BIC, es una empresa especializada en dar construir soluciones comerciales que conectan mercados, logrando cautivar la atención de compradores a través de procesos naturales, espontáneos, fáciles y prácticos.

Los servicios que ofrecemos son:

- Consultoría en gestión comercial, Mercadeo y comunicaciones, transformación digital, sofisticación y desarrollo de producto.
- Kerux. (SaaS para administración y compra de medios ATL)
- Marketing digital y experiencial
- Pauta y gestión de medios

Estamos conformados como Persona Jurídica, somos una sociedad por acciones simplificada desde el 10 de diciembre del año 2018 con matrícula mercantil N° 103559-16, actualmente contamos con una sede ubicada en la ciudad de Santiago de Cali, con un equipo de 6 empleados, con unas ventas aproximadas de \$300.000.000 anuales, lo que nos categoriza como microempresa en el sector servicios.

Nuestro horizonte estratégico está orientado a la internacionalización y atención a medianas y grandes empresas, a partir del aumento de la rentabilidad y las ventas, bajo la creación de un software como servicio que nos permita escalar la cobertura, contamos con indicadores de gestión que son revisados mensualmente.

Contamos con un sistema de gestión de proyectos para su seguimiento y control en la nube y con un respaldo de asesores contables y jurídicos.

a. Objetivo del informe

Ser la mejor empresa de Consultoría en mercadeo digital para el mundo, por ello nos complace presentar a ustedes por primer año nuestro Informe de Sostenibilidad y Gestión; fieles al compromiso con la transparencia y rendición de cuentas, describimos los avances de las estrategias, focos de acción y temas relevantes en los cuales se centró la gestión, durante el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2021.

El Informe en su estructuración, se ajustó con el fin de revelar la creación de valor que se materializa en los logros alcanzados.

b. Estándar ISO 26000.

c. Observaciones generales - opcional

Por Acta No. 1 DE 2021 del 27 de septiembre de 2021 Asamblea General De Accionistas, inscrito en esta Cámara de Comercio el 11 de octubre de 2021 con el No. 18334 del Libro IX, cambió su nombre de LINKA AGENCIA S.A.S. por el de LINKA AGENCIA S.A.S BIC.

Adoptando las siguientes modificaciones y prácticas para las actividades de beneficio e interés colectivo:

Modelo de negocio.

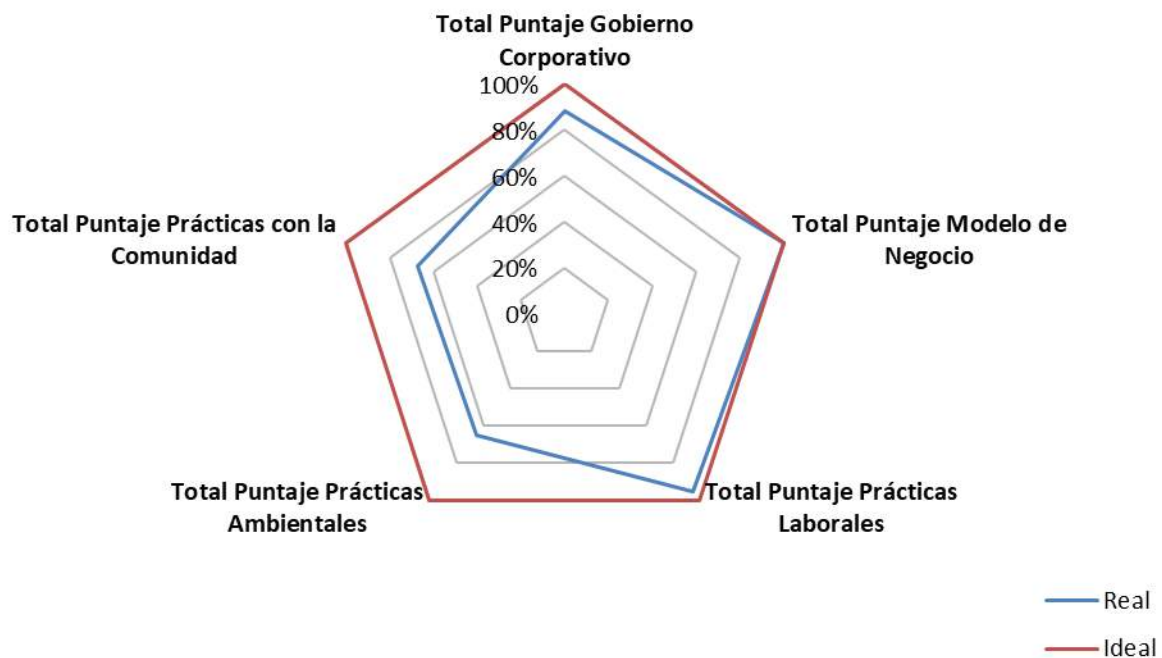
- Gobierno corporativo.
- Prácticas laborales.
- Prácticas ambientales.
- Prácticas con la comunidad.

De conformidad con el Decreto 2046 de 2019.

REPORTE POR DIMENSIONES

La empresa informante presenta el resultado de la evaluación realizada por la Empresa **Linka Agencia SAS 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 desde la aplicación de la herramienta de evaluación.



EQUIPO
Linka Agencia
SAS BIC



Julián Gómez
Director General



Victoria Palacio
Directora
Administrativa



Diego Rodríguez
Coordinador
Gráfico



Isabella Bolívar
Diseñadora
Gráfica



Jhon Hernández
Web Master



Jimena Palacio
Directora de
Proyectos

1. Modelo de negocio

• Compromisos adquiridos

La organización obtuvo un resultado sobresaliente de 100/100 en la autoevaluación, siendo esta la dimensión de trabajo más relevante, trabajamos por tener un modelo escalable, competitivo y productivo digitalizado que permita ofrecer las soluciones que están estructuradas como servicios a más organizaciones en el mundo.

Como fortalezas hemos logrado una cobertura solida a escala nacional y hemos iniciado nuestros primeros acuerdos con clientes a escala Internacional con mercados como Estados Unidos de América y con países de Centroamérica.

Nuestro compromiso esta dado para adquirir bienes o contratar 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, hoy por hoy nuestro capital humano y proveedores reúnen estas características.

También Implementar prácticas de comercio justo y promover programas para que los proveedores se conviertan en dueños colectivos de la sociedad, con el fin de ayudar a estos para salir de la pobreza, esta es un área por desarrollar ya que muchos de los servicios que consumimos para dar solución a los desafíos provienen de empresas que tienen desarrollos tecnológicos de gran envergadura.



Implementación de las actividades

Integramos empresas de origen local en el 70% de nuestros procesos de producción, el 50% de nuestros prestadores de servicio y equipo directivo son mujeres.

De otra parte, dentro de nuestros proveedores de servicio integramos un modelo de comercio justo donde a partir de márgenes colaborativos se hace rentable para las partes. Muestra de esto es la atención que damos a clientes internacionales, todos los ingresos que vengan de esa fuente se convierten en compensación variable fuera de su compensación por servicio con ello generamos progreso y valor compartido. Así mismo les generamos visibilidad en las reuniones con los clientes quienes son conocedores de este modelo, generamos un reconocimiento en las reuniones para otorgar los créditos correspondientes por los derechos morales e intelectuales de las obras de diseño o desarrollo generadas.

Realizamos esta práctica con aliados en recursos virtuales de aprendizaje, animación (Mambo Studio y Angular) y con nuestra coordinadora de proyectos en las presentaciones de divulgación de proyectos de clima organizacional. En 2021 logramos ejecutar dos proyectos de gran envergadura para CRS como ONG en Estados Unidos de Norteamérica y para la Escuela Panamericana Agrícola de Zamorano como Institución educativa Universitaria en Honduras distribuyendo alrededor de US\$5.000 representando esto el 10% de nuestros ingresos anuales.

Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje Alcanzado
Su organización ha implementado prácticas de comercio justo	La organización deberá presentar evidencias de implementación y prácticas de comercio justo como oportunidades para productores en desventaja económica, transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas, prácticas comerciales justas (acuerdos, contratos legales), pago de precio justo, entre otras. 0- No tiene implementación de estas prácticas. 1- Tiene identificadas pero no implementadas prácticas, pero posee un plan de implementación. 2- Tiene implementadas prácticas de comercio justo.	100%	100%
La organización promueve programas para que los proveedores se conviertan en dueños colectivos de la sociedad, con el fin de ayudar a estos para salir de la pobreza	La organización deberá suministrar evidencia de ejecución de esta estrategia. 0- No promueve programas de este tipo. 1- Desarrolla proveedores y/o contratistas para mejorar su nivel. 2- Tiene programas de participación accionaria o apadrinamiento de estas organizaciones.	100%	100%
TOTAL PUNTAJE			100%

2. Gobierno corporativo

• Compromisos adquiridos

Somos una sociedad integrada por una pareja y que nos hace de naturaleza familiar, sin embargo, contamos con asesorías especializadas que dan imparcialidad técnica a las decisiones. En este caso obtuvimos un puntaje del 88% en esta dimensión que nos pone en un resultado de excelencia pero que nos invita a mantener este nivel de orden en relación con nuestra junta directiva y el debido cumplimiento de las Asambleas de accionistas siempre bajo el marco del valor del respeto, la responsabilidad y la ética.

Creamos y divulgamos un manual para nuestros empleados, con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad.

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.

Divulgamos ante nuestros trabajadores los estados financieros de la sociedad.

Expresan la misión y propósito de la sociedad en los diversos documentos de la empresa de manera abierta y transparente.

Como oportunidad somos conscientes que debemos tener estos espacios bajo la posibilidad de contar con un/una facilitadora que derive conversaciones y análisis profundas sobre los resultados y perspectiva de crecimiento.



● Implementación de las actividades

Nuestra junta directiva, así como nuestra composición accionaria está constituida en un 50% por mujeres.

Generamos la divulgación de los estados de situación financiera con nuestros colaboradores.

Divulgamos a partir de un manual interno nuestro objeto social, propósito y valores:

Objeto social

La Sociedad tendrá como objeto principal prestar servicios de consultoría a empresas y personas en el área de gestión mercadeo y publicidad principalmente.

Propósito

Conectar a los microempresarios del sector de la publicidad y el mercadeo con las cadenas de valor e información siendo más competitivos, productivos, obteniendo un mayor crecimiento, contando con datos y percepciones objetivas de su sector y demanda de sus clientes para trabajar para una mayor equidad. Facilitando la ruta a oportunidades de acceso a conocimiento y capital orientado al incremento de los ingresos y reconocimiento a los microempresarios de la región de sus productos o servicios.

Valores

Compromiso. Una persona comprometida afronta los retos de manera incondicional, haciendo uso de todo su esfuerzo y dedicación.

Equidad. Es la ausencia de cualquier tipo de discriminación. La equidad se caracteriza por la imparcialidad.

Excelencia. Tener la disciplina de revisar el trabajo ejecutado, corregirlo o mejorarlo si existe la posibilidad de hacerlo con el propósito de lograr la mejora continua

Honestidad. Capacidad de observar los códigos de integridad más elevados y tomar decisiones basadas en discernir entre lo correcto, justo y lo erróneo, para con uno mismo y con los demás.

Integridad. El ser integro refleja control emocional, respeto por sí mismo y por lo demás. Elimina en su totalidad los conflictos de intereses, la hipocresía y las discrepancias entre lo que somos y lo que hacemos.

Liderazgo. Conjunto de capacidades que tiene un individuo para guiar, incentivar e influir a los demás para lograr metas y objetivos comunes, pero también la capacidad y disciplina del autocontrol.

Puntualidad. Virtud de coordinarse cronológicamente para cumplir una tarea, responsabilidad u obligación antes o en el plazo establecido o al cual se ha comprometido, respetando el tiempo, y esfuerzo de los demás.

Respeto. Reconocimiento y enaltecimiento al valor, la dignidad y los derechos de las personas e instituciones, considerando la propiedad como una extensión de la persona o comunidad de personas.

Responsabilidad. Extensión del sentido de respeto hacia el deber. La persona responsable cumple con sus obligaciones y compromisos para contribuir con otros individuos, comunidades e instituciones a construir una sociedad mejor.

Solidaridad. Valor a través del cual se siente un individuo unido a los demás y por lo tanto comparte sus mismas obligaciones, metas, ideales e intereses y contribuye al logro de estos como si fueran los propios.

Divulgamos nuestra misión: <https://linkagencia.co/es/conocenos/>



Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje Alcanzado
Su organización ha socializado y divulgado su misión, propósito superior o manifiesto con todos sus grupos de interés	<p>La organización deberá presentar evidencias del proceso de socialización y divulgación de su misión, propósito superior o manifiesto a sus grupos de interés, los medios utilizados para ello y los documentos en los cuales se encuentra dicha información.</p> <p>0- No ha socializado o divulgado.</p> <p>1- Se hizo socialización y divulgación a nivel interno de la organización.</p> <p>2- Se presentan evidencias de socialización y divulgación por diferentes medios y la información está documentada.</p>	100%	100%
Los estados financieros de la organización son presentados (divulgados) anualmente a todos sus empleados como parte de la estrategia de transparencia	<p>La organización deberá suministrar evidencia de divulgación de sus estados financieros a todos sus empleados como parte de una estrategia de transparencia.</p> <p>0- No lo hace.</p> <p>1- Se presentan resultados o se hace rendición de cuentas generalizada.</p> <p>2- Se presenta evidencia de espacios de divulgación periódicos con sus empleados para compartir los estados financieros (pedagógicamente).</p>	100%	100%
Su organización tiene definidas directrices de diversidad de género y de acceso a distintas culturas, minorías étnicas, creencias religiosas diversas, con distintas orientaciones sexuales y capacidades físicas heterogéneas, para ocupar cargos directivos, junta directiva, proveedores, etc.	<p>La organización deberá presentar evidencia que demuestre que existen políticas, directrices o lineamientos en las variables mencionadas, relacionados con la composición de juntas directivas, cargos directivos, proveedores, entre otros.</p> <p>0- No tiene políticas, directrices y/o lineamientos.</p> <p>1- La organización contempla solo algunas de las variables mencionadas.</p> <p>2- La organización tiene definidas, socializadas y divulgadas políticas, directrices y/o lineamientos relacionados con las variables del apartado.</p>	100%	100%
La organización tiene un manual para sus empleados, con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad	<p>La organización deberá presentar evidencias relacionadas con códigos o manuales de comportamiento donde se consignen valores y expectativas de la sociedad.</p> <p>0- No cuenta con códigos o manuales de este tipo.</p> <p>1- Se encuentra en construcción.</p> <p>2- Se presentan los códigos o manuales de comportamiento de la organización (código de ética, manuales de comportamiento, código de buen gobierno).</p>	100%	50%
TOTAL PUNTAJE			88%

3. Prácticas laborales

• Compromisos adquiridos

Establecemos una remuneración salarial razonable para sus trabajadores y analizamos las diferencias salariales entre los empleados mejor y peor remunerados para establecer estándares de equidad. Como oportunidad tenemos la posibilidad de generar una transición de contratos por servicios a contratos laborales formales con beneficios legales y extralegales.

Debemos establecer subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores y ofrecer programas de reorientación profesional a los empleados a los que se les ha dado por terminado su contrato de trabajo.

Crearemos opciones para que los trabajadores tengan participación en la sociedad, a través de la adquisición de acciones. Adicionalmente, ampliar los planes de salud y beneficios de bienestar de sus empleados y diseñan también estrategias nutrición salud mental y física, propendiendo por el equilibrio entre la vida laboral la privada de sus trabajadores.

Brindamos opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los sus trabajadores.

Implementación de las actividades

Manejamos un estándar de equidad en nuestra escala salarial acorde con el organigrama de nuestra relación y en relación con el mercado.

Brindamos un programa de bienestar donde los colaboradores sin costo pueden acceder a entrenamiento deportivo y medico en los gimnasios Bodytech con quien tenemos un convenio.

Manejamos horarios flexibles y modalidad de trabajo remoto que garantice el equilibrio familiar y personal.

Damos programas de capacitación a nuestros colaboradores con el objetivo que cuenten con el mejor conocimiento y herramientas para la realización de su trabajo.

Nuestra cultura organizacional y día a día se caracteriza por la camaradería y familiaridad.

Manejamos un porcentaje de 0% rotación del equipo de trabajo en los últimos dos años.

Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje Alcanzado
Su organización propende por la tendencia decreciente en el índice de segregación salarial tanto global como a nivel de cargos, con el fin de disminuir y cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres.	<p>La organización evaluada deberá demostrar que realiza ejercicios de nivelación salarial acorde con los estándares gubernamentales o históricos del sector.</p> <p>0- No realiza.</p> <p>1- No presenta diferencias significativas, pero no realiza esta actividad de forma periódica.</p> <p>2- Realiza análisis de brechas periódicamente (por lo menos cada dos años) para disminuir la brecha salarial entre cargos y género.</p>	100%	100%
Se han establecido beneficios relacionados con subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores	<p>La organización deberá tener definido dentro del programa de beneficios un rubro para apoyar la capacitación y desarrollo profesional de sus trabajadores.</p> <p>0- No tienen ningún tipo de apoyo.</p> <p>1- La organización tiene identificadas las necesidades de capacitación y desarrollo, y se apoya de manera informal, no hay un programa estructurado.</p> <p>2- Existe un programa de beneficios estructurado que incluye apoyo (subsidios) para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores.</p>	100%	100%
Su organización se asegura que cuando sea necesario, los trabajadores que se les haya dado por terminado su contrato de trabajo o despedidos, reciban ayuda para acceder a un empleo, formación y asesoramiento (reorientación profesional)	<p>La organización deberá presentar evidencias de programas de reorientación profesional, outplacement o similares que ayuden al trabajador desvinculado en su proceso de empleabilidad.</p> <p>0- No tiene programas de ayuda y/o apoyo.</p> <p>1- La organización realiza esfuerzos de tipo aleatorio y presenta evidencias sin estructura.</p> <p>2- Existe un programa de reorientación profesional propio de la organización o en convenio con otras entidades.</p>	100%	50%
Se han creado opciones para que sus trabajadores tengan participación en la sociedad, a través de la adquisición de acciones	<p>La organización deberá demostrar que existe una iniciativa de participación en la sociedad mediante adquisición de acciones (legales).</p> <p>0- No ha desarrollado iniciativas de este tipo.</p> <p>1- La organización vincula a sus empleados compartiendo las metas y objetivos estratégicos, premiando el desempeño con las utilidades al final del ejercicio económico.</p> <p>2- La organización ha puesto a disposición de sus empleados la adquisición de acciones de la sociedad de forma legal.</p>	100%	100%

Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje Alcanzado
El programa de conciliación y/o bienestar incluye beneficios como ampliación de los planes de salud, estrategias de nutrición y salud física (organizaciones saludables), y estrategias de salud mental	<p>La organización deberá presentar evidencias de como aborda estos temas desde los programas de conciliación y/o bienestar.</p> <p>0- No aborda estos temas.</p> <p>1- Solamente cumple con lo establecido legalmente para estos temas.</p> <p>2- Presentan evidencias que demuestran ir más allá del cumplimiento legal en uno o varios de estos temas.</p>	100%	100%
Su organización brinda opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los sus trabajadores.	<p>La organización deberá demostrar que existen iniciativas implementadas de flexit tiempo y flexi espacio o teletrabajo para el desarrollo de las actividades laborales de sus trabajadores.</p> <p>0- No tiene estas iniciativas.</p> <p>1- Se encuentra en fase piloto de implementación.</p> <p>2- Tienen horario flexible y el teletrabajo es parte de su estrategia.</p>	100%	100%
TOTAL PUNTAJE		100%	



4. Prácticas ambientales

• Compromisos adquiridos

Efectuaremos, anualmente, auditorías ambientales sobre eficiencia en uso de energía, agua y desechos y divulgamos los resultados al público en general y capacitamos a sus empleados en la misión social y ambiental de la sociedad.

Supervisaremos las emisiones de gases invernadero generadas a causa de la actividad empresarial, implementamos programas de reciclaje o de reutilización de desperdicios, aumentamos progresivamente las fuentes de energía renovable utilizadas por la sociedad y motivamos a sus proveedores a realizar sus propias evaluaciones y auditorías ambientales en relación con el uso de electricidad y agua, generación de desechos, emisiones de gases de efecto invernadero y empleo de energías renovables.

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

Esta es la segunda dimensión más retadora por cuanto debemos aprender a tener un mayor alcance e implementación en relación con el 70% obtenido.

Implementación de las actividades

Usamos sistemas de iluminación ahorradores, hacemos y generamos conciencia a nuestros colaboradores del uso razonable del agua y la energía en sus puestos de trabajo.

Somos una empresa amigable con las mascotas, los colaboradores pueden asistir con ellas cuando consideran y les suministramos agua y alimento en estos momentos, así como cariño y abrigo.

Hacemos selección de residuos en las basuras para reciclaje, así como uso mínimo de impresiones y papel o elementos contaminantes.

Estamos analizando la posibilidad de hacer uso de paneles solares como energía alternativa.

Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje Alcanzado
Su organización promueve la ejecución de auditorías ambientales por lo menos una vez al año	<p>La organización deberá presentar evidencia de la realización de auditorías ambientales con periodicidad anual.</p> <p>0- No realiza auditorías ambientales. 1- Realiza auditorías ambientales de forma esporádica. 2- Realiza auditorías ambientales con una periodicidad anual.</p>	100%	100%
En el proceso de auditorías ambientales se incluyen variables de ahorro y uso eficiente de recursos (agua y energía)	<p>La organización deberá presentar el contenido de su programa de auditorías ambientales para validar la inclusión de estas variables de ahorro y uso eficiente de recursos.</p> <p>0- No hace auditorías ambientales. 1- Hace auditorías ambientales, contempla las variables pero no tiene planes de mejoramiento. 2- Se presenta el resultado de la auditoría incluyendo estas variables y su plan de mejoramiento (disminución en el uso de recursos).</p>	100%	100%
Motivan a sus proveedores / contratistas a realizar sus propias evaluaciones y auditorías ambientales en relación con el uso de electricidad y agua, generación de desechos, emisiones de gases de efecto invernadero y empleo de energías renovables.	<p>La organización deberá presentar los mecanismos con los cuales promueve la realización de auditorías ambientales en su cadena de valor.</p> <p>0- No tiene mecanismos. 1- Los tiene identificados pero aún no los aplica. 2- Tiene mecanismos definidos para extender la cultura ambiental y la realización de auditorías ambientales en su cadena de valor.</p>	100%	100%
La organización tiene diseñado un programa de incentivos para los trabajadores que utilicen en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles.	<p>La organización deberá presentar un programa de incentivos para los trabajadores que decidan utilizar medios de transporte alternativos y sostenibles para sus desplazamientos hacia el lugar de trabajo.</p> <p>0- No hay estrategias de movilidad sostenible. 1- Se promueve el uso de la movilidad sostenible pero no hay incentivos para ello. 2- Se promueve la movilidad sostenible y se apoya en un programa de incentivos.</p>	100%	100%
TOTAL PUNTAJE		100%	

5. Prácticas con la comunidad

• Compromisos adquiridos

Crean opciones de trabajo para la población estructuralmente desempleada, tales como los jóvenes en situación de riesgo, individuos sin hogar, reinsertados o personas que han salido de la cárcel. Incentivan las actividades de voluntariado y crean alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad.

Esta es la dimensión más retadora por cuanto debemos aprender a tener un mayor alcance e implementación en relación con el 68% obtenido.

Debemos activar la posibilidad de voluntariado más activo y el compromiso con ello por parte de los líderes y colaboradores.

Implementación de las actividades

Creamos Vakis para instituciones de orden social como la Asociación de Paleros y Areneros de Medellín y Antioquia buscando mejorar sus condiciones laborales y de calidad de vida.

Hacemos parte del voluntariado de la Cámara de aceleración y emprendimiento de la Andi.



Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje Alcanzado
Su organización crea opciones de trabajo para población en situación de vulnerabilidad (desempleados, jóvenes en situación de riesgo, individuos sin hogar, reinsertados, proscritos, mujeres cabeza de hogar, etc.)	La organización deberá demostrar que tiene iniciativas de este tipo y que lleva indicadores de vinculación de personas en situación de vulnerabilidad. 0- No contempla estas iniciativas. 1- Contempla solo algunas iniciativas pero no lleva indicadores. 2- Tiene definido un procedimiento y lleva indicadores.	100%	100%
La organización incentiva actividades de voluntariado para sus trabajadores	la organización deberá demostrar que incentiva la participación de sus trabajadores en actividades de voluntariado. 0- No incentiva. 1- Incentiva desde iniciativas externas. 2- Tiene diseñadas actividades de voluntariado e incentiva a sus trabajadores a participar activamente de ellas.	100%	100%
Su organización ha creado alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad	La organización deberá demostrar iniciativas de creación de alianzas con fundaciones u otras entidades para apoyar obras sociales que vayan en línea con las expectativas y necesidades de la comunidad. 0- No realiza alianzas. 1- Se tienen identificadas las expectativas y necesidades de la comunidad pero no se hacen alianzas para apoyar obras. 2- Se presentan evidencias de alianzas para apoyar obras sociales alienadas con expectativas y necesidades de la comunidad.	100%	100%
TOTAL PUNTAJE			100%

CONCLUSIONES

Somos una compañía comprometida y en evolución de la gestión del triple impacto.

Generamos el autodiagnóstico BIC que pueden encontrar en el siguiente Link:

https://www.dropbox.com/s/yd4t0fj8ojopv1f/Autodiagn%C3%B3stico%20BIC%20-%20Linka%20Agencia%20SAS%20-%202021-09-08%2014_47_11.pdf?dl=0

Priorizamos los siguientes ODS:

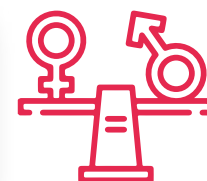
5

IGUALDAD DE GÉNERO



5.C - Adoptar políticas y hacer cumplir la legislación que promueve la igualdad de género.

Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.



8.3 - Promover políticas para apoyar la creación de empleo y el crecimiento de las empresas

Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas empresas.

8

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



8.5 - Trabajo decente e igualdad de remuneración

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Priorizamos entonces los siguientes temas de base:

- Igualdad de Género.
- Innovación e Infraestructura.
- Trabajo Decente.

Información Referencia

Cod. Organización:
Nombre Organización: Linka Agencia SAS BIC
Fecha Evaluación: 26/04/22
Descrip. Evaluación:

NIT. 901236871-0
Representante legal: Libia Victoria Palacio Garcia
Dirección de la Empresa Evaluada: Cra. 34 # 4 d 23 Of. 301
Correo electrónico de la Empresa: info@linkagencia.co
Teléfono fijo: 4046482
Teléfono Celular: 3128438092
Numero de empleados: 6

Dimensión	Variable	Ca.	Hallazgo	Comentarios de evaluación	Guia de Evaluación
Gobierno Corporativo	Su organización ha socializado y divulgado su misión, propósito superior o manifiesto con todos sus grupos de interés.	2		https://linkagencia.co/es/conocenos/	La organización deberá presentar evidencias del proceso de socialización y divulgación de su misión, propósito superior o manifiesto a sus grupos de interés, los medios utilizados para ello y los documentos en los cuales se encuentra dicha información 0- No ha socializado o divulgado. 1- Se hizo socialización y divulgación a nivel interno de la organización. 2- Se presentan evidencias de socialización y divulgación por diferentes medios y la información está documentada.
	Los estados financieros de la organización son presentados (divulgados) anualmente a todos sus empleados como parte de la estrategia de transparencia.	2		Generamos la divulgación de los estados de situación financiera con nuestros colaboradores.	La organización deberá suministrar evidencia de divulgación de sus estados financieros a todos sus empleados como parte de una estrategia de transparencia 0- No lo hace. 1- Se presentan resultados o se hace rendición de cuentas generalizada. 2- Se presenta evidencia de espacios de divulgación periódicos con sus empleados para compartir los estados financieros (pedagógicamente).
	Su organización tiene definidas directrices de diversidad de género y de acceso a distintas culturas, minorías étnicas, creencias religiosas diversas, con distintas orientaciones sexuales y capacidades físicas heterogéneas, para ocupar cargos directivos, junta directiva, proveedores, etc.	2		Nuestra junta directiva, así como nuestra composición accionaria está constituida en un 50% por mujeres.	La organización deberá presentar evidencia que demuestre que existen políticas, directrices o lineamientos en las variables mencionadas, relacionados con la composición de juntas directivas, cargos directivos, proveedores, entre otros. 0- No tiene políticas, directrices y/o lineamientos. 1- La organización contempla solo algunas de las variables mencionadas. 2- La organización tiene definidas, socializadas y divulgadas políticas, directrices y/o lineamientos relacionados con las variables del apartado.
	La organización tiene un manual para sus empleados, con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad.	2			https://linkagencia.co/es/conocenos/

Dimensión	Variable	Ca.	Hallazgo	Comentarios de evaluación	Guía de Evaluación
Modelo de Negocio	Su organización ha implementadas prácticas de comercio justo.	2		Muestra de esto es la atención que damos a clientes internacionales, todos los ingresos que vengan de esa fuente se convierten en compensación variable fuera de su compensación por servicio con ello generamos progreso y valor compartido.	La organización deberá presentar evidencias de implementación de prácticas e comercio justo como oportunidades para productores en desventaja económica, transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas, prácticas comerciales justas (acuerdos, contratos legales), pago de precio justo, entre otras. 0- No tiene implementación de estas prácticas. 1- Tiene identificadas pero no implementadas prácticas, pero posee un plan de implementación . 2- Tiene implementadas prácticas de comercio justo.
	Se tienen definidos lineamientos que dan preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes, productos y servicios que implementen normas equitativas, sociales y ambientales.	2		Integramos empresas de origen local en el 70% de nuestros procesos de producción, el 50% de nuestros prestadores de servicio y equipo directivo son mujeres.	La organización deberá presentar directrices, lineamientos o procedimientos que involucren conceptos de equidad, sociedad y medio ambiente como variables importantes para celebración de contratos. 0- No tiene definidos procedimientos, lineamientos o directrices al respecto. 1- Se tienen identificados pero aún no se aplican, pero existe un plan de implementación. 2- Existen directrices, lineamientos y/o procedimientos que involucran este tipo de variables.
	Su organización adquiere bienes, productos o contrata servicios de empresas de origen local con el objetivo de desarrollar el mercado.	2		Realizamos esta práctica con aliados en recursos virtuales de aprendizaje, animación (Mambo Studio y Angular) y con nuestra coordinadora de proyectos en las presentaciones de divulgación de proyectos de clima organizacional.	La organización deberá presentar un proceso de abastecimiento/compras/adquisiciones que contemplen variables de desarrollo del mercado local. 0- No compran, adquieren o contratan bienes, productos y/o servicios de carácter local. 1- Se tienen identificados proveedores y contratistas locales pero no hay calidad suficiente para comprar, adquirir o contratar. 2- Tienen un procedimiento definido que busca desarrollar la zona mediante estas prácticas.
	En el proceso de abastecimiento/compra/adquisición, se tienen en cuenta proveedores y contratistas de bienes, productos y/o servicios que pertenezcan a mujeres y/o minorías.	2		En el procedimiento de compras se cuenta con una base de datos de proveedores, que pertenecen a mujeres y/o minorías, cada proceso tiene una carpeta con cotizaciones por trazabilidad y para comparar la idoneidad de cada uno.	La organización debe complementar la información de la pregunta anterior con información de lineamientos para tener en cuenta proveedores y/o contratistas que pertenezcan a mujeres y/o minorías. 0- No se tienen en cuenta. 1- El procedimiento actual se encuentra en ajustes de estas variables. 2- Se tiene incluido dentro de las variables del procedimiento actual y es trazable.
	La organización promueve programas para que los proveedores se conviertan en dueños colectivos de la sociedad, con el fin de ayudar a estos para salir de la pobreza.	2		En 2021 logramos ejecutar dos proyectos de gran envergadura para CRS como ONG en Estados Unidos de Norteamérica y para la Escuela Panamericana Agrícola de Zamorano como Institución educativa Universitaria en Honduras distribuyendo alrededor de US\$5.000 representando esto el 10% de nuestros ingresos anuales.	La organización deberá suministrar evidencia de ejecución de esta estrategia. 0- No promueve programas de este tipo. 1- Desarrolla proveedores y/o contratistas para mejorar su nivel. 2- Tiene programas de participación accionaria o apadrinamiento de estas organizaciones.

Dimensión	Variable	Ca.	Hallazgo	Comentarios de evaluación	Guía de Evaluación
Prácticas Laborales	Existe y se aplica una política, directriz o procedimiento de remuneración y salarios de la organización que establece que, en condiciones de trabajo de igual valor o mismas funciones de los puestos de trabajo, mujeres y hombres reciban un pago igual.	2		Manejamos un estándar de equidad en nuestra escala salarial acorde con el organigrama de nuestra relación y en relación con el mercado.	La organización deberá demostrar que tiene una política, directriz o procedimiento de remuneración basado en cargos y funciones. 0- No lo tiene. 1- Tiene un procedimiento de remuneración con enfoque en las personas. 2- Tiene una política, directriz o procedimiento enfocado en los cargos y las funciones con diferencias justificables (antigüedad, experticia, entre otros).
	Su organización propende por la tendencia decreciente en el índice de segregación salarial tanto global como a nivel de cargos, con el fin de disminuir y cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres.	2		No hay segregación salarial.	La organización evaluada deberá demostrar que realiza ejercicios de nivelación salarial acorde con los estándares gubernamentales o históricos del sector. 0- No realiza. 1- No presenta diferencias significativas, pero no realiza esta actividad de forma periódica. 2- Realiza análisis de brechas periódicamente (por lo menos cada dos años) para disminuir la brecha salarial entre cargos y género.
	De qué forma su organización proporciona a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico.	2		Damos programas de capacitación a nuestros colaboradores con el objetivo que cuenten con el mejor conocimiento y herramientas para la realización de su trabajo.	La organización deberá presentar un programa de formación derivado de fuentes de identificación de necesidades (incluyendo la evaluación del desempeño). 0- No tiene programa. 1- Se encuentra en construcción. 2- Existe un programa de formación, capacitación y sensibilización y programas de desarrollo individual.
	Se han establecido beneficios relacionados con subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores.	1	La compañía y los colaboradores son conscientes que hay oportunidades de mejora y al trabajar en el contexto tecnológico el conocimiento es altamente dinámico.	Actualmente en la compañía y los colaboradores tienen acceso a capacitaciones que se vayan identificando, sin embargo no existe un programa estructurado.	La organización deberá tener definido dentro del programa de beneficios un rubro para apoyar la capacitación y desarrollo profesional de sus trabajadores. 0- No tienen ningún tipo de apoyo. 1- La organización tiene identificadas las necesidades de capacitación y desarrollo, y se apoya de manera informal, no hay un programa estructurado. 2- Existe un programa de beneficios estructurado que incluye apoyo (subsidios) para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores.
	Su organización se asegura que cuando sea necesario, los trabajadores que se les haya dado por terminado su contrato de trabajo o despedidos, reciban ayuda para acceder a un empleo, formación y asesoramiento (reorientación profesional).	0	No contamos con programas de ayuda y/o apoyo.	La compañía tiene 0% de rotación laboral, por tanto no se ha visto la necesidad de la implementación.	La organización deberá presentar evidencias de programas de reorientación profesional, outplacement o similares que ayuden al trabajador desvinculado en su proceso de empleabilidad. 0- No tiene programas de ayuda y/o apoyo. 1- La organización realiza esfuerzos de tipo aleatorio y presenta evidencias sin estructura. 2- Existe un programa de reorientación profesional propio de la organización o en convenio con otras entidades.
	Se han creado opciones para que sus trabajadores tengan participación en la sociedad, a través de la adquisición de acciones.	1	Los socios no están interesados en generar una participación accionaria.	Los negocios que sean referidos de los empleados se convierten en compensación variable fuera de su compensación por servicio.	La organización deberá demostrar que existe una iniciativa de participación en la sociedad mediante adquisición de acciones (legales). 0- No ha desarrollado iniciativas de este tipo. 1- La organización vincula a sus empleados compartiendo las metas y objetivos estratégicos, premiando el desempeño con las utilidades al final del ejercicio económico. 2- La organización ha puesto a disposición de sus empleados la adquisición de acciones de la sociedad de forma legal.

Dimensión	Variable	Ca.	Hallazgo	Comentarios de evaluación	Guía de Evaluación
Prácticas Laborales	Su organización proporciona condiciones de trabajo que permitan conciliar la vida familiar y laboral, respetando las responsabilidades familiares de los trabajadores (equilibrio vida-familia-trabajo).	2		Manejamos horarios flexibles y modalidad de trabajo remoto que garantice el equilibrio familiar y personal.	La organización deberá presentar un programa de conciliación de la vida familiar, personal y laboral o un programa de beneficios que tengan como prioridad el equilibrio en estas tres dimensiones 0- No tiene programa de conciliación y/o beneficios. 1- Presenta un programa de beneficios pero no garantiza el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados. 2- Cuenta con un programa de conciliación y/o bienestar fundamentado en las expectativas y necesidades de sus empleados.
	El programa de conciliación y/o bienestar incluye beneficios como ampliación de los planes de salud, estrategias de nutrición y salud física (organizaciones saludables), y estrategias de salud mental.	2		Brindamos un programa de bienestar donde los colaboradores sin costo pueden acceder a entrenamiento deportivo y medico en los gimnasios Bodytech con quien tenemos un convenio	La organización deberá presentar evidencias de como aborda estos temas desde los programas de conciliación y/o bienestar. 0- No aborda estos temas. 1- Solamente cumple con lo establecido legalmente para estos temas. 2- Presentan evidencias que demuestran ir más allá del cumplimiento legal en uno o varios de estos temas.
	Su organización brinda opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los sus trabajadores.	2			La organización deberá demostrar que existen iniciativas implementadas de flexitempo y flexi espacio o teletrabajo para el desarrollo de las actividades laborales de sus trabajadores. 0- No tiene estas iniciativas. 1- Se encuentra en fase piloto de implementación. 2- Tienen horario flexible y el teletrabajo es parte de su estrategia.
Prácticas Ambientales	Su organización socializa, capacita y forma a sus trabajadores en todo lo relacionado con su misión social y ambiental (políticas).	2			La organización deberá demostrar que ha socializado, capacitado y/o formado a sus trabajadores en su misión social y ambiental 0- No lo hace. 1- Se hace de forma esporádica y no obedece a un procedimiento estructurado. 2- Existe un programa de sensibilización, capacitación y formación que incluye esta temática en particular.
	Su organización promueve la ejecución de auditorías ambientales por lo menos una vez al año.	0	No realizamos auditorias ambientales.	Realizamos selección de los residuos, un buen uso de los recursos como el agua y la energía.	La organización deberá presentar evidencia de la realización de auditorías ambientales con periodicidad anual 0- No realiza auditorías ambientales. 1- Realiza auditorías ambientales de forma esporádica. 2- Realiza auditorías ambientales con una periodicidad anual.
	En el proceso de auditorías ambientales se incluyen variables de ahorro y uso eficiente de recursos (agua y energía).	2		Usamos sistemas de iluminación ahorradores, hacemos y generamos conciencia a nuestros colaboradores del uso razonable del agua y la energía en sus puestos de trabajo.	La organización deberá presentar el contenido de su programa de auditorías ambientales para validar la inclusión de estas variables de ahorro y uso eficiente de recursos. 0- No hace auditorías ambientales. 1- Hace auditorías ambientales, contempla las variables pero no tiene planes de mejoramiento. 2- Se presenta el resultado de la auditoría incluyendo estas variables y su plan de mejoramiento (disminución en el uso de recursos).
	En el proceso de auditorías ambientales se incluye la variable de generación y aprovechamiento de residuos sólidos.	2		Hacemos selección de residuos en las basuras para reciclaje, así como uso mínimo de impresiones y papel o elementos contaminantes.	La organización deberá presentar el contenido de su programa de auditorías ambientales para validar la inclusión de estas variables de ahorro y uso eficiente de recursos. 0- No hace auditorías ambientales. 1- Hace auditorías ambientales, contempla las variables pero no tiene planes de mejoramiento. 2- Se presenta el resultado de la auditoría incluyendo estas variables y su plan de mejoramiento (programas de aprovechamiento, reutilización y/o reciclaje, acciones de disminución en la generación).

Dimensión	Variable	Ca.	Hallazgo	Comentarios de evaluación	Guía de Evaluación
Prácticas Ambientales	Su organización realiza cuantificación, seguimiento, monitoreo y control de las emisiones de gases de efecto invernadero (inventario GEI, medición de la huella de carbono, programas de mitigación y adaptación al cambio climático, etc.).	0	No realiza acciones de control de las emisiones.	Estamos gestionando una medición de huella de carbono.	La organización deberá presentar un programa o procedimiento asociado al control de las emisiones. 0 - No realiza acciones de control de las emisiones. 1 - Tiene cuantificada su huella de carbono por medios informales y no ha implementado iniciativas de adaptación y/o mitigación del cambio climático. 2 - Tiene un programa de control de las emisiones y cuenta con todas las variables necesarias para definir estrategias de adaptación y mitigación al cambio climático.
	Motivan a sus proveedores/contratistas a realizar sus propias evaluaciones y auditorías ambientales en relación con el uso de electricidad y agua, generación de desechos, emisiones de gases de efecto invernadero y empleo de energías renovables.	0	no tenemos mecanismos.	No generamos auditorías ambientales.	La organización deberá presentar los mecanismos con los cuales promueve la realización de auditorías ambientales en su cadena de valor. 0 - No tiene mecanismos. 1 - Los tiene identificados pero aún no los aplica. 2 - Tiene mecanismos definidos para extender la cultura ambiental y la realización de auditorías ambientales en su cadena de valor.
	Su organización tiene identificadas fuentes de energías renovables y posee un cronograma de adopción e implementación gradual de estas en su operación.	2		Estamos analizando la posibilidad de hacer uso de paneles solares como energía alternativa.	La organización deberá suministrar evidencias de identificación e implementación gradual de energías renovables en su operación. 0 - No tiene identificadas. 1 - Las tiene identificadas pero no hay intención de implementación en el corto o mediano plazo. 2 - Tiene identificadas las iniciativas y posee un cronograma de implementación a corto o mediano plazo.
	Se han realizado estudios de eficiencia energética y se han implementado iniciativas de iluminación eficiente.	1	Se evidencian altos costos en el recibo de la energía.	Usamos sistemas de iluminación ahorradores	La organización deberá suministrar evidencia que demuestre que se han implementado iniciativas de eficiencia energética por lo menos en el campo de la iluminación. 0 - No se han implementado iniciativas de iluminación eficiente. 1 - Se tienen identificadas las oportunidades de cambio. 2 - Se han implementado iniciativas de iluminación eficiente con resultados en el ahorro de energía por este ítem en particular.
	La organización tiene diseñado un programa de incentivos para los trabajadores que utilicen en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles.	0	No hay estrategias de movilidad sostenible	El 100% de los trabajadores, hacen teletrabajo.	La organización deberá presentar un programa de incentivos para los trabajadores que decidan utilizar medios de transporte alternativos y sostenibles para sus desplazamientos hacia el lugar de trabajo. 0 - No hay estrategias de movilidad sostenible. 1 - Se promueve el uso de la movilidad sostenible pero no hay incentivos para ello. 2 - Se promueve la movilidad sostenible y se apoya en un programa de incentivos.
	Existe un procedimiento de rendición de cuentas que de información sobre el desempeño ambiental de su organización a sus partes interesadas.	0	No posee mecanismo y no divulga	No existe tal procedimiento y/o medición del desempeño ambiental.	La organización deberá presentar un mecanismo de rendición de cuentas que contenga la información del desempeño ambiental y que sea divulgado a sus partes interesadas. 0 - No posee mecanismo y no divulga. 1 - Tiene un mecanismo de rendición de cuentas y se divulga solo a nivel interno. 2 - Existe un mecanismo de rendición de cuentas que es divulgado anualmente a sus partes interesadas.

Dimensión	Variable	Ca.	Hallazgo	Comentarios de evaluación	Guía de Evaluación
Prácticas con la Comunidad	Su organización crea opciones de trabajo para población en situación de vulnerabilidad (desempleados, jóvenes en situación de riesgo, individuos sin hogar, reinsertados, proscritos, mujeres cabeza de hogar, etc.).	2		Creamos Vakis para instituciones de orden social como la Asociación de Paleros y Areneros de Medellín y Antioquia buscando mejorar sus condiciones laborales y de calidad de vida.	La organización deberá demostrar que tiene iniciativas de este tipo y que lleva indicadores de vinculación de personas en situación de vulnerabilidad 0- No contempla estas iniciativas. 1- Contempla solo algunas iniciativas pero no lleva indicadores. 2- Tiene definido un procedimiento y lleva indicadores.
	La organización incentiva actividades de voluntariado para sus trabajadores.	2		Hacemos parte del voluntariado de la Cámara de aceleración y emprendimiento de la Andi.	La organización deberá demostrar que incentiva la participación de sus trabajadores en actividades de voluntariado. 0 - No incentiva. 1 - Incentiva desde iniciativas externas. 2 - Tiene diseñadas actividades de voluntariado e incentiva a sus trabajadores a participar activamente de ellas.
	Su organización ha creado alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad.	2		Se tiene alianza con Asoparema, para apoyar esta iniciativa social.	La organización deberá demostrar iniciativas de creación de alianzas con fundaciones u otras entidades para apoyar obras sociales que vayan en línea con las expectativas y necesidades de la comunidad. 0- No realiza alianzas. 1- Se tienen identificadas las expectativas y necesidades de la comunidad pero no se hacen alianzas para apoyar obras. 2- Se presentan evidencias de alianzas para apoyar obras sociales alienadas con expectativas y necesidades de la comunidad.
FIN RESULTADOS	Subtotal %	83,9			

Aspectos positivos de la gestión organizacional