




# Informe de Gestión BIC

1 de enero · 31 de diciembre 2025

Construimos triple impacto en  
municipios intermedios de Colombia



 Esdiez Constructora  
 @EsdiezConstructora  
[www.esdiezconstructora.com](http://www.esdiezconstructora.com)

Estándar: Sistema B · Marco normativo: Ley 1901 de 2018 y Decreto 2046 de 2019

2025



# Bienvenida

## Un informe que cuenta lo que somos

Más allá de las cifras, queremos que **conozcan el corazón de Esdiez.**



Este es nuestro tercer Informe de Gestión BIC y lo construimos con una intención muy clara: que sea un documento honesto, cercano y útil. Recoge lo que hicimos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, pero sobre todo cuenta el impacto que generan esas acciones en la vida de quienes hacen parte de Esdiez - nuestro equipo, clientes, proveedores, aliados y las comunidades de los municipios donde construimos -



Como Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo -BIC- desde julio de 2023, asumimos voluntariamente un propósito triple: crear valor económico, social y ambiental. Para medir cómo vamos, escogimos a Sistema B como nuestro estándar independiente: es la metodología más cercana a la filosofía BIC y nos permite contar con una evaluación rigurosa, comparable y verificable de nuestro desempeño en las cinco dimensiones del triple impacto.



A lo largo del documento hablamos en el lenguaje de Sistema B -Gobernanza, Trabajadores, Comunidad, Medio ambiente y Clientes -, pero cada capítulo se identifica con el color del Sistema B y se menciona la equivalencia con la dimensión BIC, para que la correlación entre ambos marcos sea inmediata. Encontrarán cifras, sí, pero también historias, aprendizajes y compromisos.

*Gracias por leerlos.*

**David Díaz Orozco**

Director General · Representante Legal  
Esdiez Constructora SAS BIC





# Contenido

Bienvenida .....	2
<b>Capítulo</b>	
 <b>1</b>   Quienes somos .....	4
<b>Capítulo</b>	
 <b>2</b>   Cómo nos fue en triple impacto .....	11
<b>Capítulo</b>	
 <b>3</b>   Gobernanza .....	14
<b>Capítulo</b>	
 <b>4</b>   Trabajadores .....	22
<b>Capítulo</b>	
 <b>5</b>   Comunidad .....	31
<b>Capítulo</b>	
 <b>6</b>   Medio Ambiente .....	39
<b>Capítulo</b>	
 <b>7</b>   Clientes .....	46
Cierre .....	52

Capítulo

# 1

## Quienes Somos

---

Once años construyendo casas  
y comunidad en los municipios  
donde otros no llegan.





## Nuestra historia en una idea

Esdiez Constructora SAS BIC nació en Cali en abril de 2014 con una convicción simple: la vivienda con propósito no se queda en las ciudades grandes. Las familias de los municipios intermedios también merecen una casa propia que les permita construir patrimonio, arraigo y comunidad. Once años después seguimos firmes en esa idea, y desde julio de 2023 lo hacemos formalmente como Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo, asumiendo un triple compromiso: crear valor económico, social y ambiental.



### Misión

Darles a las personas la oportunidad de adquirir vivienda en ciudades pequeñas o medianas, permitiéndoles construir un patrimonio de alta valorización.



### Visión

Crear proyectos de vivienda en ciudades pequeñas o medianas, promoviendo la equidad de género y aportando al desarrollo de ciudades sostenibles, generando bienestar ambiental, social y económico en nuestra cadena de valor.



## Nuestros principios

- \* **Somos íntegros:** Buscamos primero que todo, ser unos buenos humanos.
- \* **Somos diversos e incluyentes:** Buscamos un mundo cada vez más consciente de la equidad y la igualdad de oportunidades.
- \* **Somos versátiles:** Buscamos adaptarnos a diferentes situaciones y gestionamos con recursividad los desafíos de cada día.
- \* **Somos sostenibles:** Optamos voluntariamente por ser una empresa de beneficio e interés colectivo BIC.



## Donde estamos en 2025

Desarrollamos cinco proyectos en cuatro municipios: Villa Turpiales en Buga, Portal de San Felipe Fase 5 en Tuluá, Prados de los Cauchos en Gigante (Huila), Cencerro Residencial en Tuluá y La Sonata en San Pedro. Operamos desde una sede principal en Cali y tres salas de ventas (Buga, Tuluá y Gigante), con asesoras y asesores que viven en cada territorio. La cercanía no es solo geográfica: es relacional.

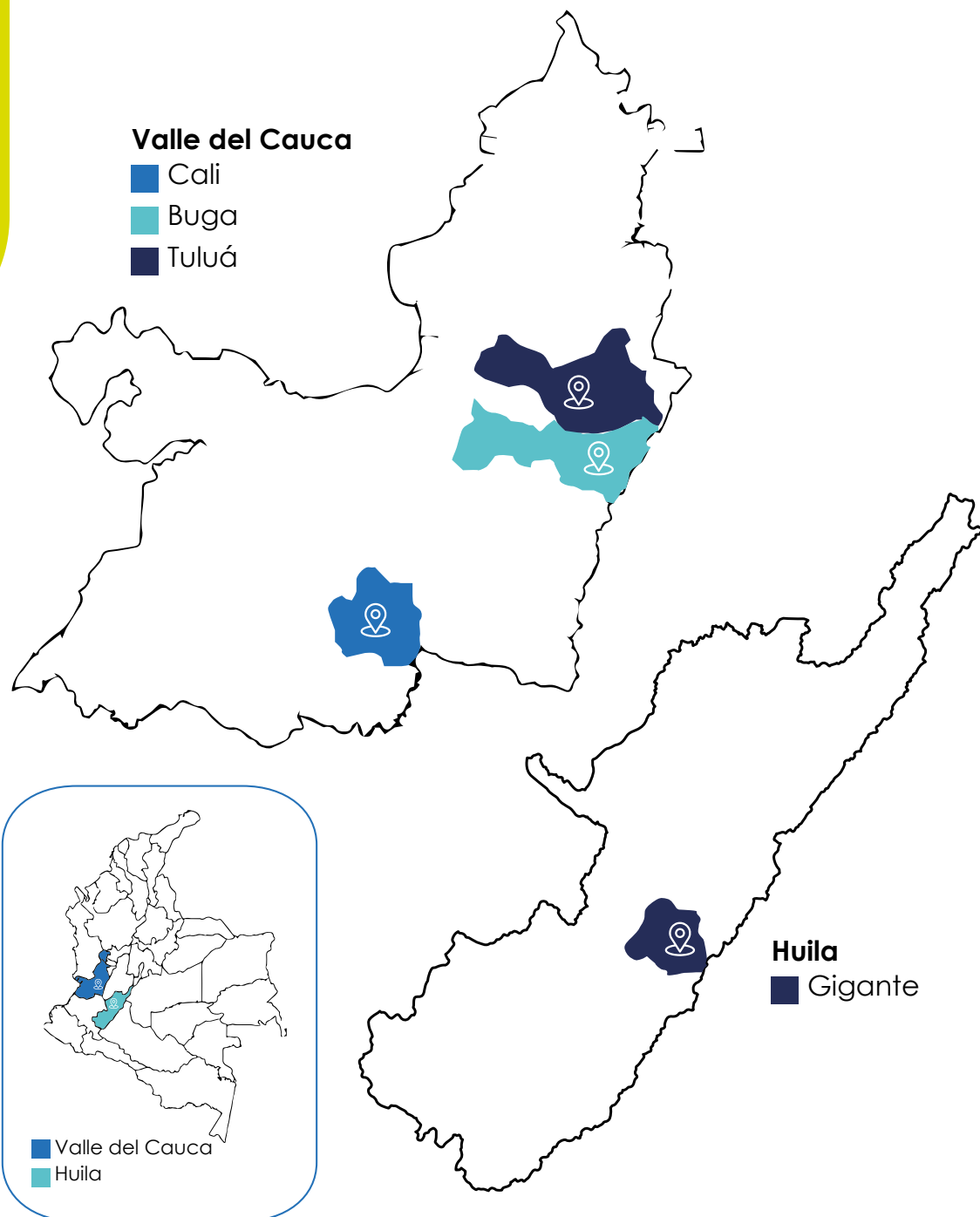


En 2025 fortalecimos nuestra presencia en cuatro municipios, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y el bienestar colectivo. Este crecimiento territorial fortaleció la confianza de nuestros aliados y amplificó el impacto positivo en las comunidades donde desarrollamos nuestros proyectos.





# Nuestras sedes cuatro municipios una sola identidad

Estamos presentes en el Valle del Cauca y el Huila, construyendo oportunidades y desarrollo en cada territorio




## Cali, Valle del Cauca Sede principal



Centro de operaciones estratégicas y administrativas donde se gestiona la planificación, la innovación y el cumplimiento de políticas.

-  **Dirección:**  
Calle 2 Oeste No. 24F-20, Barrio San Fernando Viejo.
-  **teléfonos:**  
(602) 3160026 - (+57) 310 605 3341.

## Buga, Valle del Cauca Sala de ventas, Villa Turpiales



Proyecto de viviendas VIS con parqueadero propio

 **94%** de las viviendas escrituradas en Villa Turpiales fueron adquiridas por familias del mismo municipio.

-  **Dirección:**  
Carrera 30 A No. 13-05, Local comercial antes del Surtifamiliar de Valle Real.
-  **teléfonos:**  
(+57) 310 412 2313 - (+57) 310 568 8650.



## Tuluá, Valle del Cauca Sala de ventas, Cencero Residencial

Sala de ventas que impulsa el proyecto Cencero Residencial con viviendas No VIS, diversificando la oferta y respondiendo a nuevos segmentos de la población.

-  **Dirección:**  
Calle 16 No. 3-04, Urbanización Portal de San Felipe
-  **teléfonos:**  
(+57) 318 173 0142 - (+57) 310 604 7896

## Gigante, Huila Sala de ventas, Prados de los Cauchos

Inauguramos en 2025 una nueva sala de ventas para la urbanización Prados de los Cauchos. Esta sede impulsa la generación de empleo local y fortalece la economía de un territorio emergente. Con este proyecto, Esdiez consolida su expansión hacia el centro del país.

-  **Dirección:**  
Calle 4 No. 4-48/50, Paseo Comercial Mirtayú Plaza
-  **teléfonos:**  
(+57) 310 497 7747 - (+57) 318 173 0142

## El equipo que conecta el territorio Nuestros asesores

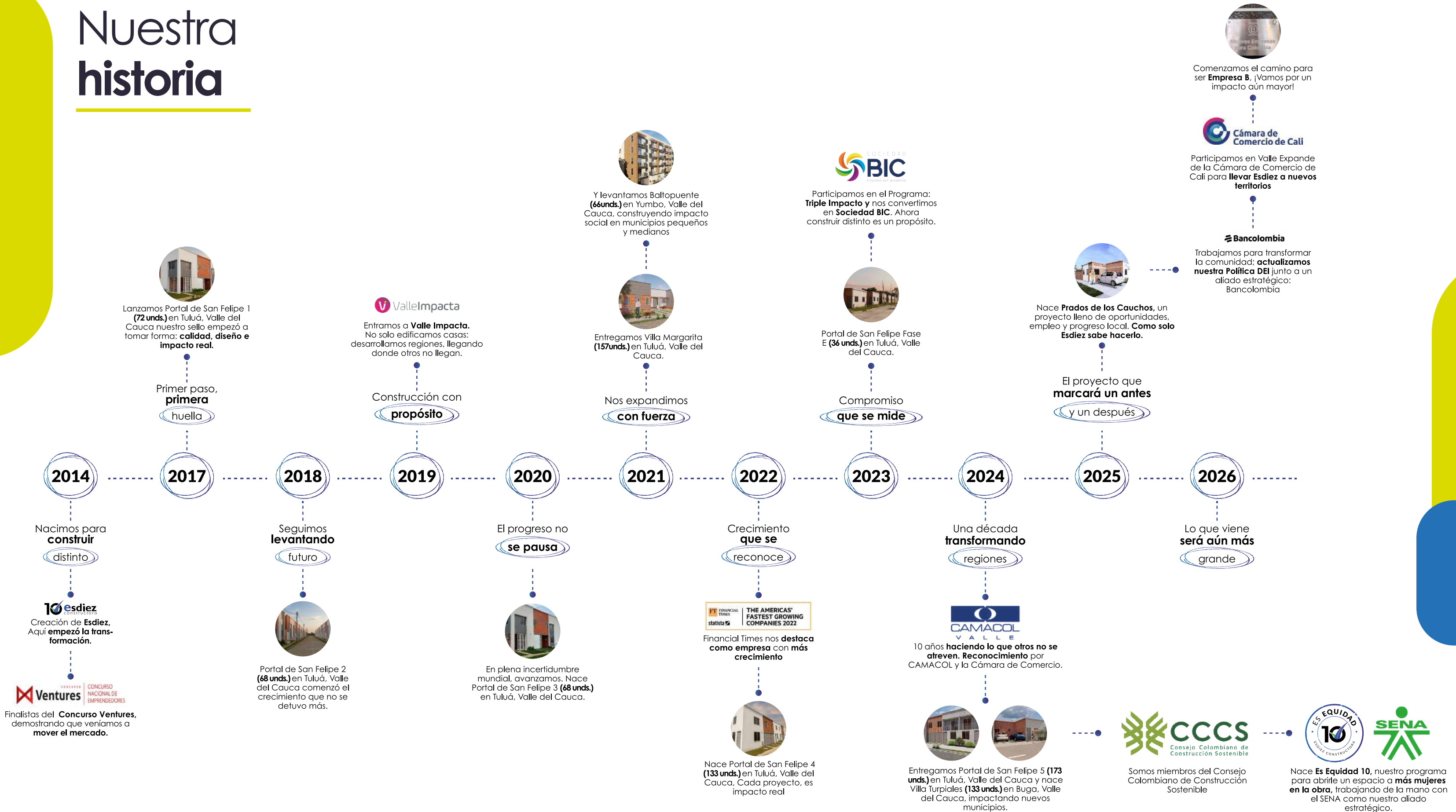


## Impacto

**Cada sala de ventas es un eslabón de la cadena de impacto BIC**

Las salas son extensiones de Esdiez en cada territorio. Sus asesoras y asesores viven en el municipio, conocen a las familias, entienden sus necesidades de vivienda y construyen confianza local. Esa cercanía es la que permite que la mayoría de nuestros clientes sean del mismo municipio donde construimos.

# Nuestra historia



# Aliados que caminan con nosotros



Nuestra red de aliados estratégicos sostiene gran parte del impacto que reportamos. Cada alianza es una capacidad adicional (recursos, formación, validación técnica, espacios de aprendizaje) que multiplica lo que podríamos hacer solos.



## Somos BIC desde julio de 2023

A partir del mes de julio del 2023 nos sumamos a las sociedades BIC (Sociedades de Beneficio e interés Colectivo). Incluimos en nuestro modelo de negocio un triple propósito: crear valor económico, social y ambiental. Nos comprometimos a ser una compañía inclusiva, preocupada por el desarrollo y capacitación de nuestros colaboradores. Preferimos adquirir bienes y servicios de empresas locales o pertenecientes a mujeres y minorías, que implementen normas equitativas y ambientales. Nos comprometemos con la sostenibilidad del medio ambiente y con crear opciones de trabajo para personas que hacen parte de la población estructuralmente desempleada.

La integración de las cinco dimensiones nos permite lograr un triple impacto real: crecimiento económico con propósito, transformación social y compromiso ambiental sostenible. A continuación, mostramos las estrategias que estamos desplegando en cada una.



### Modelo de Negocio — proveedores con propósito

**Compromiso:** Contratamos bienes o servicios con empresas locales o que pertenecen a mujeres y minorías, implementando prácticas de comercio justo.

#### Para esta dimensión desplegamos tres estrategias.

Primero, generamos crecimiento al contratar proveedores de la región, lo que impulsa la economía local y asegura que nuestros proyectos sean rentables y sostenibles. Segundo, fomentamos la inclusión al trabajar con empresas que promueven comercio justo, impulsando a que nuestros proveedores cuenten con políticas DEI y programas de responsabilidad social. Tercero, priorizamos a proveedores responsables que cuidan el medio ambiente, mediante programas de responsabilidad ambiental.



### Gobierno Corporativo — diversidad en cada nivel

**Compromiso:** Expandimos la diversidad en la composición de la junta directiva, equipo directivo, ejecutivo y proveedores, incluyendo personas de distintas culturas, etnias, orientaciones sexuales y diversidad de género.

**Nuestra estrategia** es fortalecer la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización. La Junta Directiva y los líderes de departamentos están conformados mayoritariamente por mujeres, quienes lideran procesos clave y participan activamente en la toma de decisiones estratégicas. Este liderazgo femenino garantiza que las decisiones de la empresa se construyan desde una visión plural, equitativa y representativa. No es una cuota: es la composición natural de quienes ya están al mando.



### Prácticas Laborales — desarrollo profesional desde la primera entrevista

**Compromiso:** Establecemos subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a nuestros colaboradores, y ofrecemos orientación en la presentación de la vida laboral a los empleados al cierre de su contrato de trabajo.

Impulsamos el desarrollo de nuestros colaboradores en distintos niveles educativos, fortaleciendo sus competencias y ampliando sus oportunidades de formación. Los nuevos conocimientos potencian su crecimiento profesional y fortalecen el desarrollo empresarial mediante generación de conocimiento, aumento de productividad, promoción de innovación y consolidación de estándares de calidad. Acompañamos a las personas al cierre de su ciclo laboral con apoyo en la estructuración y actualización de su hoja de vida, fortaleciendo su empleabilidad más allá de Esdiez.



### Prácticas Ambientales — medir para decidir

**Compromiso:** 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.

Implementamos prácticas ambientales donde establecemos el manejo adecuado de residuos y el monitoreo del consumo de agua y energía bajo indicadores establecidos en cada una de nuestras sedes, impulsando un consumo consciente y efectivo y una mejora continua en la gestión de recursos. además, priorizamos la compra a proveedores locales, disminuyendo las distancias de transporte y contribuyendo a la reducción de emisiones logísticas.



### Prácticas con la Comunidad — vivienda + formación + empleo

**Compromiso:** Creamos opciones de trabajo para la población estructuralmente desempleada y formamos alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales de interés de la comunidad.

A través del programa Es Equidad 10 implementamos una estrategia de gestión territorial que articula el desarrollo inmobiliario con la formación técnica certificada y la generación de empleo local en los municipios donde ejecutamos nuestros proyectos. Esta iniciativa crea oportunidades de trabajo para población de los municipios a los que llegamos, activa la economía en el territorio y fortalece la confianza comunitaria mediante alianzas con instituciones que apoyan nuestro programa.

# Palabras de nuestro Director General

Un mensaje de David Díaz al cierre del año.

El último año no ha sido solo un año de crecimiento para Esdiez Constructora. Ha sido, sobre todo, un año de decisiones conscientes. Decisiones que nos obligaron a preguntarnos no solo cuánto crecíamos, sino cómo y para quién lo hacíamos.

Durante este periodo entendimos que el verdadero impacto no se mide únicamente en metros construidos, proyectos entregados o cifras de venta. Se mide en la capacidad que tiene una empresa de transformar realidades: la de sus colaboradores, la de las comunidades donde opera y la del sector al que pertenece.

En Esdiez pasamos de hablar de impacto social a ejercerlo. Consolidamos iniciativas que hoy generan cambios tangibles, especialmente en la base de nuestra operación: en la obra, en el empleo digno, en la formación y en la apertura de oportunidades para quienes históricamente han estado por fuera del sector. Programas como Es Equidad 10 dejaron de ser una apuesta para convertirse en una realidad viva en nuestros proyectos, demostrando que la inclusión y la productividad no solo son compatibles, sino necesarias.

Este año reafirmamos que el crecimiento empresarial solo es sostenible cuando se construye desde las personas. Por eso fortalecimos el equipo y las capacidades necesarias para afrontar los retos actuales y futuros, y seguiremos haciéndolo con mayor determinación, entendiendo que cada decisión interna tiene un impacto directo en el entorno.

Nada de esto ha sido casual. Ha sido el resultado de un propósito claro: construir vivienda, sí, pero también construir país desde lo local, desde municipios intermedios y desde equipos que encuentran en Esdiez una oportunidad real de desarrollo.

Miramos hacia adelante con la certeza de que el camino recorrido nos compromete aún más. El reto ya no es demostrar que podemos crecer, sino demostrar que podemos seguir transformando, con coherencia, con impacto y con responsabilidad.

A quienes han hecho parte de este proceso (colaboradores, aliados, comunidades y clientes) gracias por creer en una manera distinta de hacer empresa.

**¡Lo construido hasta hoy es solo el comienzo!**



Capítulo

# 2

## Cómo nos fue en triple impacto

El estándar Sistema B nos permite medir, comparar y mejorar año tras año.





Sistema B es una manera de mirarnos al espejo con rigor. Su herramienta de evaluación cuantifica nuestro aporte en cinco dimensiones (que se corresponden directamente con las cinco dimensiones BIC) y nos compara con otras empresas del país, del sector y del rango de tamaño similar. En 2025 obtuvimos un puntaje agregado de 118,7 puntos, superando el umbral mínimo de 80 puntos requerido para certificar como Empresa B. Esa cifra confirma que nuestro modelo de negocio sí tiene impacto real y medible.

# 118,7

**Puntos obtenidos en la evaluación de impacto B 2025 superamos el umbral de certificación B (80 puntos)**

Esta cifra confirma que nuestro modelo de negocio sí tiene impacto real y medible. No es el final del camino: es la confirmación de que el modelo funciona.

### ★ Cómo se lee este puntaje

Sistema B mide el desempeño de impacto en cinco dimensiones, con un puntaje agregado entre 0 y 200. El umbral mínimo para certificar como Empresa B es 80 puntos. En cada dimensión los puntos se desagregan en Operaciones (prácticas internas) y Modelo de Impacto (el negocio en sí mismo como solución a un problema social o ambiental)

#### Gobernanza

Equivalente BIC: Gobierno Corporativo BIC  
27 preguntas contestadas – 100% de cumplimiento

**15.3**  
puntaje obtenido

Operaciones **5.3**

Modelo Impacto **10.0**

Promedio Sector **7.7**

#### Trabajadores

Equivalente BIC: Prácticas Laborales  
49 preguntas contestadas – 100% de cumplimiento

**18.4**  
puntaje obtenido

Operaciones **14.2**

Puntaje N/A **4.2**

Promedio Sector **6.3**

#### Comunidad

Equivalente BIC: Prácticas con la comunidad y Modelo de Negocio  
42 preguntas contestadas – 100% de cumplimiento

**20.2**  
puntaje obtenido

Operaciones **20.2**

Modelo Impacto **0.0**

Promedio Sector **5.0**

#### Medio Ambiente

Medio Ambiente Equivalente BIC: Prácticas Ambientales  
46 preguntas contestadas – 100% de cumplimiento

**8.3**  
puntaje obtenido

Operaciones **8.0**

Puntaje N/A **0.3**

Promedio Sector **3.6**

#### Clientes

Cientes Equivalente BIC: Prácticas con la comunidad  
36 preguntas contestadas – 100% de cumplimiento

**56.5**  
puntaje obtenido

Operaciones **1.1**

Modelo Impacto **55.4**

Promedio Sector **2.2**

Figura 1. Puntaje obtenido por dimensión Sistema B 2025.

### 🎯 Impacto

**Superamos el umbral de certificación B antes de iniciar formalmente el proceso**  
118,7 puntos consolidan una base sólida sobre la cual seguir profundizando los compromisos BIC. No es el final del camino, es la confirmación de que el modelo funciona.



## Cómo se lee este informe

Hablamos en el lenguaje Sistema B, pero cada capítulo se identifica visualmente con el color de su dimensión BIC equivalente. Esta correspondencia es directa y se mantiene a lo largo de todo el documento.

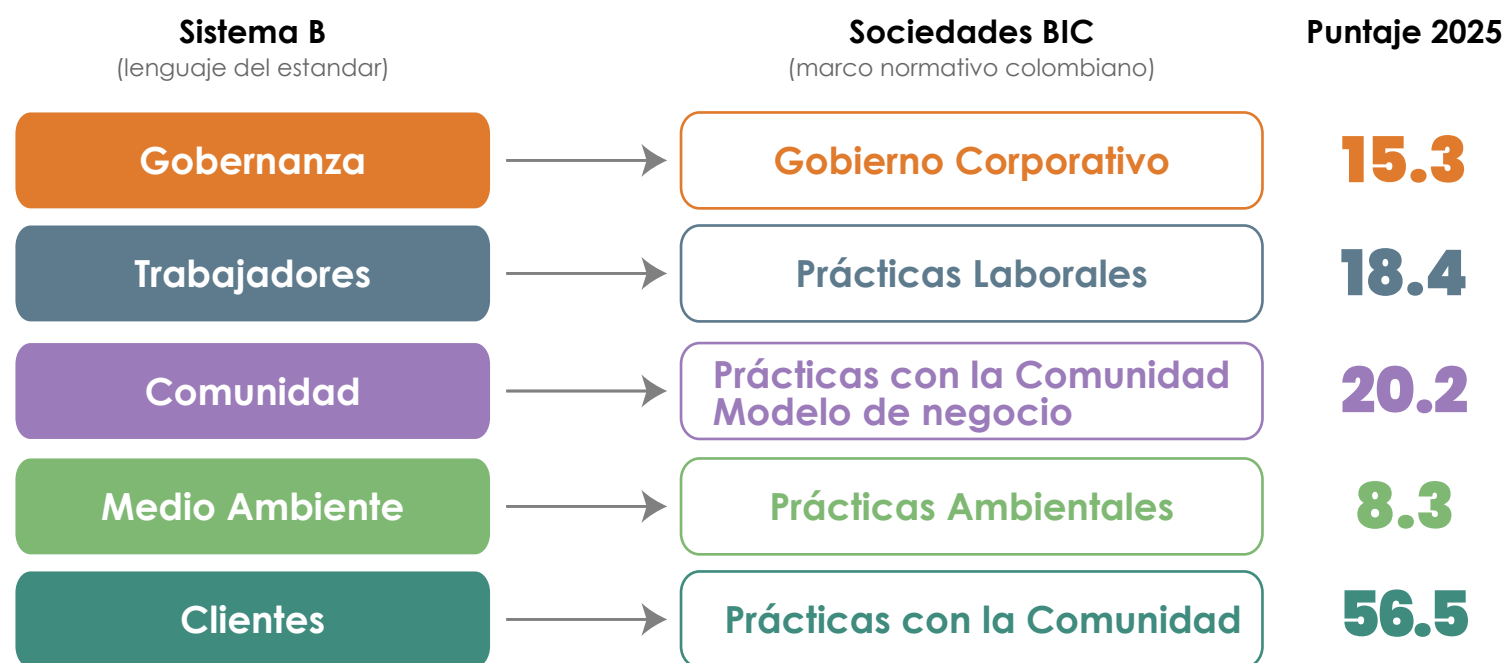


Figura 2. Equivalencia entre dimensiones Sistema B y dimensiones BIC, con puntaje 2025.



# Hacia dónde apunta cada dimensión

## Agenda 2030

Nuestras prácticas BIC se conectan directamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Cada dimensión del informe aporta a un grupo de ODS específicos. Los priorizamos según las metas concretas con las que se relacionan las preguntas de la evaluación Sistema B en cada área. Aquí mostramos esa correspondencia de un vistazo (se desarrolla con detalle en cada capítulo)



Figura 3. ODS principales asociados a cada dimensión BIC en la operación de Esdiel.

Para Esdiel los ODS no son etiquetas decorativas: son la lente desde la cual revisamos prácticas internas, alianzas y proyectos. Cuando una decisión de obra atraviesa el ODS 5 (igualdad de género), el 8 (trabajo decente) y el 11 (ciudades sostenibles), sabemos que el modelo está funcionando como se planeó. Cuando no, el informe es el lugar para nombrarlo.

Capítulo

# 3

## Gobernanza

En el lenguaje BIC: Gobierno Corporativo BIC

APORTA A LOS ODS  
5 · 10 · 16



Quienes deciden, cómo deciden y desde qué valores.



# Quienes deciden cómo deciden y desde qué valores.

La gobernanza de Esdiez ha consolidado un modelo de liderazgo más humano y horizontal, impulsado en su mayoría por mujeres, la cual es participativa por estructura y se construye en comités donde todas las voces cuentan. Esta dimensión también recoge el desempeño económico del año y los logros institucionales que consolidan nuestro camino BIC.

## Puntaje Sistema B

# 15.3

Operaciones 5,3  
Modelo Impacto 10,0

## Nuestro Compromiso BIC

Expandir la diversidad en la junta directiva, equipo directivo, ejecutivo y proveedores, incluyendo personas de distintas culturas, etnias, orientaciones sexuales y diversidad de género.

## Aportamos a los ODS

### 5 · 10 · 16

Igualdad de género  
Reducción de desigualdades  
Paz y justicia



## Crecimiento financiero — un año que consolidó el modelo

El 2025 fue particularmente positivo en términos económicos. La consolidación del proyecto Villa Turpiales en su etapa de escrituración y la buena acogida comercial de los proyectos en cartera generaron un crecimiento significativo frente a 2024 en los principales rubros financieros. Más importante aún, el crecimiento no fue solo en ventas: mejoramos también la eficiencia operativa, lo que se traduce en un margen bruto más alto y un margen neto significativamente mayor.

### Crecimiento financiero 2024 a 2025

Cifras en miles de millones de pesos colombianos.  
Cierre al 31 de diciembre

2024  
2025

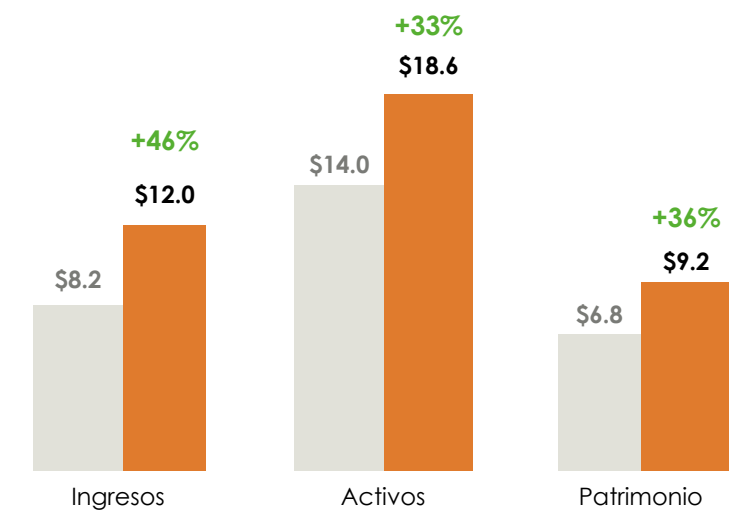


Figura 4. Crecimiento financiero 2024 vs. 2025. Cifras en miles de millones de pesos colombianos.

La salud financiera es lo que nos permite sostener todo lo demás. Un triple impacto con más capacitaciones, más alianzas locales, más programas comunitarios. Crecer en la cifra es crecer en la capacidad de hacer.



## Impacto

### Creer con propósito

La utilidad no es un fin en sí mismo: es lo que nos da independencia para decidir desde nuestros valores. Una empresa financieramente sólida sostiene su modelo de impacto también en los años difíciles, elige a quién le compra y bajo qué condiciones, y construye a largo plazo sin que la urgencia del corto plazo termine imponiéndose sobre el propósito.

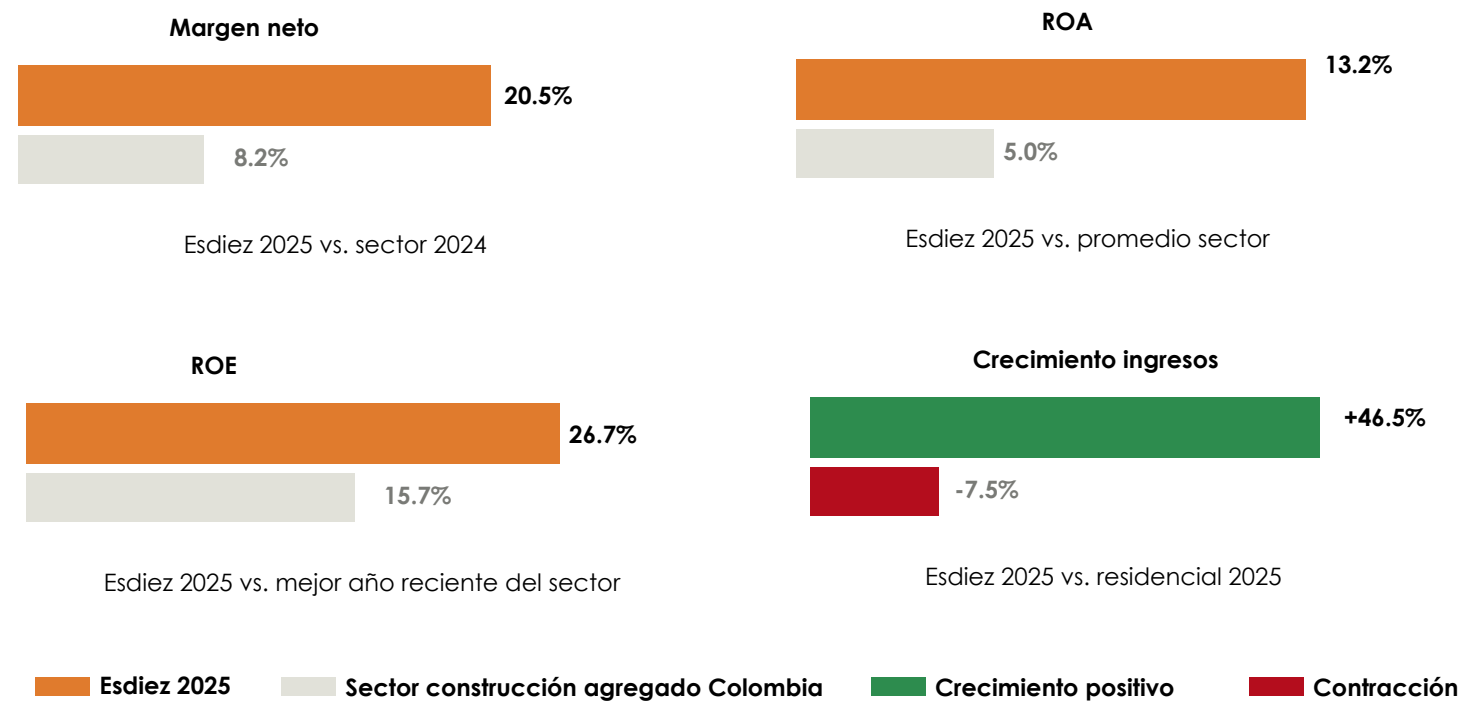


## Esdiez frente al sector construcción agregado en Colombia

Comparación contra el consolidado del sector — agrupa edificaciones, obra civil y actividades especializadas. Útil para evidenciar comportamiento contracíclico en un año de contracción sectorial.

Fuentes: Estados Financieros Esdiez 2024–2025 · Supersociedades · Camacol · Banco de la República

Análisis con fines de gestión interna



### Cómo se lee:

Esdiez se ubica significativamente por encima del sector agregado en rentabilidad y crece mientras el sector residencial se contrae. Matiz metodológico: el sector agregado incluye contratistas y obra civil con economías estructuralmente diferentes — la comparación es indicativa, no estricta.



### Impacto

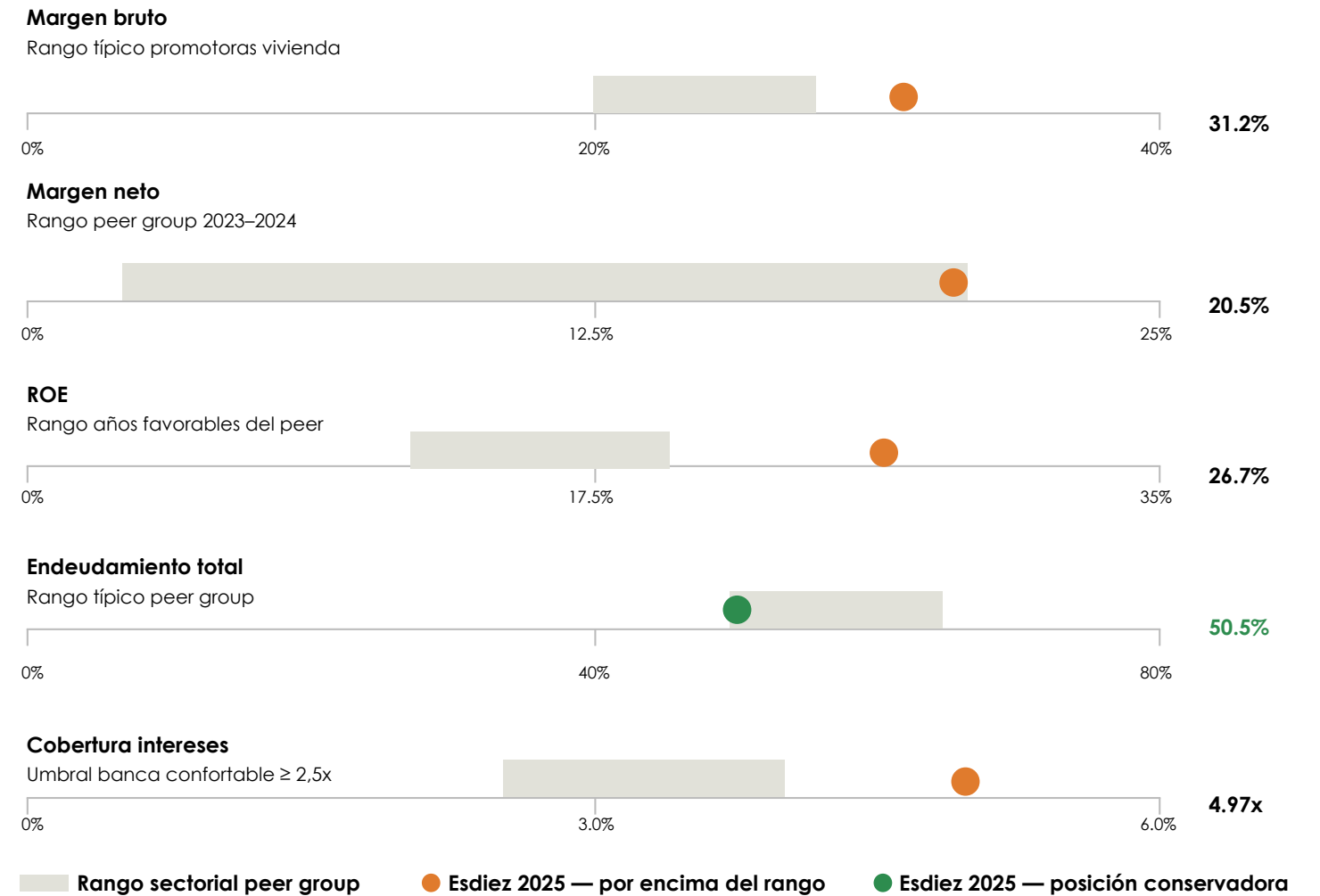
#### Análisis financiero

Frente al sector agregado, Esdiez demuestra resiliencia contracíclica con rentabilidad muy superior al promedio. Frente al peer group estructuralmente comparable de promotoras de vivienda, se ubica en el cuartil superior con un margen bruto por encima del rango típico y un endeudamiento más conservador.



## Esdiez frente al peer group de promotoras de vivienda

Comparación contra empresas con el mismo modelo de negocio — desarrollo y comercialización de vivienda con ingresos por escrituración. Es el peer group estructuralmente correcto para evaluar el desempeño operativo.



### Cómo se lee:

Contra el peer group estructuralmente comparable, Esdiez se ubica en el cuartil superior con margen bruto por encima del rango típico, ROE en los niveles más altos del sector y endeudamiento más conservador.



## Liderazgo femenino en toda la pirámide

Esdiez es una empresa donde las mujeres lideran desde la Junta Directiva hasta la obra, y no como un dato simbólico sino como una arquitectura organizacional consistente. La equidad de género aquí no se concentra en un piso: atraviesa toda la estructura de decisión.

### Liderazgo femenino consistente en toda la pirámide

La equidad no aparece solo arriba. Esta en cada nivel de la estructura organizacional de Esdiez



El sector construcción colombiano tiene una participación femenina en obra que ronda históricamente entre el 10% y el 12%. En Esdiez, las mujeres lideran desde la junta hasta el campo, en una arquitectura organizacional consistente.

Figura 5. Composición de mujeres por nivel organizacional en Esdiez 2025.

## Impacto

### Una arquitectura organizacional femenina.

Mientras el sector construcción colombiano tiene una participación femenina en obra que ronda históricamente entre el 10% y el 12%, Esdiez se acerca al 52%. La Junta Directiva, la Junta de Líderes y el equipo total mantienen una representación femenina alrededor del 66%.



## Junta Directiva — tres miradas, una dirección

Tres personas conforman nuestra Junta Directiva, dos de ellas mujeres (66%)



**David**  
Director General



**Liliana**  
Junta Directiva



**Daniela**  
Junta Directiva



## Junta de Líderes — el corazón operativo

Está conformada por el Director General y los líderes de los departamentos de Planeación, Proyectos, Comercial y Administrativo y Financiero. En 2025 cumplimos el 100% del cronograma de reuniones, lo que permitió mejorar procesos y fortalecer la articulación entre departamentos. Para 2026 nuestro objetivo es avanzar hacia una planeación estratégica integrada que articule todos los procesos de la empresa.





## Cómo nos organizamos

Nuestra estructura organizacional está pensada para que cada área aporte desde su experiencia y responsabilidad, trabajando de manera colaborativa hacia objetivos comunes.

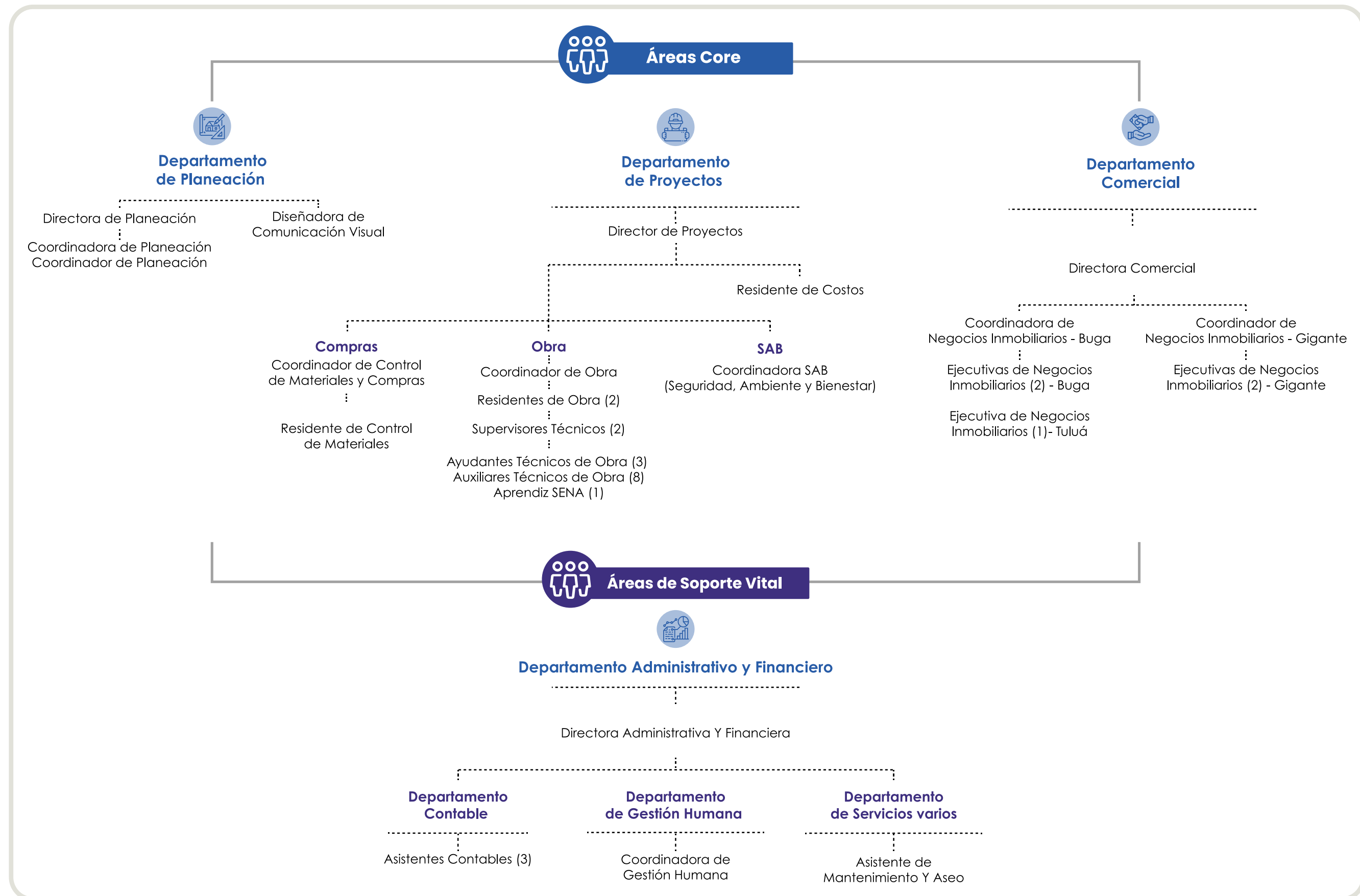


Figura 6. Organigrama de Esdiz Constructora SAS BIC 2025.



## Comités - espacios formales de participación

Tres comités garantizan que la gobernanza sea participativa en la práctica. Cada uno tiene un propósito distinto, pero comparten una lógica de fondo: que las decisiones que afectan al equipo se construyan con la participación de todos.

### COPASST

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Promueve la seguridad y salud en obra y oficina. Conformación paritaria entre empleador y colaboradores. Rige por Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.

#### Miembros



**Erika**  
Presidenta



**Karen**  
Secretaria



**Sandra**  
Suplente



**Andrea**  
Suplente

#### Impactos

Económico: reduce costos de accidentes

Social: protege salud y bienestar

Ambiental: promueve las prácticas conscientes en obra

### CCL

Comité de Convivencia Laboral

Vela por un excelente ambiente laboral. Media en eventuales quejas. Resolución 3461 de 2025: se reúne mensualmente desde septiembre 2025. Vigencia 2 años. 0 avisos de acoso laboral.

#### Miembros



**Laura**  
Presidenta



**Valentina**  
Secretaria



**Camilo**  
Suplente



**Mónica**  
Suplente

#### Impactos

Prevención y confianza interna

Resolución pacífica de conflictos

Cultura de inclusión y equidad



### DEI

Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión

Comité voluntario que diseña políticas de igualdad de oportunidades. Origen del programa Es Equidad 10. Promueve diversidad y entorno seguro para todos.

#### Miembros



**Verónica**



**Gustavo**



**María Fernanda**



**Laura**



**Andrea**

#### Impactos

Amplía el talento disponible

Velar y garantizar que todas las personas sean tenidas en cuenta, se sientan vistas y escuchadas.



## Políticas y manuales que enmarcan nuestra conducta

Contamos con cinco políticas que aseguran el cumplimiento normativo y consolidan la cultura organizacional. Cada una responde a una necesidad concreta y todas se actualizan periódicamente para mantenerse vigentes.



### Código de Ética y Conducta

Define lineamientos de conducta responsable y transparente. Garantiza confianza, cumplimiento normativo y cero tolerancia frente a la corrupción, fortaleciendo la credibilidad social y empresarial de Esdiez.



### SG-SST

Promueve condiciones seguras para la empresa, previniendo riesgos laborales y protegiendo la salud de las y los colaboradores. Asegura bienestar, productividad y cumplimiento legal.



### Prevención de Alcoholismo, Tabaquismo y Farmacodependencia

Promueve estilos de vida saludables y entornos libres de adicciones. Protege la salud física y mental y mejora el desempeño laboral.



### Política DEI

Fomenta la participación equitativa, la inclusión y el respeto a la diversidad en todos los niveles de la empresa. Amplía oportunidades y refleja el compromiso social de Esdiez con la equidad.



### Prevención y Atención del Acoso Sexual Laboral

Define una ruta clara para prevenir, denunciar y atender situaciones de acoso sexual laboral, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024. Garantiza un entorno seguro y respetuoso.



### Manuales y procedimientos

Las políticas se acompañan de manuales y procedimientos operativos que aterrizan cada lineamiento al día a día desde el manejo de obras hasta la atención al cliente.





## Logros institucionales 2025

Participar de iniciativas de fortalecimiento empresarial nos ha permitido contrastar nuestro modelo con estándares globales y con la experiencia de otras organizaciones. Cada espacio dejó algo concreto.



**Mejores para Colombia:** Participamos en las dos fases del programa con cerca de 40 horas de capacitación. Como cierre, en el Día B recibimos una beca de asesoría especializada en Empresas B que nos permitió alinear políticas y procesos con estándares globales.



**Congreso CAMACOL:** Dos colaboradores asistieron al congreso en Barranquilla, llevando aprendizajes y más comprometidos con nuestro propósito: construir con sentido social, ambiental y humano.



**Programa DEI:** Asesoría con talleres orientados a la implementación de la política DEI. Permitted conformar el Comité DEI con vinculación voluntaria y dio origen al programa Es Equidad 10.



**Imparables Mujeres SENA**  
Espacios donde presentamos públicamente el programa Es Equidad 10 como modelo de inclusión y empleo local, consolidándolo como referente sectorial.



**Construverde 2025:** Tres colaboradores asistieron al evento en Bogotá, llevando aprendizajes en sostenibilidad, innovación, economía circular y Neto Cero Carbono en edificaciones.

**Viernes Sostenible CCCS:** Espacio donde presentamos el programa Es Equidad 10 como modelo de inclusión y empleo local, consolidándolo como referente sectorial.



**Ruta de Gestión Sostenible:** Ciclo de 4 clases en el que presentamos nuestro informe BIC y recibimos retroalimentación que fortaleció la estructura y el contenido del documento.

**Valle Impacta Expande:** Durante 9 meses (2025-2026) completamos 44 horas de formación con dos líderes directivos en 12 ciclos metodológicos (bootcamps, sesiones consultivas y acompañamiento especializado)



## Lo aprendimos en 2025

El gobierno corporativo se mide en hábitos institucionales, no en organigramas. Reunirse, dejar acta, asignar responsabilidades y medir avances son la base.



## Compromisos para el 2026

Consolidar un modelo de gobierno corporativo que opere en todas las escalas de la organización, desde la dirección estratégica hasta la gestión con proveedores y aliados, fortaleciendo los instrumentos de control y evaluación propios de una empresa BIC.

Capítulo

# 4

## Trabajadores

En el lenguaje BIC: Prácticas Laborales BIC

APORTA A LOS ODS

3 · 4 · 5 · 8



Quiénes somos - 50 personas,  
una sola misión



# 50 personas, una sola misión

Aquí miramos cómo cuidamos a las personas que hacen posible cada proyecto. Además de cumplir la ley laboral, construimos trayectorias, sostenemos familias, abrimos espacios para la formación, y celebramos juntos. Este capítulo cuenta quiénes somos y cómo trabajamos.

## Puntaje Sistema B

# 18.4

Operaciones 14.2  
Puntaje N/A 4.2

## Nuestro Compromiso BIC

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

## Aportamos a los ODS

# 3 · 4 · 5 · 8

Salud  
Educación  
Igualdad de género  
Trabajo decente

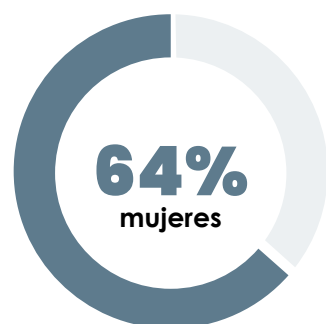
En 2025 fuimos 50 personas las que dimos vida a los proyectos de la empresa. Detrás de cada nombre hay una historia, un proyecto de vida y una manera particular de aportar. Y detrás de las cifras, una composición que dice mucho sobre lo que somos como organización.

## El equipo Esdiez 2025 en tres miradas

Las mujeres son mayoría en oficina, sala de ventas y también en obra.  
Un dato poco común en el sector.

# 50

Personas en el 2025  
El equipo Esdiez



# 27

vinculaciones nuevas  
67% mujeres

32 mujeres · 18 hombres  
Composición por género

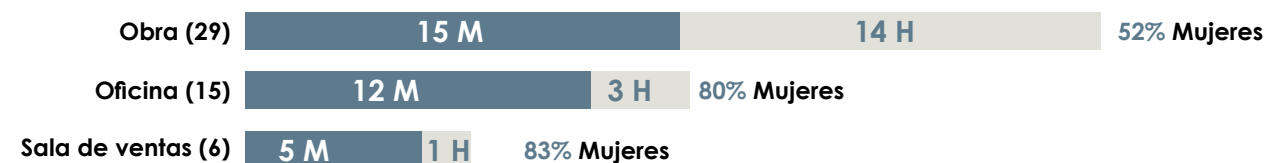


Figura 7. Composición del equipo Esdiez 2025.

La cifra global (50 personas, 32 mujeres y 18 hombres) ya cuenta una historia. Pero al desagregar el equipo por roles, ciclos de vinculación, niveles de formación y territorios, se entiende mejor cómo Esdiez convierte la diversidad en una ventaja operativa concreta. Las páginas siguientes recorren ese detalle.

## Impacto

**Mujeres en obra: 4 veces el promedio del sector**

El 52% de las personas en obra son mujeres. El promedio histórico del sector construcción en Colombia es de aproximadamente 10-12%.

# 50

Personas en el equipo  
32 mujeres · 18 hombres

# 60%

Contrato indefinido  
Estabilidad y permanencia

# 27

Nuevas vinculaciones  
67% mujeres

# 52%

Mujeres en obra  
vs. ~12% del sector

# 80%

Mujeres en oficina  
12 de 15 personas

# 83%

Mujeres en sala de ventas  
5 de 6 personas





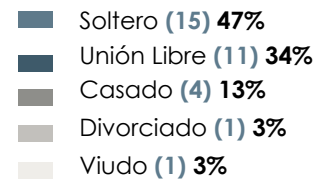
## Diversidad del equipo - un mosaico humano

Una encuesta aplicada a 32 colaboradores nos permite ver con detalle la composición real del equipo. Lo que muestra es una organización atravesada por la diversidad en todos sus ejes.

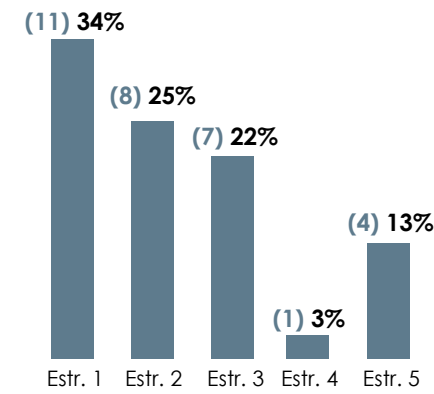
Se realizó con fecha de recolección de octubre a diciembre del 2025, con un tamaño de muestra de 32 colaboradores equivalentes al 94% de cumplimiento de encuestados, la técnica utilizada se hizo auto diligenciada de forma virtual.



Estado Civil

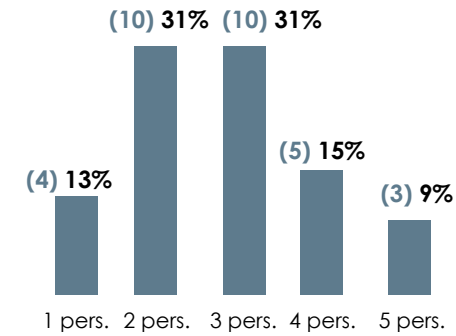


- Esta variedad de realidades familiares enriquece la convivencia diaria y nos recuerda que las políticas de bienestar deben ser flexibles para acompañar trayectorias distintas.



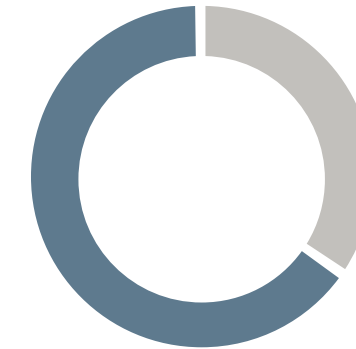
Estrato Socioeconómico

- Lejos de marcar diferencias, esta diversidad se convierte en una fortaleza: enriquece el trabajo colectivo, fomenta la empatía y fortalece la cohesión interna, reflejando el compromiso social de Esdiez con las familias.

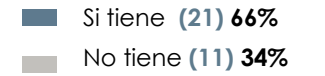


Personas por hogar

- Predominan hogares pequeños y medianos, lo que favorece dinámicas de cercanía y corresponsabilidad.



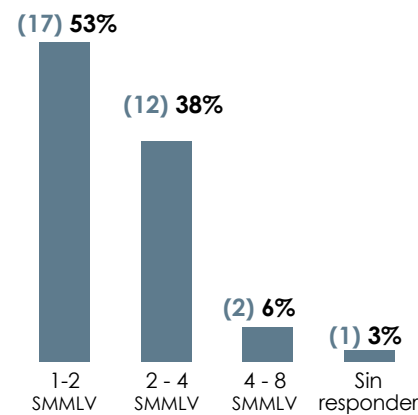
Tenencia de mascotas



- En la tenencia de mascotas, principalmente se discrimina en perros (50%) y gatos (28%). La convivencia multiespecie constituye un factor de bienestar emocional y social para la mayoría, y abre la posibilidad de integrar la dimensión familiar multiespecie en futuras estrategias de bienestar.

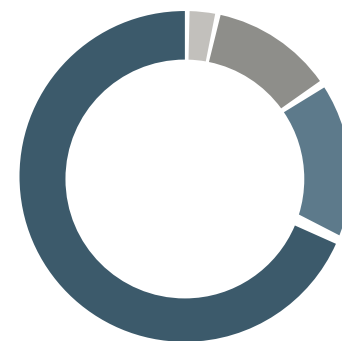
Figura 8. Encuesta de diversidad aplicada a 32 colaboradores en 2025.

Figura 10. Encuesta de diversidad aplicada a 32 colaboradores en 2025.

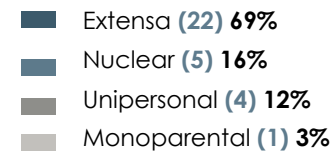


Ingresos por SMMLV

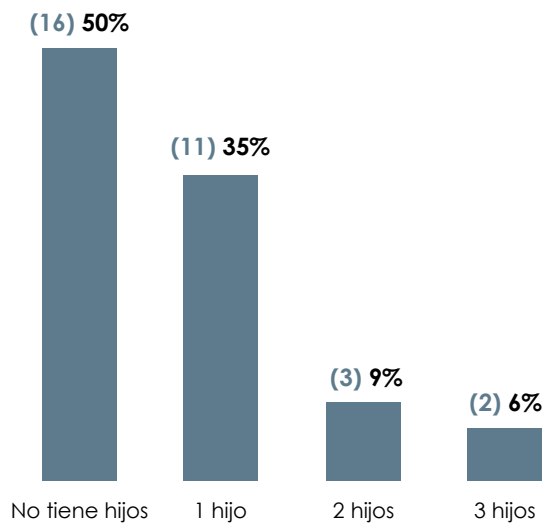
- En conjunto, esta estructura salarial equilibrada respalda nuestro compromiso de promover bienestar, movilidad económica y proyección profesional dentro de la organización.



Tipo de familia



- Este dato es la base del efecto multiplicador de nuestra nomina: cada empleo en Esdiez sostiene en promedio 3 a 5 personas en hogares extensos.



Número de hijos en el hogar de los colaboradores

Figura 11. Encuesta de diversidad aplicada a 32 colaboradores en 2025.

Figura 9. Encuesta de diversidad aplicada a 32 colaboradores en 2025.



### Cada empleo en Esdiez es un multiplicador

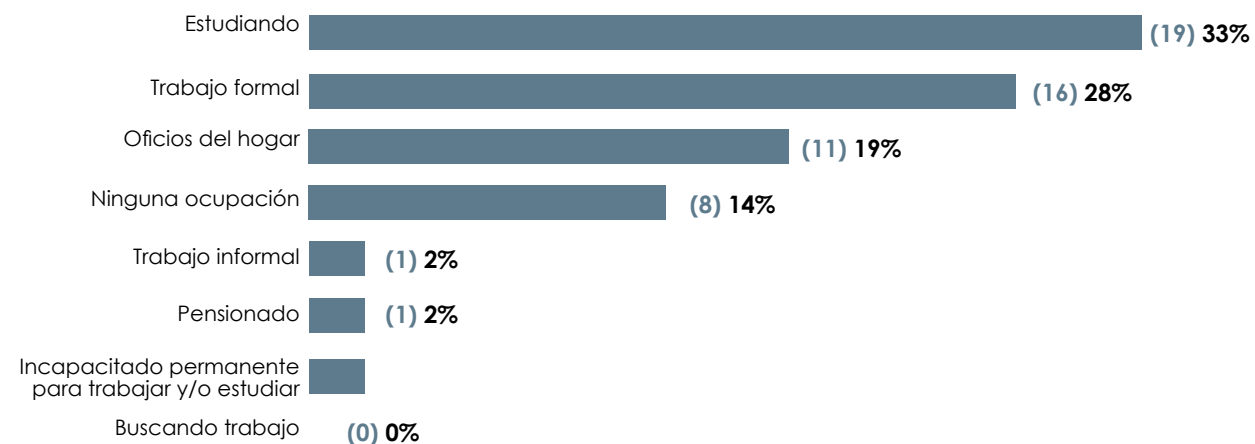
El 69% de las y los colaboradores vive en familia extensa. Nuestra nómina sostiene mucho más que individuos.



Figura 12. Efecto multiplicador del empleo formal en Esdiez.

### Ocupación de los miembros del hogar del colaborador

La mayoría de los miembros de los hogares de los colaboradores se encuentra estudiando o vinculada a trabajo formal, lo que refleja dinámicas familiares asociadas al acceso a educación y estabilidad laboral. Base grupo familiar sin incluir al colaborador: 57 personas



### Autorreconocimiento étnico de los colaboradores

El 16% de los colaboradores se autorreconoce como parte de una minoría étnica, correspondiente a población afrodescendiente. Base: 32 colaboradores

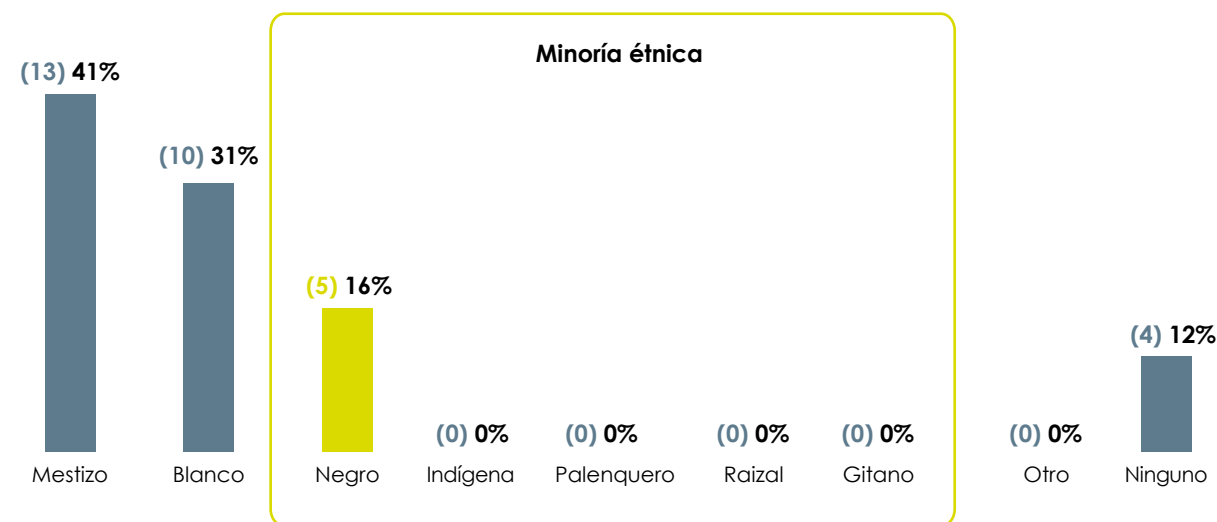


Figura 13. Autoreconocimiento étnico

### Vinculación laboral con enfoque de género y étnico racial



### Impacto

#### Cada empleo de Esdiez sostiene en promedio a 4 o 5 personas

El 69% de nuestros colaboradores convive en familia extensa, con 3 a 5 personas en el hogar. Esto significa que los 50 empleos formales de Esdiez sostienen alrededor de 150 a 200 personas adicionales en sus familias que acceden indirectamente a salud, alimentación y estabilidad gracias a nuestra nómina. La encuesta indica que, en su gran mayoría, los miembros dependientes de los colaboradores estudian o cuentan con un trabajo formal, lo que traduce en un hogar con estabilidad económica

### Impacto

#### La diversidad es la materia prima

Más que cumplir cuotas, en Esdiez la diversidad atraviesa cada nivel: estado civil, ingresos, estrato, municipio, composición familiar, etnia y hasta tenencia de mascotas. Esa pluralidad es la que permite que las decisiones empresariales se construyan desde miradas reales y no desde supuestos.



## Capacitaciones — el aprendizaje como compromiso

Nuestra meta era cumplir el 60% del plan formativo del año. Lo superamos ampliamente y alcanzamos el 90%, reflejo de que el equipo está pidiendo más espacios de aprendizaje y que los estamos abriendo. En total dictamos 104 capacitaciones con 716 participaciones y 432 horas invertidas, organizadas en cuatro ejes complementarios.

### Cuatro ejes formativos, una sola apuesta: que crezca cada persona

Cumplimos el 90% del plan formativo del año (la meta era 60%). El equipo aprende más de lo que esperábamos.

**104** capacitaciones    **716** participaciones    **432** horas de formación    **14.3** horas por persona

#### Formación por ejes:

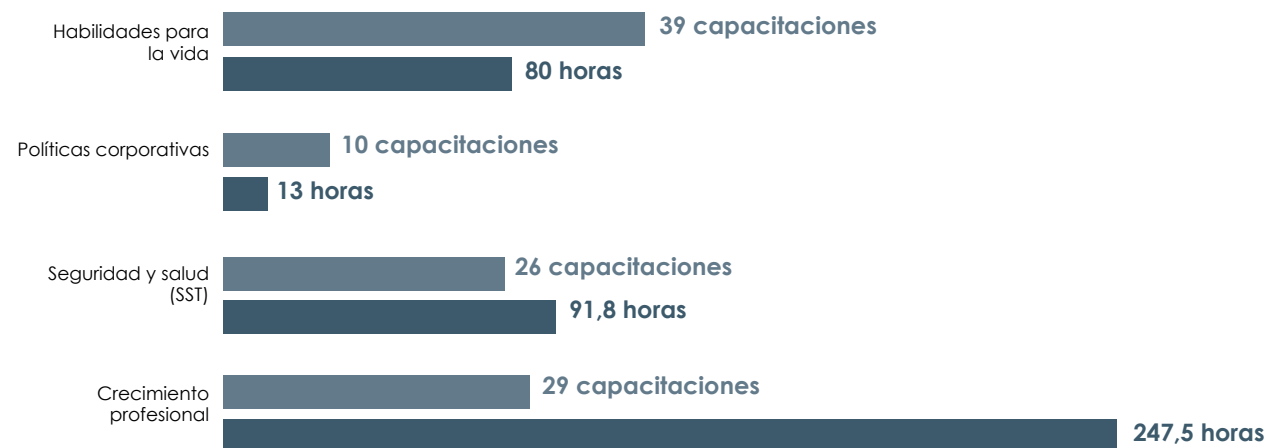


Figura 14. Capacitaciones 2025 por eje formativo.

## Impacto

### 14,3 participaciones formativas por persona en el año

Si dividimos las 716 participaciones entre nuestros 50 colaboradores, cada persona del equipo participó en promedio en más de 14 capacitaciones durante el año. Es una densidad formativa alta incluso para empresas mucho más grandes.



## Cuatro ejes formativos – 104 capacitaciones, 716 participaciones, 432,28 horas

El 90% de cumplimiento del plan formativo superó ampliamente la meta del 60%. El equipo está aprendiendo más de lo que esperábamos.

### Habilidades para la vida

**39** capacitaciones  
**108** participaciones  
**80** horas

#### Dimensiones trabajadas

- \* Salud y bienestar físico
- \* Salud mental y emocional
- \* Desarrollo personal y relacional
- \* Dimensión social y cultural

### Políticas corporativas

**10** capacitaciones  
**179** participaciones  
**13** horas

#### Dimensiones trabajadas

- \* DEI – política y programa
- \* Normativa laboral
- \* Comunicación corporativa
- \* Identidad BIC y CCCS
- \* Protocolos Ley 2365
- \* Inducción y reinducción

### Seguridad y salud (SST)

**26** capacitaciones  
**267** participaciones  
**91.8** horas

#### Dimensiones trabajadas

- \* Prevención y control de riesgos
- \* Salud y bienestar
- \* Seguridad operacional
- \* Gestión normativa
- \* Atención y respuesta

### Crecimiento profesional

**29** capacitaciones  
**162** participaciones  
**247,48** horas

#### Dimensiones trabajadas

- \* Liderazgo y gestión organizacional
- \* Competencias técnicas y digitales
- \* Construcción responsable
- \* Proyección empresarial y sectorial
- \* Marco normativo y social



## Una arquitectura de bienestar

Nuestro compromiso con las personas se traduce en seis beneficios concretos que acompañan distintas etapas y necesidades del ciclo laboral. Cada uno responde a una necesidad concreta de la vida cotidiana del equipo, y juntos construyen una arquitectura de cuidado que va más allá del cumplimiento legal.



### Beneficios



#### Prima de antigüedad

15 personas beneficiadas



#### Bienestar materno

10 días previos al parto.



#### Beneficiarios adicionales

En 2025, 20 colaboradores contaron con beneficiarios adicionales afiliados (16 en la caja de compensación, 4 en EPS).



#### Crecimiento profesional

vigente desde 2020, otorga subsidio del 70% en la matrícula para que el equipo acceda a pregrados, especializaciones y maestrías. Cuatro colaboradores han accedido directamente al subsidio desde la creación del programa. 1 beneficio otorgado en el 2025



#### Convenio libranza

Convenio con Bancolombia, disponible desde 2025. Aunque en el primer año ningún trabajador accedió, mantendremos el convenio activo y reforzaremos la difusión en 2026.



#### Beneficiarios por días especiales

- ✓ 10 personas beneficiadas por cumpleaños (medio día permiso remunerado)
- ✓ 1 persona beneficiada por matrimonio (2 días de permiso remunerado)
- ✓ 3 personas beneficiadas por ceremonia de grado (un día permiso remunerado)



#### Beneficio citas médicas de hijos

Permiso remunerado de 2.5 horas para asistir como acompañantes a citas médicas de hijos menores de 18 años.



#### Trivias anuales

desde el 2019 a la fecha. Ganadores 2025: 2 colaboradores



Este año con la colaboración de la caja de compensación COMFANDI se realizó una encuesta para hacer parte del Programa Social Plan de Vida, con este se busca realizar actividades para mejorar el bienestar de los colaboradores.

## 120 permisos remunerados: el equipo importa primero

2,4 permisos por persona en promedio. Cuidamos los espacios de salud, familia y vida más allá del trabajo.

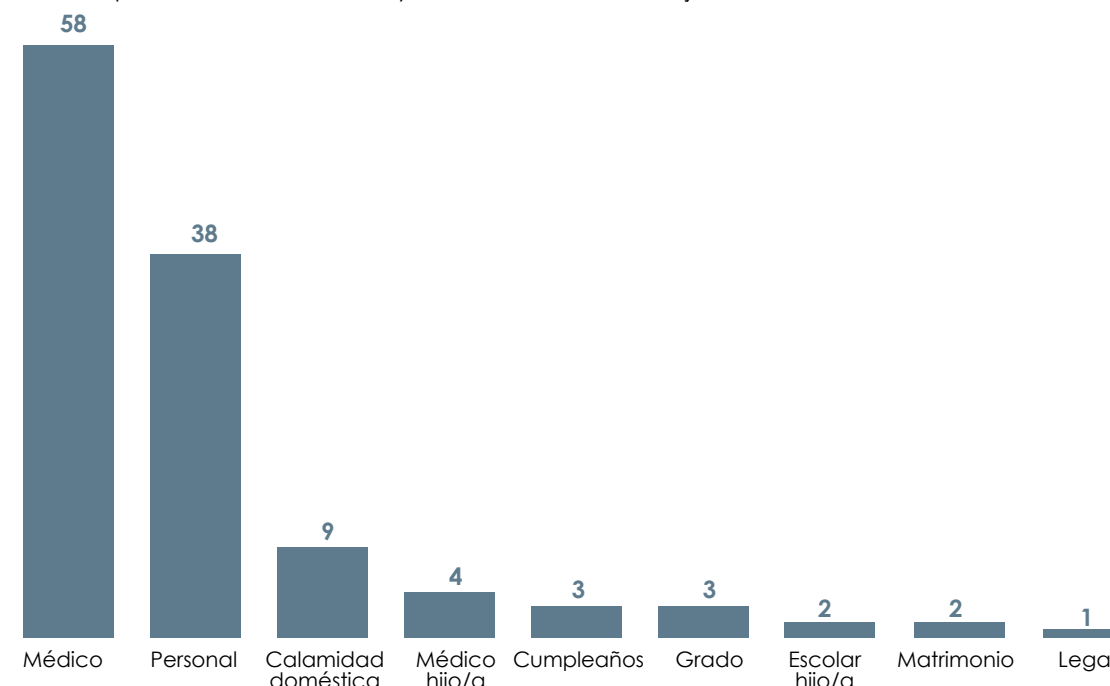


Figura 15. Distribución de permisos remunerados otorgados en 2025.





## Bienestar - Vivir Esdiez - Actividades que nos sostienen como equipo

Durante 2025 fortalecimos una cultura organizacional centrada en el bienestar, la integración. A través de espacios de encuentro, celebraciones, acciones de formación y actividades con impacto social.



### Integraciones

Integraciones marzo y octubre. En marzo nos reunimos 27 colaboradores con dinámicas de cultura general y trabajo en equipo. En octubre fueron 36 colaboradores y 2 aliados estratégicos, con un taller sobre sesgos inconscientes en roles y profesiones, acompañamiento de una Trabajadora Social del SENA, y una capacitación en finanzas personales del Banco W.



### Pausas activas y reconocimientos especiales

Promovimos espacios sostenidos de bienestar físico y mental, y celebramos a 7 madres y 4 padres con obsequios simbólicos en sus respectivos días.



### Halloween

Concurso pensado para compartir en familia y fortalecer la integración desde la creatividad. Los colaboradores participaron enviando fotografías de los disfraces de sus hijos e hijas, sobrinos, primos e incluso de sus mascotas. La foto con mayor número de reacciones fue premiada con un bono especial. Participaron 17 colaboradores, haciendo de esta celebración un reflejo del entusiasmo y sentido de pertenencia que caracteriza la cultura Esdiez.



### Aniversario

Celebramos con orgullo nuestros 11 años de trayectoria, un hito que compartimos en nuestras dos sedes - Cali y Buga. Fue un momento de encuentro que reafirmó la identidad de Esdiez como una gran familia. La celebración se convirtió en símbolo de unión y pertenencia, donde cada colaborador pudo sentirse parte de un proyecto colectivo.



### Novenas

Novenas de diciembre. Realizamos nuestras tradicionales novenas de aguinaldo, un espacio que reunió a todos los colaboradores de manera simultánea - tanto en obra como en oficina - gracias a la conexión virtual que nos permitió estar juntos sin importar el lugar. Cada jornada se convirtió en un momento de encuentro y celebración donde, al finalizar la novena, compartimos en comunidad fortaleciendo los lazos de cercanía.



### Fiesta de fin de año

Celebrada en Cali, un espacio pensado para reconocer y agradecer el esfuerzo de todo el equipo. Para garantizar la participación, organizamos el traslado y hospedaje de los colaboradores que residen en otros municipios, logrando reunir a 36 personas. La jornada incluyó: la ceremonia de reconocimiento del programa Manos a la Obra con entrega de diplomas a colaboradores de obra y administrativos; el homenaje a los quinquenios, donde dos colaboradoras recibieron un detalle simbólico por sus cinco años de trayectoria; la entrega de anchetas, agendas libros como incentivo para fomentar la lectura, reconocimientos Esdiez y otros regalos para todos los asistentes. Como parte de nuestro compromiso con las familias, entregamos también 24 obsequios para los hijos de los colaboradores menores de 18 años.





## Seguridad y salud — asumimos la baja y proyectamos la recuperación

En 2025 obtuvimos un cumplimiento del 76,75% en los estándares mínimos del SG-SST, clasificado como moderadamente aceptable. Es una baja real frente al 87,5% de 2024 y la reportamos con honestidad. No la escondemos: la asumimos como punto de aprendizaje y como base para un plan 2026 que nos permita recuperar y superar los niveles previos.

### SG-SST: asumimos la baja, proyectamos la recuperación

Diseñamos un plan 2026 para volver y superar los niveles previos.

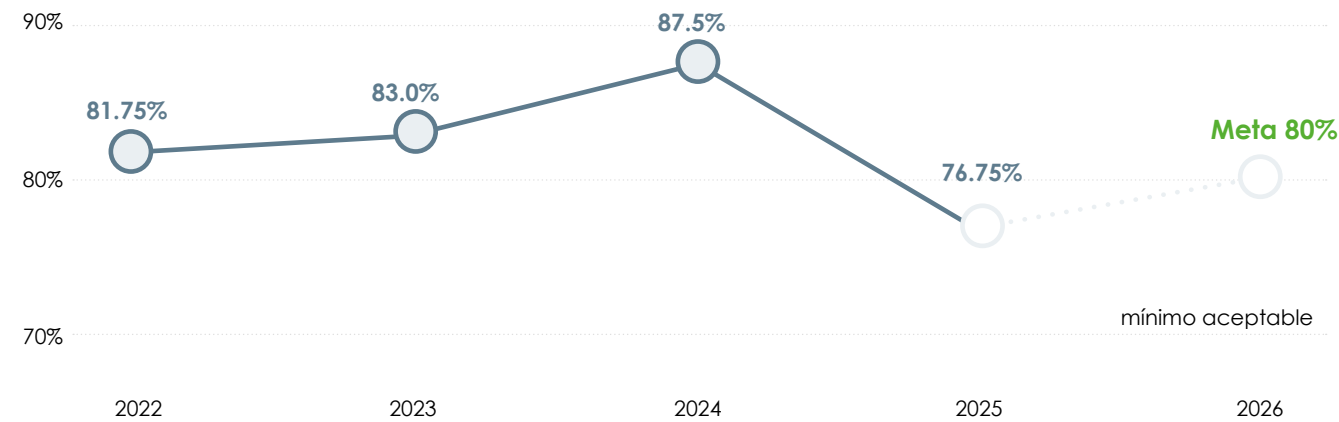


Figura 16. Cumplimiento histórico SG-SST 2022–2025 y meta 2026.



## SST 2025 - Accidentalidad y oportunidades de mejora identificadas

Se registraron 9 accidentes de trabajo con 24 días de incapacidad cargados en el año - superando la meta establecida de 4 eventos. Todos los accidentes se presentaron en obra, lo que responde a la mayor exposición al riesgo inherente a las actividades de construcción.

### SG-SST 2025 – oportunidades de mejora identificadas

Los datos nos orientan: reforzar manipulación segura (manos, pies) y consolidar cobertura en valoraciones periódicas y de egreso.

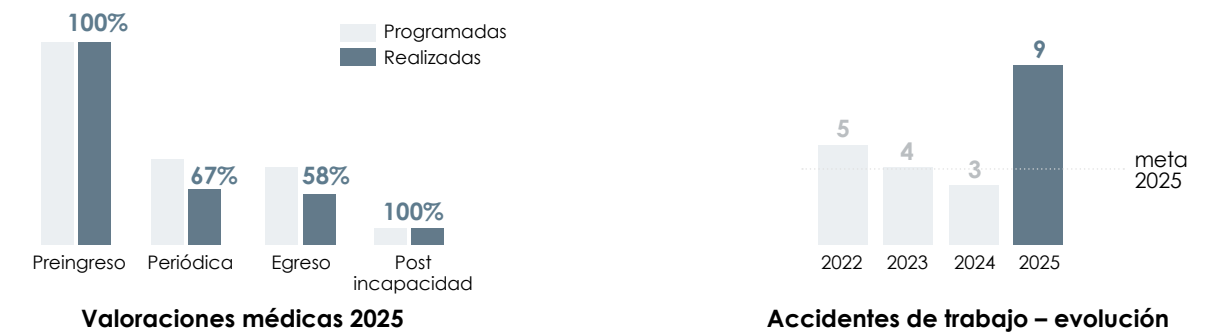


Figura 17. Panel SG-SST 2025: valoraciones médicas, accidentes, tipo de lesión y partes del cuerpo afectadas.



## Acciones de mejora.

Los resultados orientan a la organización a implementar acciones concretas:



Refuerzo en el uso de elementos de protección personal (guantes, botas de seguridad, gafas)



Incorporación de pausas activas y medidas ergonómicas para disminuir traumas y torceduras.



Capacitaciones específicas en manipulación segura de cargas y prevención de golpes



Estamos desarrollando estrategias progresivas que buscan reducir la ocurrencia de eventos y consolidar un entorno laboral más seguro.



## Lo aprendimos en 2025

Manos y pies son las partes más expuestas en obra. Refuerzo de EPP y capacitación específica en manipulación segura de cargas son la primera línea.



## Compromisos para el 2026

Meta SG-SST 80%. Reducir accidentes a 4 eventos o menos. Cumplir con las valoraciones periódicas y de egreso al 100%. Cultura preventiva integral con líderes de obra como figuras de ejemplo.

Trabajadores





## Caso de estudio - Manos a la Obra

Como componente formativo del modelo Es Equidad 10, en alianza con el Consejo Colombiano de Construcción Sostenible (CCCS), implementamos el curso Manos a la Obra entre septiembre y noviembre de 2025. El proceso integró a todo el equipo operativo, técnico y administrativo, incluidas las mujeres vinculadas en tres momentos:

### 1 Estudio individual

Guiado en la plataforma del CCCS con acompañamiento en acceso y conectividad

### 2 Sesiones de socialización en obra

Realizadas semanalmente dentro de la jornada laboral y lideradas de forma rotativa.

### 3 Aplicación práctica en campo

Conectando los contenidos con decisiones reales sobre residuos, materiales, ventilación y uso eficiente de recursos.



**Problemática identificada:** Los equipos ejecutaban actividades sin comprender el fundamento de decisiones sobre materiales, ventilación o manejo de residuos. A esto se sumaban retos en hábitos de aprendizaje, acceso a tecnología y diferencias de formación.



**Barreras encontradas:** Brecha tecnológica y dificultades de acceso a la plataforma, falta de hábito de estudio y retos de autogestión en modalidad asincrónica, además de diferencias entre perfiles donde el personal operativo avanzó con mayor facilidad que el administrativo y técnico.



### Estrategias aplicadas:

- ✓ Replanteamos el curso como herramienta útil para la vida y conectada con la vivienda propia.
- ✓ Facilitamos recursos como equipos, wifi y espacios en la jornada laboral, brindamos acompañamiento personalizado en accesos y soporte técnico,
- ✓ Adaptamos contenidos y horarios a la dinámica de obra, y promovimos seguimiento colectivo con liderazgo rotativo.

## Impacto

### Manos a la Obra — lo que pasó en obra

**Impacto cualitativo.** El proceso generó un cambio de comportamiento en obra: separación autónoma de residuos, comprensión técnica del “por qué” de las decisiones, lenguaje común en sostenibilidad y mujeres posicionadas como referentes. A nivel organizacional, se fortaleció el componente ambiental del modelo Es Equidad 10, integrando la sostenibilidad a la cultura operativa. Los aprendizajes clave muestran que la sostenibilidad se incorpora mediante hábitos colectivos, socialización grupal y conexión con motivaciones personales lo que asegura una participación sostenida



Yo aprendí que la construcción sostenible es el futuro, porque están teniendo en cuenta muchas cosas, que anteriormente no se tenían en cuenta para tener un mejor estilo de vida y que en diferentes partes del mundo la construcción va a ser diferente.

Stefanía Villegas



Yo aprendí sobre la importancia del trabajo de las mujeres en la obra, uno siempre puede aprender más tanto ellas como nosotros, y aprendí sobre el ahorro del agua porque a veces nosotros gastamos mucho y entonces es hora de irle mermando.

Flower Obando



## Impacto

### Manos a la Obra demuestra que la formación técnica de se traduce en transformación

El curso paso de ser un requisito a ser una herramienta que cambio decisiones en obra todos los días. Las mujeres ya no solo trabajan en construcción: la lideran técnicamente. Y la sostenibilidad dejo de ser un concepto distante para convertirse en habito cotidiano.

## Lo aprendimos en 2025

La sostenibilidad se enseña en obra, con tiempo pagado, recursos disponibles y liderazgo rotativo. La asincronía pura no funciona, la grupal sí.



## Compromisos para el 2026

Replicar Manos a la Obra en Cencerro, Prados de los Cauchos y La Sonata. Vincular el curso con el plan de carrera de cada colaboradora y colaborador.

Capítulo

# 5

## Comunidad

En el lenguaje BIC: Prácticas con la Comunidad BIC  
Modelo de Negocio BIC

APORTA A LOS ODS

1 · 5 · 8 · 9 · 10 · 17



¿Qué dejamos en los territorios donde construimos?

# ¿Qué dejamos en los territorios donde construimos?

La comunidad es parte de lo que somos. Construimos vivienda en municipios pequeños y medianos porque ahí están las familias que más necesitan acceso, y podemos generar arraigo, formación y empleo local de manera tangible.

## Puntaje Sistema B

# 20.02

Operaciones 20.02

## Nuestro Compromiso BIC

**Prácticas con la comunidad:** Crear opciones de trabajo para la población estructuralmente desempleada y formar alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales de interés de la comunidad.

**Modelo de negocio:** Adquirir bienes y contratar servicios de empresas de origen local o pertenecientes a mujeres y minorías, implementando prácticas de comercio justo.

## Aportamos a los ODS

### 1 • 5 • 8 • 9 • 10 • 17

Fin de pobreza · Igualdad de género · Trabajo decente · Industria e Infraestructura · Reducción de Desigualdades · Alianzas



## Nuestra comunidad en cifras

# 67

Viviendas escrituradas en 2025

# 97%

Del mismo municipio del proyecto  
65 de 67 viviendas

# 183

Red de proveedores  
84,7% Valle del Cauca

# 15

Vinculaciones Es Equidad 10  
Villa Turpiales

# 73.3%

Mujeres vinculadas directamente a la empresa  
11 de 15 personas

# 80%

Permanencia laboral  
12 personas activas

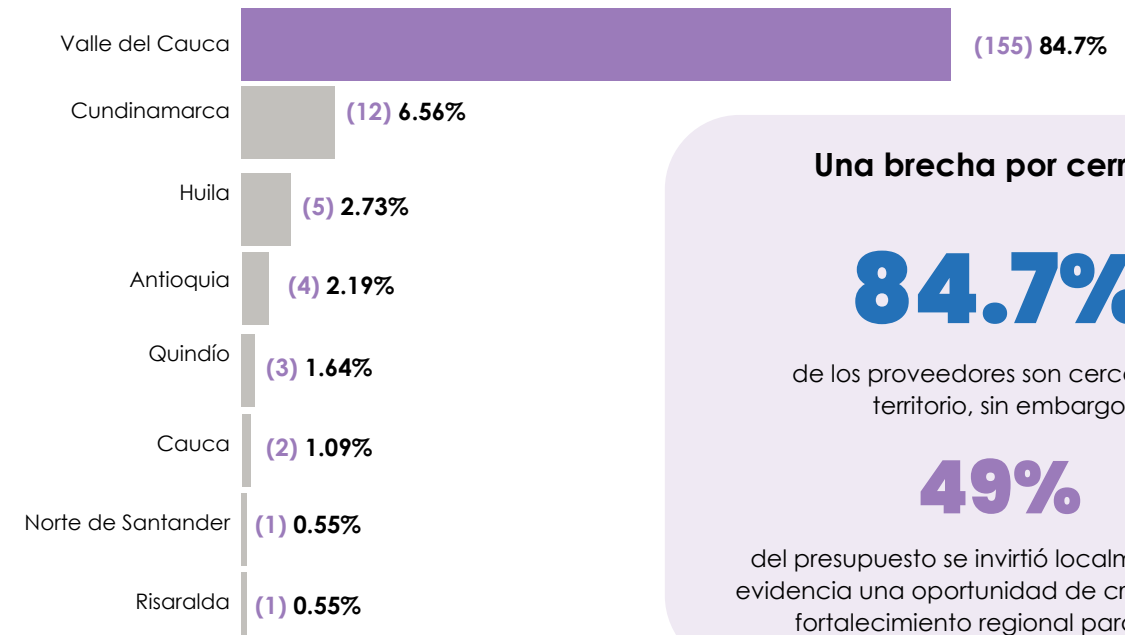


## Nuestros proveedores — economía local en construcción

Una red de 183 proveedores sostiene cada uno de nuestros proyectos. El 84,7% pertenecen al Valle del Cauca, lo que refleja nuestro compromiso BIC de adquirir bienes y contratar servicios de origen local. Damos preferencia a proveedores que implementan normas equitativas y ambientales, alineando la cadena de valor con la sostenibilidad y la inclusión.

### 183 proveedores: 84,7% del Valle del Cauca

Nuestra cadena de valor está enraizada en el territorio donde construimos.



### Una brecha por cerrar

# 84.7%

de los proveedores son cercanos al territorio, sin embargo

# 49%

del presupuesto se invirtió localmente. Esto evidencia una oportunidad de crecimiento y fortalecimiento regional para 2026.

Figura 18. Distribución geográfica de proveedores 2025 y brecha entre número de aliados y presupuesto.





### Un detalle con propósito: vasos artesanales para la comunidad

En alianza con un proveedor BIC de Cali especializado en la transformación artesanal y sostenible del vidrio, entregamos 300 vasos reutilizados como souvenir a las familias de Villa Turpiales durante la entrega de sus viviendas. Esta iniciativa no solo promovió la economía circular y el aprovechamiento de materiales, sino que también nos permitió recibir un certificado de reconocimiento por el impacto ambiental y el trabajo conjunto desarrollado.



Esta acción refuerza nuestro **compromiso** con la reducción de residuos y la promoción del reciclaje

**300**

Botellas

equivalen a un ahorro de:



**300**

bombillas de 110 vatios durante 4 días.



**300**

cargas de smartphone por un año.



Reducir

**120.8 kg**

de CO<sub>2</sub>



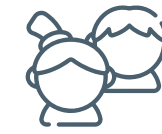
### Acciones para la comunidad

Tapas para Sanar — apoyo a niños con cáncer Fundación Sanar, Familia Vicentina (50 niños apadrinados), y donación de mercados al SENA que beneficiaron a 14 familias del Consejo Comunitario Ancestral La Playa Renaciente en Cali.



**99.91kg**

Tapas para Sanar  
Fundación Sanar 2025



**50**

Niños apadrinados  
Fundación Vicentina



**14**

familias beneficiadas  
Consejo Comunitario  
Ancestral la Playa Renaciente



### Impacto

**Las acciones sociales se transforman en impacto real en la comunidad.**

En 2025 fortalecimos nuestra relación con el territorio a través de iniciativas solidarias que conectan a colaboradores, aliados y comunidades. La recolección de tapas para la Fundación Sanar, el apadrinamiento de 50 niños de la Fundación Vicentina y el apoyo alimentario a 14 familias evidencian que cada acción colectiva puede multiplicar bienestar, generar esperanza y fortalecer redes de apoyo social en los municipios donde construimos.



### Impacto

#### Un vaso de vidrio reciclado como souvenir de la vivienda nueva

Cada familia que recibe su casa en Villa Turpiales se lleva también un vaso elaborado con botellas recuperadas en proceso artesanal por un proveedor BIC de Cali. Es un gesto simbólico que conecta la sostenibilidad con la celebración: economía circular en lo concreto, y bienvenida en lo emocional.





## Es Equidad 10 - un modelo que cumple lo que promete

Es Equidad 10 es una estrategia de gestión territorial desarrollada por Esdiez Constructora SAS BIC mediante la cual se articula el desarrollo inmobiliario con la formación técnica certificada y la generación de empleo local en los municipios donde la empresa ejecuta sus proyectos.



El programa se activa desde el lanzamiento de la preventa. Durante el periodo comercial que puede extenderse entre doce y quince meses se implementan procesos de formación técnica en alianza con el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) y el CCCS (Consejo Colombiano de Construcción Sostenible), así como capacitaciones en habilidades para la vida. De esta manera, al alcanzar el punto de equilibrio e iniciar la ejecución de obra, el proyecto cuenta con talento humano del municipio previamente capacitado y con posibilidad real de vinculación laboral formal.



Con Es Equidad 10, Esdiez logra que cada proyecto inmobiliario se convierta en un motor de desarrollo comunitario. La estrategia es formar, emplear y empoderar a las comunidades locales, consolidando un modelo de construcción responsable e inclusiva.



## Impacto

### Construimos oportunidades desde la obra

Un elemento diferenciador del programa es que las personas vinculadas hombres y mujeres participan en todas las etapas del proceso constructivo, incluyendo excavaciones, armado de acero, fundición de cimentaciones, mampostería e instalación de redes. Esto les permite adquirir una formación integral y ampliar sus oportunidades laborales futuras, al tiempo que contribuye a transformar dinámicas tradicionales del sector construcción en el territorio.

Al finalizar el proyecto piloto, la capacidad técnica instalada permaneció en el territorio, ampliando las oportunidades laborales de las personas formadas y sentando las bases para nuevas cohortes en municipios donde actualmente se adelantan procesos de formación y convocatoria ampliando las oportunidades laborales de las personas formadas y fortaleciendo el capital humano del municipio más allá de la duración del proyecto.



## Impacto

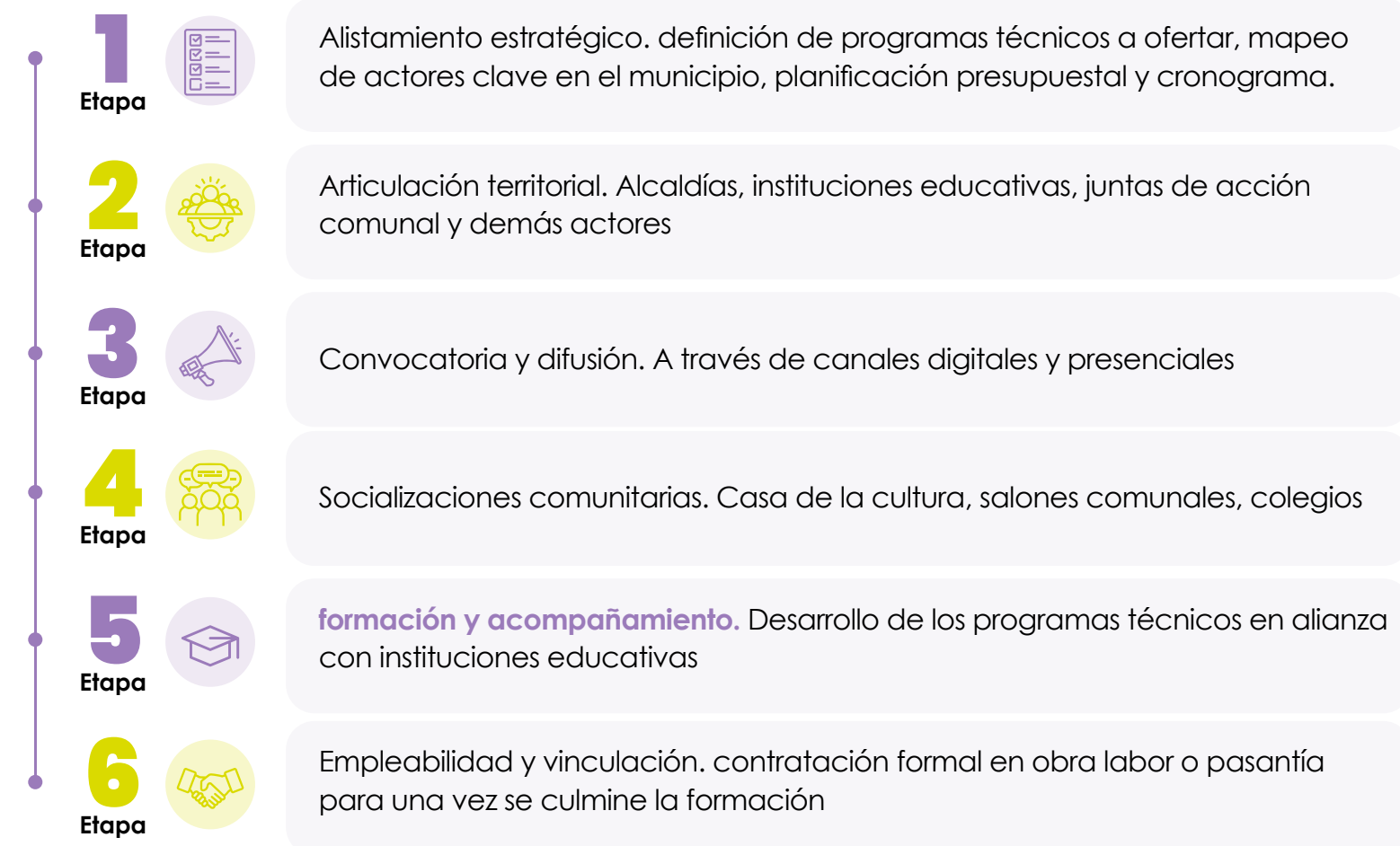
### Generación de oportunidades laborales formales

para mujeres en el sector construcción tiene, además, un impacto directo en su autonomía económica y en la estabilidad de sus hogares. En contextos donde muchas mujeres son madres cabeza de familia o principales proveedoras del núcleo familiar, el acceso a empleo formal con seguridad social fortalece su capacidad de decisión, mejora sus condiciones de vida y contribuye al bienestar económico del entorno familiar y comunitario.



Actualmente el modelo se encuentra en implementación y apertura de nuevos procesos formativos en los municipios de San Pedro, Tuluá y Gigante, consolidándose como una estrategia que articula desarrollo empresarial con fortalecimiento comunitario y enfoque de género.

El programa se ejecuta mediante una ruta estructurada en seis etapas, cada una con indicadores claros de gestión.

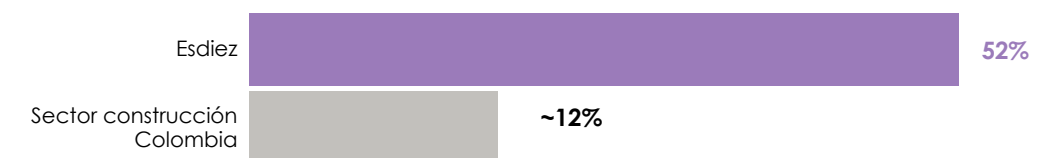


### Es Equidad 10: un modelo que cumple lo que promete

Villa Turpiales fue el proyecto piloto de Es Equidad 10, demostrando que sí es posible formar, vincular y retener talento femenino local en obra.



### Mujeres en obra: Esdiez vs. promedio sector construcción Colombia



**Esdiez está cuatro veces por encima del promedio sectorial, Es Equidad 10 abre oportunidades reales.**

Figura 19. Resultados del piloto Es Equidad 10 en Villa Turpiales — Bugá 2025.

### Impacto

#### **Demostramos que la equidad en obra no es teoría**

73,3% de mujeres entre las 15 personas vinculadas, en un sector donde la participación femenina en obra promedio entre 10 y 12% a nivel nacional. Y 80% de permanencia laboral a fin de año en un sector con rotación tradicionalmente alta. Es un modelo replicable.

# Construyendo comunidad en Villa Turpiales — Buga

Durante la fase piloto del programa, en 2025 alcanzamos la etapa final de empleabilidad y vinculación. 15 personas fueron contratadas formalmente, de las cuales 11 fueron mujeres (73,33%). La vinculación se realizó mediante contratos de obra labor y pasantías, garantizando empleo formal. A cierre de diciembre, el 80% de las personas vinculadas continuaba activa en sus contratos.



## Es Equidad 10 en cifras

Durante la fase piloto desarrollada en el municipio de Buga, el programa **Es Equidad 10** registra los siguientes resultados cuantitativos, considerando como fecha oficial de inicio agosto de 2024.



### Vinculación laboral formal:



**18**

personas vinculadas formalmente bajo el modelo, de las cuales 11 son mujeres (61,1%).



Tipo de vinculación: contrato laboral directo.



**8.5** meses

Permanencia promedio por persona: con casos que alcanzaron hasta 18 meses dentro del ciclo constructivo del proyecto.

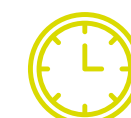


### Formación técnica y desarrollo de capacidades:



**20**

tipos distintos de capacitaciones implementadas durante el programa.



**1.009**

horas totales de formación desarrolladas en el marco del programa.



**720**

horas correspondientes al curso "Manos a la Obra" del CCCS



**100%**

del equipo vinculado participó en formación certificada en construcción sostenible.



Formación en seguridad industrial, trabajo en alturas, manejo de herramientas, prevención de riesgos, comunicación, trabajo en equipo, finanzas personales, manejo de residuos, sostenibilidad y habilidades para la vida.



# Impactos logrados en cuatro dimensiones

1



En las personas



Quienes participaron fortalecieron sus **competencias técnicas** en construcción sostenible y seguridad, además de habilidades **socioemocionales y financieras** que les abren **nuevas oportunidades laborales**. La experiencia les permitió descubrir sus fortalezas y proyectarse profesionalmente más allá del proyecto Villa Turpiales.

2



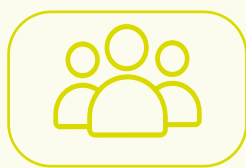
En las mujeres



Se abrió un espacio formal en un sector donde históricamente su presencia ha sido mínima, demostrando que el talento y las capacidades no dependen del género.

**73,33%** de las personas contratadas fueron mujeres, una proporción que multiplica por seis el promedio del sector construcción colombiano (que ronda históricamente el **12% de participación** femenina en obra).

3



En la cultura organizacional



Se consolidó un **entorno laboral seguro y preventivo, integrando** la formación en construcción sostenible y seguridad laboral como parte de la estrategia empresarial. El programa Manos a la Obra del CCCS, que se implementó en simultáneo, **reforzó** el componente ambiental del modelo.

4



En el territorio



Se formó y vinculó talento humano del municipio, reduciendo la necesidad de traer colaboradores de ciudades principales y **fortaleciendo la economía local**. Cada peso de nómina que se queda en Buga circula entre comerciantes, transportadores, tiendas y servicios del municipio.

## Impacto

**El programa trascendió la vinculación operativa e impactó la estructura interna de la empresa.**

La experiencia del piloto impulsó el fortalecimiento formal de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, ajustada en 2025 con acompañamiento externo, así como la consolidación de un Comité DEI encargado de liderar estas acciones dentro de la organización.

El programa se articuló con el Código de Ética y Transparencia, divulgado al 100% de los colaboradores, reforzando principios de conducta, respeto, no discriminación y canales formales de reporte. Durante 2025 no se registraron casos de discriminación ni incidentes confirmados de corrupción, evidenciando coherencia entre la política institucional y la práctica organizacional.



## Construyendo comunidad en La Sonata - San Pedro

En el municipio de San Pedro, el proyecto La Sonata inició el programa Es Equidad 10 con la fase de alistamiento estratégico, asegurando que la formación y la vinculación laboral futura estén alineadas con las necesidades de la comunidad y de la empresa.



**Programas técnicos definidos:** Se definieron dos programas: técnico en mantenimiento y reparación de edificaciones, y Construcción en vías



**Aliados estratégicos en el territorio:** El programa contó con el respaldo de actores clave del municipio, La Alcaldía Municipal de San Pedro, a través de la Casa de la Cultura, la Casa de la Mujer, las Juntas de Acción Comunal (JAC) y los colegios locales.



**Convocatoria digital a través de los canales digitales de la empresa:** Primera socialización comunitaria. En diciembre de 2025, dando cumplimiento al cronograma del programa Es Equidad 10, se realizó la primera socialización comunitaria en la Casa de la Cultura de San Pedro, con la participación de 13 asistentes.



**El alistamiento estratégico** en La Sonata organizó la oferta formativa, y también generó confianza en la comunidad, consolidó alianzas con instituciones locales y presentó oportunidades claras de capacitación con empleo real en el futuro.



## Impacto

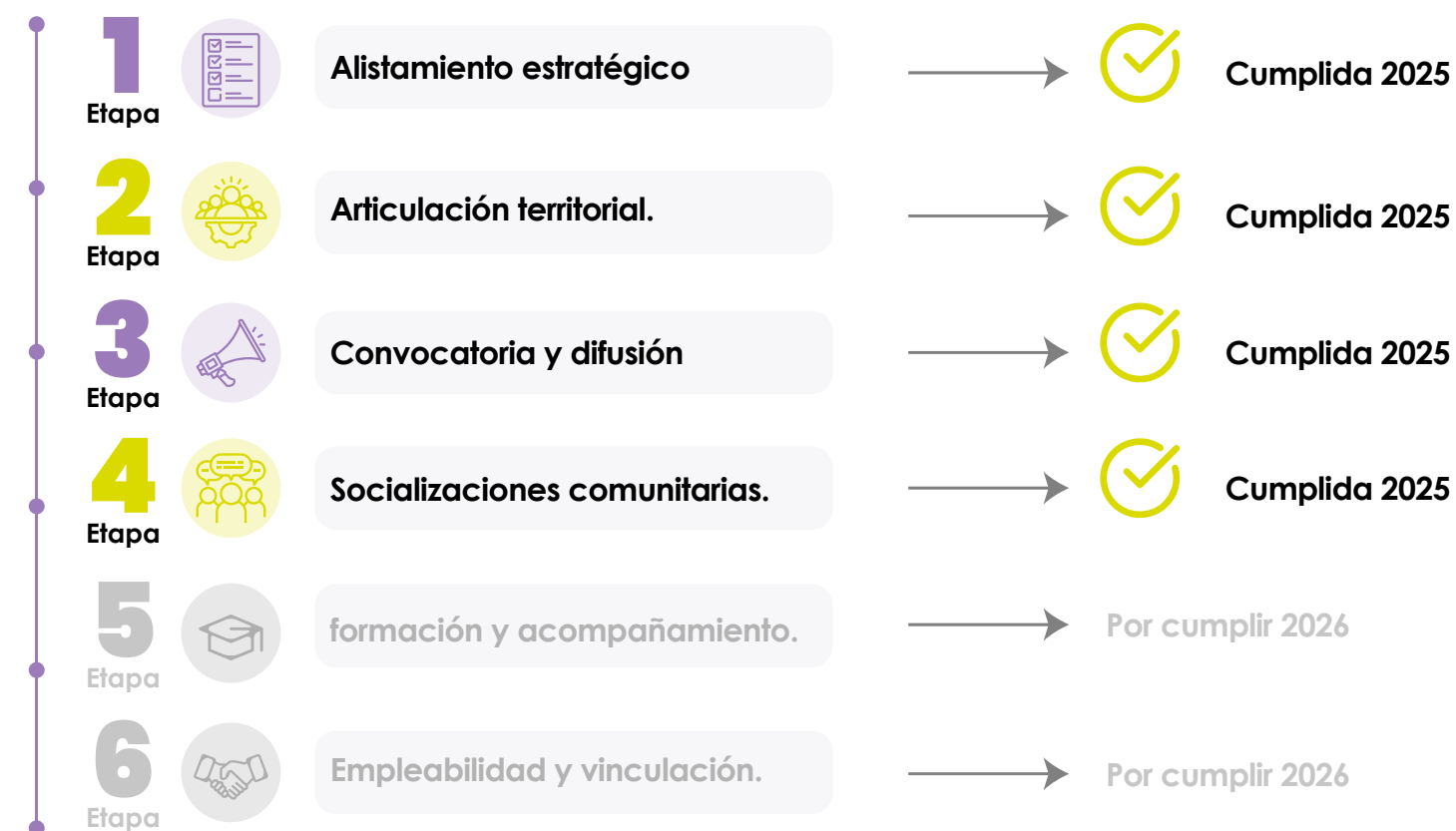
### Antes de poner el primer ladrillo, ya hay confianza con la comunidad

Lo que diferencia a Es Equidad 10 es que el trabajo con la comunidad comienza antes de la obra. Cuando Esdíz llega a un municipio, no llega solo a construir: llega a articularse con la Alcaldía, la Casa de la Cultura, la Casa de la Mujer, las JAC y los colegios. Ese capital social se traduce en una obra mejor recibida y en familias que conocen el proyecto desde la convocatoria.



## La Sonata - San Pedro: 4 de 6 etapas cumplidas en 2025

El programa avanza con cronograma cumplido. Formación y empleabilidad son la tarea del 2026



## Lo aprendimos en 2025

El trabajo comunitario antes de la obra reduce la fricción durante la obra. Articulación temprana con alcaldía, casa de la cultura y JAC (Junta de Acción Comunal)



## Compromisos para el 2026

Avanzar a las etapas 5 y 6 (formación técnica y vinculación) en La Sonata. Replicar en Prados de los Cauchos. Mantener al 80% de vinculadas en Villa Turpiales.

Capítulo

# 6

## Medio Ambiente

En el lenguaje BIC: Prácticas Ambientales BIC

APORTA A LOS ODS

6 · 7 · 9 · 11 · 12 · 13



Medir para decidir,  
decidir para reducir



# Medir para decidir, decidir para reducir

Aquí miramos cómo medimos, cuidamos y reducimos nuestra huella. En 2025 implementamos sistemas de monitoreo permanente, cerramos ciclos con programas de economía circular, y privilegiamos a proveedores cercanos para reducir las emisiones logísticas. Sabemos que aún hay camino por recorrer, y lo asumimos con transparencia.

## Puntaje Sistema B

**8.3**

Operaciones 8,0  
Puntaje N/A 0.2

## Nuestro Compromiso BIC

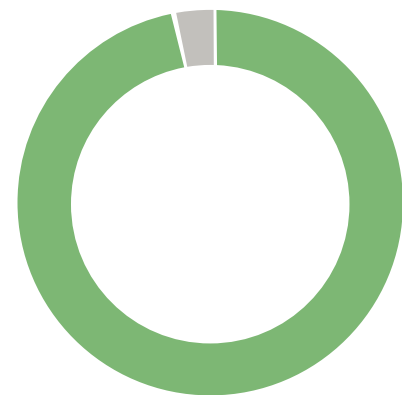
Efectúan anualmente auditorías ambientales sobre eficiencia en uso de energía, agua y desechos y divulgan los resultados al público en general y capacitan a sus empleados en la misión social y ambiental de la sociedad.

## Aportamos a los ODS

**6 · 7 · 9 · 11 · 12 · 13**

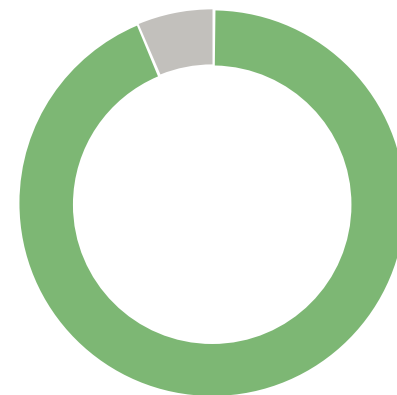
Realizar supervisiones y capacitaciones sobre desechos, emisiones de gases de efecto invernadero y el uso de la energía y el agua en los procesos productivos.

## ¿La empresa educa lo suficiente sobre sostenibilidad ambiental?



Sí (31) 97%  
No (1) 3%

## Percepción del impacto ambiental de sus acciones



Sí (30) 94%  
No (2) 6%

## Disposición para reducir impacto ambiental en trabajo y hogar



Sí (32) 100%

Figura 20. Encuesta realizada a 32 colaboradores con corte a octubre – diciembre de 2025 sobre Adopción de prácticas sostenibles en la vida diaria



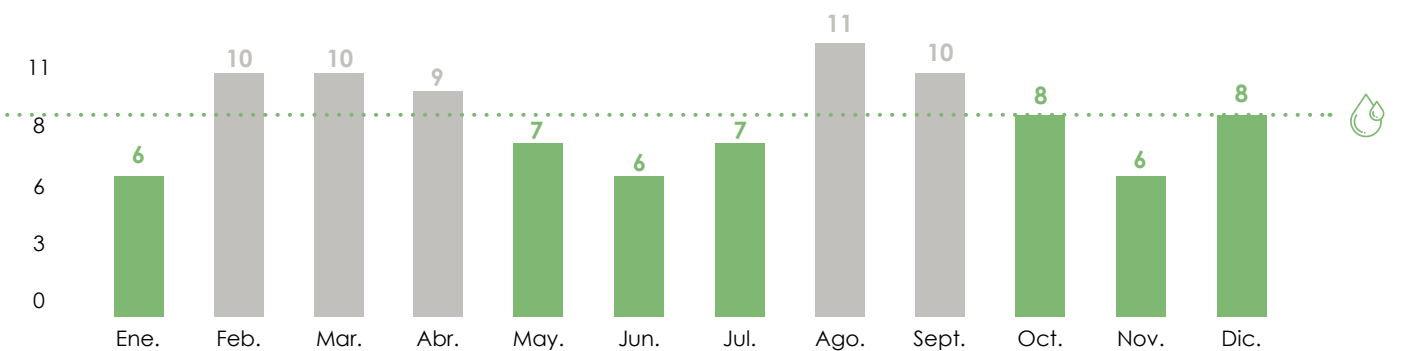
## Monitoreo de energía y agua - primero medir, después decidir

En nuestra oficina principal de Cali implementamos un sistema de monitoreo mensual de energía y agua basado en los parámetros de la resolución 0549 de 2015 de construcción Sostenible. Para este análisis se definieron metas concretas: energía 437 kW mensuales y agua 8,17 m3 mensuales. El monitoreo constante durante todo 2025 nos permitió identificar meses de mayor eficiencia y detectar variaciones de consumo que se convierten en oportunidades de mejora.

Base normativa, **Resolución 0549 de 2015, construcción sostenible**  
Monitoreo mensual durante todo 2025

Agua  
Meta

**8.17 m<sup>3</sup>**



Base normativa, **Resolución 0549 de 2015, construcción sostenible**  
Monitoreo mensual durante todo 2025

Energía  
Meta

**437 kw**

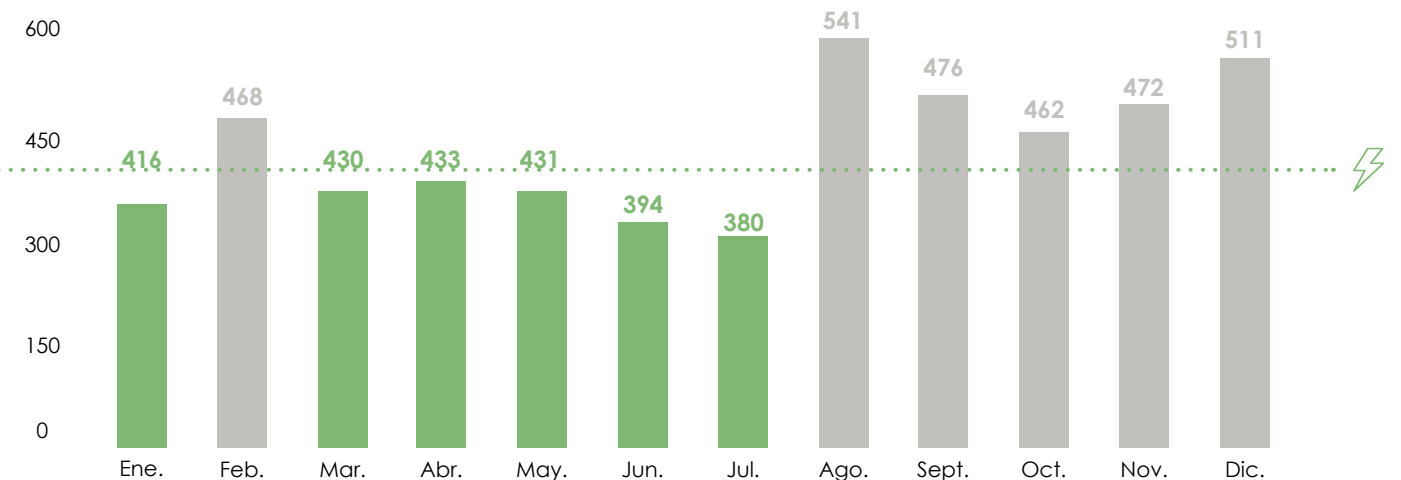


Figura 21. Metas mensuales de consumo de energía y agua en oficina principal Cali bajo la Resolución 0549 de 2015.



Más allá de los resultados puntuales, el valor está en que ahora **tenemos datos concretos y confiables que fortalecen nuestra estrategia ambiental y nos permiten proyectar acciones de reducción de impacto.**

La gráfica de seguimiento mensual evidencia que contamos con un sistema de control y seguimiento activo, lo cual es un impacto en sí mismo: medimos, analizamos y actuamos sobre nuestros consumos.



### Tres niveles de impacto del monitoreo ambiental

1



**Optimización de costos:** Al medir mensualmente el consumo de energía y agua, la empresa puede anticipar sobrecostos, identificar meses de mayor demanda y tomar decisiones para reducir gastos operativos.

2



**Conciencia interna:** Los colaboradores ven reflejado en cifras como sus hábitos impactan el consumo. Esto fomenta la responsabilidad compartida, motiva prácticas más conscientes como apagar luces y optimizar uso de agua, y convierte la sostenibilidad en un valor cotidiano dentro del equipo.

3



**Reducción de huella ecológica:** Al contar con metas claras y datos confiables, Esdíz puede gestionar mejor sus recursos naturales, reducir desperdicios y proyectar acciones de ahorro. Aunque algunos meses el consumo fue mayor, lo importante es que ahora existe un sistema de control permanente que permite actuar y mejorar, lo cual se traduce en una reducción progresiva de la huella ambiental.



Las mediciones de sala de ventas y el campamento de obra de Villa Turpiales no se establecieron métricas de cumplimiento pero sí mediciones como líneas bases.



### Impacto

#### **El monitoreo no es contabilidad: es palanca de decisión**

Lo que se mide se puede gestionar. En Cali ya lo hicimos. En 2026 llevaremos el sistema de monitoreo a campamentos y salas de ventas para construir una línea base de consumo en cada operación.



## Manejo de residuos — cerrando ciclos

En el marco de nuestro Programa de Prácticas Ambientales (PPA) registramos en 2025 un total de 6.868,8 kg de residuos sólidos en obra, con bolsas de cemento y chatarra concentrando el 75,8% del total. El monitoreo no es solo un ejercicio contable: es lo que nos permite identificar oportunidades de aprovechamiento y reciclaje.

### 6.868,8 kg de residuos gestionados en obra

El monitoreo y la gestión de residuos en obra permitieron avanzar en el cierre del ciclo de materiales y generar oportunidades de aprovechamiento.

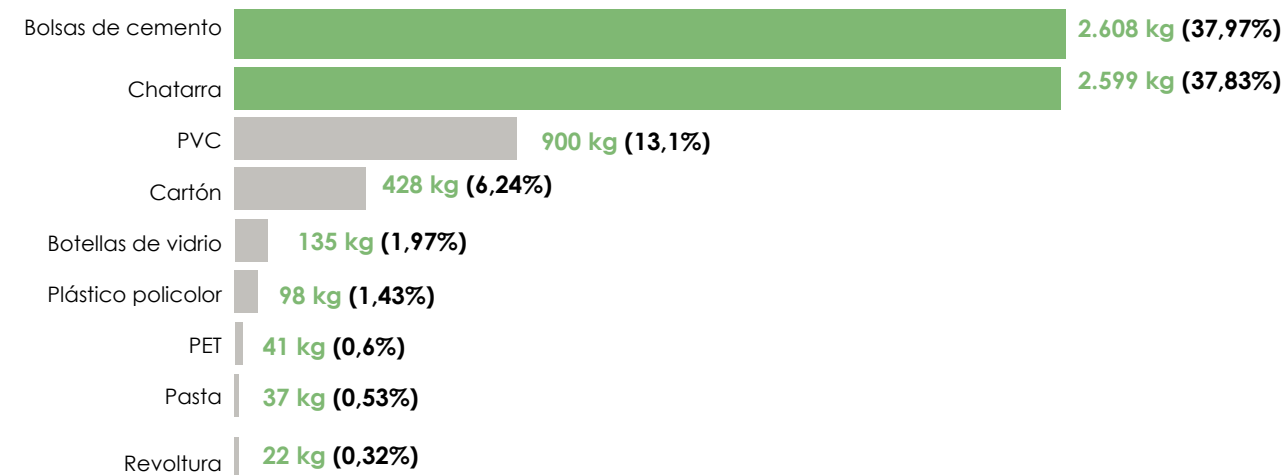


Figura 22. Composición de residuos en obra Villa Turpiales 2025 — total 6.868,8 kg.



## Plan piloto RCD en Villa Turpiales - construyendo línea base

Durante 2025 implementamos en Villa Turpiales nuestro primer Plan de gestión de Residuos de Construcción y Demolición (RCD), que se convirtió en una línea base de aprendizaje para todos los proyectos siguientes. La obra se desarrolló sobre un lote de 24.589,49 m<sup>2</sup>, EN Buga Valle. con El piloto nos permitió entender que tipo de residuos generamos, en qué momento de la obra aparecen, como se pueden aprovechar y que aliados son indispensables para cerrar el ciclo.

### Residuos identificados en la planeación de obra

Durante la planeación identificamos los residuos por etapa constructiva. Este mapeo previo nos permitió dimensionar la logística de recolección desde antes de iniciar la obra.



#### Excavación y cimentación

Residuos vegetales (maleza, césped, ramas) y residuos finos (tierra).



#### Construcción — RCD pétreos

Concreto, ladrillos, arena, grava, mortero, base granular.



#### Construcción — RCD no pétreos

Plásticos, PVC, madera, cartón, papel, papel de cemento, vidrio.



#### Residuos metálicos

Acero y aluminio.



#### Residuos efectivamente generados al cierre.

Al finalizar el proyecto, el inventario real coincidió en su mayoría con la planeación, con dos excepciones que vale la pena reportar con transparencia: la madera y el vidrio presentaron dificultades para su disposición adecuada. En el caso de la madera, no se cuenta con un gestor autorizado disponible en la región; el vidrio, por su bajo valor comercial, no es recogido por los recuperadores locales. Estas dos brechas son tarea para el 2026.



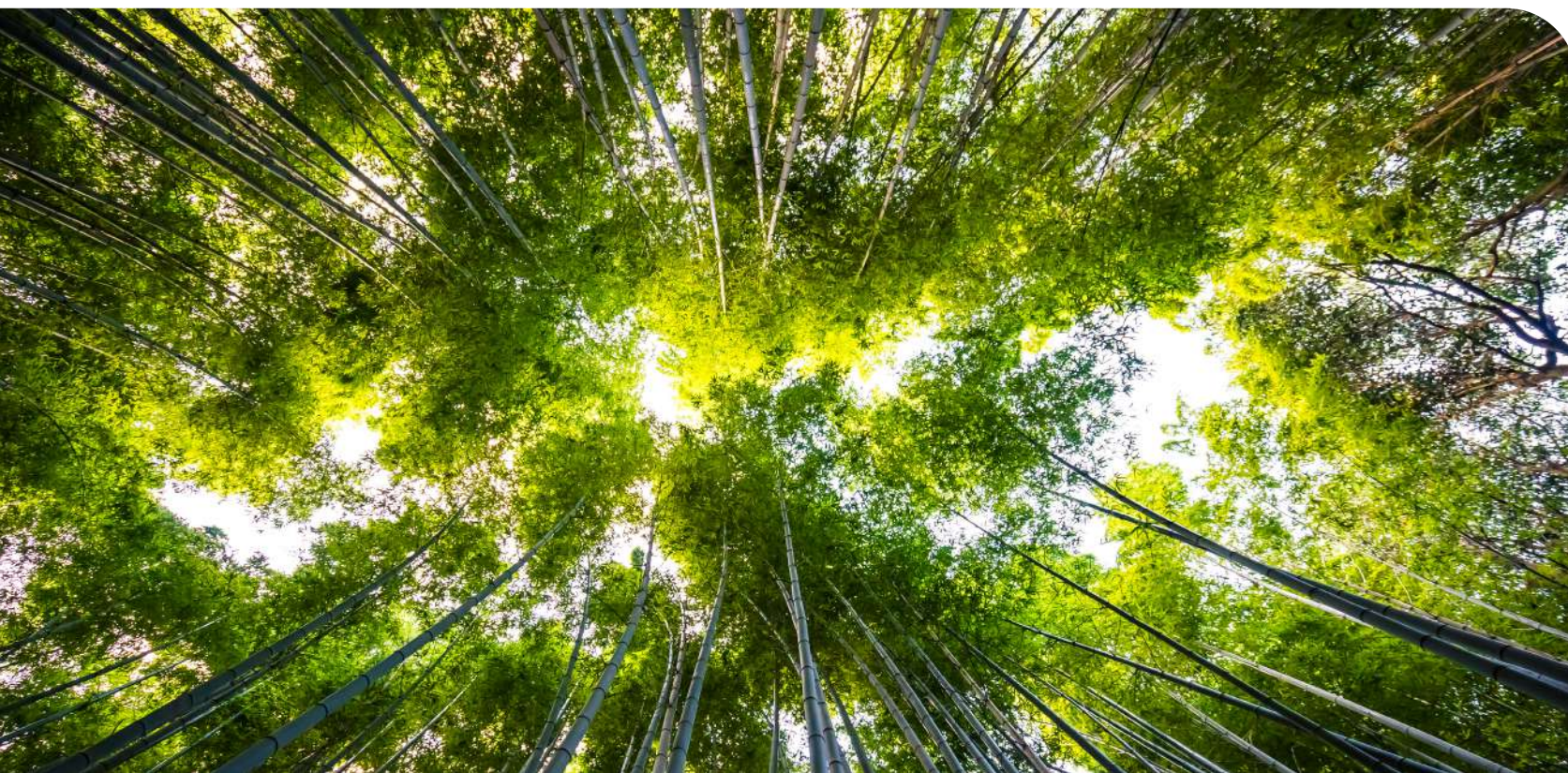
## Sistema de recolección en obra

El sistema de gestión de residuos en obra se organizó así: una o dos personas por semana (entre personal del contratista y propio) se encargaron del aseo general en obra; cada cuadrilla tenía la responsabilidad de mantener limpia su zona de trabajo; a cada cuadrilla se le suministro una bolsa negra para residuos ordinarios (recolectados por el servicio municipal de aseo) y costales para residuos aprovechables; los residuos aprovechables debían ser llevados al centro de acopio ubicado al fondo de la obra.



#### Centro de acopio.

En el centro de acopio se almacenaron clasificados PVC, chatarra y PET para su aprovechamiento. El cartón y las bolsas de cemento se guardaron en el almacén de cemento para mejor resguardo. Cada material tenía su destino específico.





### Alianzas que cierran el ciclo

El Plan RCD funcionó gracias a dos alianzas estratégicas clave que cerraron el ciclo de los materiales.

1

#### Programa Saco y Reciclo en detalle.

La alianza con Cementos San Marcos y su Programa de Saco y Reciclo. Todas las bolsas de cemento utilizadas en obra fueron entregadas a este programa, que las recibe directamente del fabricante y las transforma para nuevas cadenas productivas. Se superó la meta propuesta del 80% al 100%, lo que confirma que el sistema realmente está funcionando y que vale la pena seguirlo refinando.



### Impacto

#### Saco y Reciclo cierra el ciclo del 38% de nuestros residuos en obra

Las bolsas de cemento de cada obra son devueltas al fabricante, quien las entrega a su gestor ambiental para transformarlas en cajas de cartón recicladas a partir de la celulosa de las bolsas. Esta iniciativa cierra el ciclo de los materiales, reduce la disposición final y aporta directamente a la economía circular.

2

#### La alianza con Recuperadores de Materiales Industriales (RMI E.S.P.) - Buga.

Convenio para entrega y aprovechamiento de PVC, chatarra, PET y cartón. Cada material aprovechable salió de la obra hacia una nueva vida productiva, no hacia un relleno sanitario.



### Impacto

#### Alianza con Recuperadores de materiales industriales (RMI): convierten residuos en recursos

La alianza con RMI E.S.P. en Buga es la prueba de que cuando se construye con aliados que viven el territorio, los residuos dejan de ser un problema y se convierten en un insumo para otra cadena. Nuestros 2.599 kg de chatarra, 900 kg de PVC, 428 KG de cartón entre otros materiales aprovechables encontraron un destino productivo.



### Lo que nos dejó el piloto - fortalezas, debilidades y oportunidades



**Fortalezas del Plan RCD.** La alianza con Cementos San Marcos (Saco y Reciclo) y el convenio con RMI E.S.P. fueron la columna vertebral del plan. El trabajo en equipo con los colaboradores de obra para la recolección y disposición adecuada de materiales fue otra clave. Logramos recolectar una mayor cantidad de cartón en comparación con proyectos anteriores. Y reutilizamos ladrillos y tierra excavada, reduciendo significativamente el volumen de residuos a disponer.



**Debilidades identificadas.** La madera representa un volumen significativo de residuos y no se dispone de un gestor autorizado en la región para su disposición adecuada. El ladrillo requiere un espacio de almacenamiento específico para su correcta clasificación y entrega. Estas dos brechas son las tareas prioritarias para 2026.



**Oportunidades de mejora para 2026** Ampliar el centro de acopio para mejorar la capacidad de almacenamiento y clasificación de residuos. Definir indicadores de recolección con línea base desde el inicio de cada proyecto. Identificar gestores autorizados para madera y vidrio en la región. Priorizar alianzas con proveedores que cuenten con programas de manejo de RCD.





## Indicadores de gestión - resultados 2025

# 100%

Tierra excavada reutilizada  
Meta: 100% — cumplida

# 100%

Bolsas de cemento  
Meta: 80% — superada

# 50%

RCD pétreos dispuestos  
Procedimiento establecido

### Impacto

#### Una línea base que se vuelve referencia para todos los proyectos siguientes

El piloto Villa Turpiales es la primera línea base medida y documentada de gestión de RCD en Esdiez, y se convierte en metodología replicable para los futuros proyectos. Aprendimos lo que funciona y también donde aún no llegamos - eso último es donde está la tarea del 2026.



### Consumo de papel - la cifra dice menos que el cambio de hábito

Dentro del Programa de Prácticas Ambientales (PPA) también incluimos el monitoreo del consumo de resmas de papel, un recurso clave en la operación administrativa y comercial.

#### Consumo de papel 2025: menos resmas, más digitalización

Optimizamos cada hoja: 65% de lo proyectado consumido. El restante corresponde a un ahorro logrado mediante la digitalización de procesos.

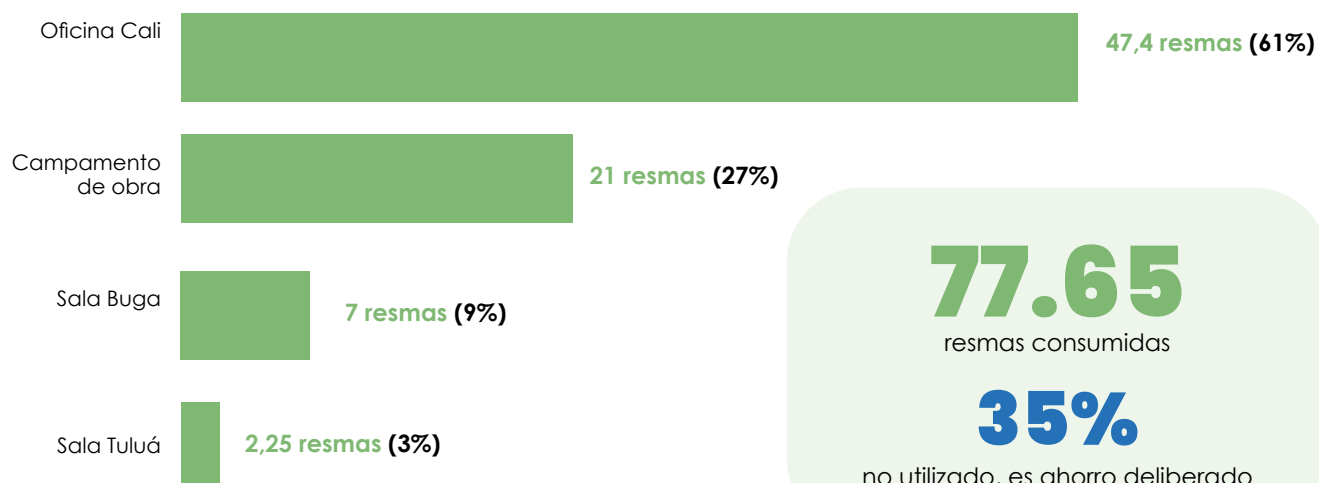


Figura 23. Consumo de papel 2025 por sede y porcentaje de optimización.

# Impacto en tres dimensiones

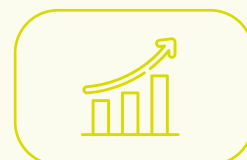
## 1



### Ambiental

Reducción del impacto asociado a la producción de papel mediante un uso racional.

## 2



### Económico

Optimización de costos operativos al evitar compras innecesarias.

## 3



### Social

Sensibilización de los equipos sobre la importancia de adoptar hábitos sostenibles y digitales.





### Proveedores cercanos - menos kilómetros, más economía local

Sobre una muestra de 12 proveedores evaluados con criterios de proximidad, 10 cumplen con la distancia menor a 322 km y 2 no la cumplen. Es decir, el 83% de nuestros proveedores se ubica a menos de 322 km de los proyectos. Este enfoque fortalece la economía regional, reduce impactos ambientales asociados al transporte y promueve prácticas equitativas en nuestra cadena de suministro.



Durante el año fiscal 2025, el 49% del presupuesto destinado a insumos de construcción fue invertido en materias primas adquiridas a proveedores ubicados a menos de 322 km de nuestros proyectos. Casi la mitad de nuestras compras se realizaron con origen local, lo que fortalece la economía regional y asegura que nuestros procesos se desarrollen bajo criterios de sostenibilidad y eficiencia.

#### 6.868,8 kg de residuos gestionados en obra

El monitoreo y la gestión de residuos en obra permitieron avanzar en el cierre del ciclo de materiales y generar oportunidades de aprovechamiento.

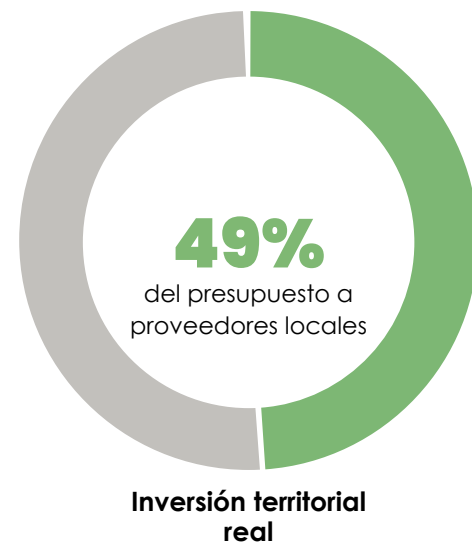
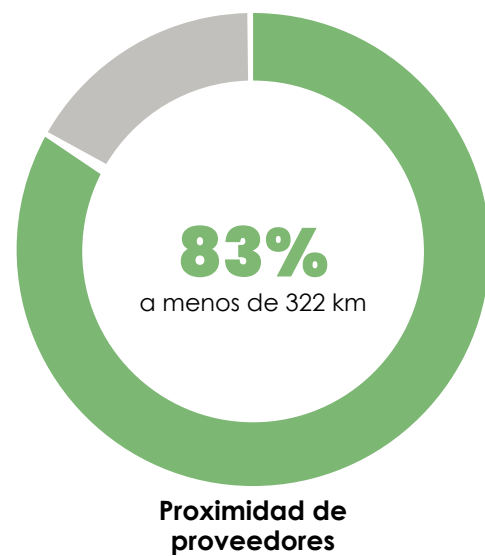


Figura 24. Proximidad de proveedores y porcentaje del presupuesto invertido localmente.



### Impacto

#### Una brecha por cerrar: muchos aliados cercanos, todavía mucho dinero lejos

El 83% de nuestros proveedores se encuentran a menos de 322 km de la obra Villa Turpiales, lo que refleja una sólida red de cercanía y confianza. Sin embargo, actualmente solo el 49% del presupuesto se queda en manos de estos aliados locales. Por eso, en 2026 nos hemos propuesto crecer en volumen con ellos, fortaleciendo la economía regional y generando un impacto directo en el desarrollo de nuestras comunidades.

# Impacto en tres dimensiones

1



### Ambiental

Al reducir la distancia de transporte, disminuimos las emisiones asociadas a la logística, optimizamos la cadena de suministro y contribuimos a la reducción de nuestra huella ecológica.

2



### Económico

Dinamizamos la economía local, fortalecemos proveedores regionales y generamos empleo en las comunidades donde operamos. Cada peso que se queda cerca circula entre vecinos, no entre intermediarios lejanos.

3



### Social

Consolidamos relaciones de confianza con proveedores cercanos, lo que facilita la colaboración y promueve prácticas más equitativas e inclusivas. La cercanía permite supervisar, dialogar y construir vínculos de largo plazo.



### Lo aprendimos en 2025

Medir, monitorear y aliarse localmente vuelve la sostenibilidad un hábito de obra, no un discurso. La economía circular es viable con dos aliados claros.



### Compromisos para el 2026

Replicar el plan RCD en los futuros proyectos. Cerrar la brecha entre proveedores cercanos y presupuesto invertido. Identificar gestor autorizado para madera.

Capítulo

# 7

## Cientes

En el lenguaje BIC: Prácticas con la Comunidad

APORTA A LOS ODS

1 · 3 · 6 · 7 · 9 · 11 · 16



Vivienda digna en el municipio propio



# Vivienda digna en el municipio propio

Para Esdíz, esta dimensión es el corazón del Modelo de Impacto: nuestro propio modelo de negocio resuelve un problema social — atendemos a hogares en condición de vulnerabilidad socioeconómica, en su propio municipio, con vivienda digna y valorizable.

## Puntaje Sistema B

**56.5**

Operaciones 1.1  
Modelo de impacto 55.4

## Nuestro Compromiso BIC

Alineado con la misión y visión de Esdíz  
Constructora SAS BIC

Creamos opciones de trabajo para la población estructuralmente desempleada y formamos alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales de interés de la comunidad.

## Aportamos a los ODS

**1 · 3 · 6 · 7 · 9 · 11 · 16**

Fin de pobreza  
Salud · Educación · Agua Limpia · Emergencia asequible  
· Industria, innovación e infraestructura · Ciudades sostenibles · Paz, justicia e instituciones sólidas



## Quiénes nos compraron en 2025

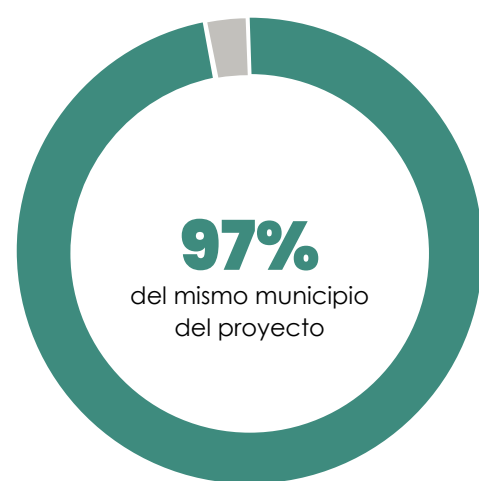
Durante el año fiscal 2025 escrituramos 67 unidades de vivienda. El 58% fueron compradas por mujeres y el 42% por hombres. Pero más allá de género, lo realmente significativo es el perfil socioeconómico de los hogares atendidos.

## Vivienda con propósito territorial

Atendemos a quienes más necesitan vivienda, sin desarraigarlos de su territorio



54 de 67 hogares atendidos



65 de 67 viviendas locales



Figura 25. Perfil de los hogares atendidos en 2025 — género, vulnerabilidad y arraigo territorial.



## Nuestros cinco proyectos

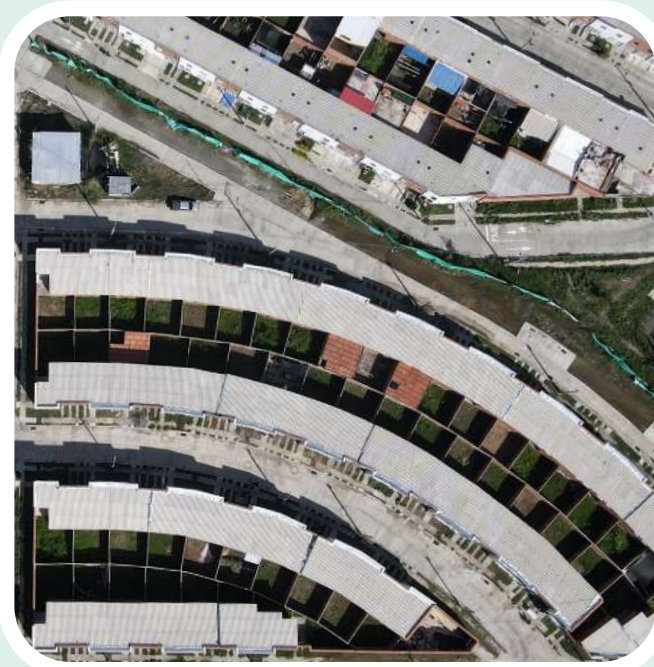


**Villa Turpiales**




**Buga, Valle del Cauca**

Conjunto de 110 unidades VIS finalizado en 2025, ubicado en Palo Blanco. Cada casa de 37 a 54 m<sup>2</sup>, con 2 habitaciones, parqueadero propio, patio y servicios completos. Al cierre del año: 85 ventas, 65 escrituradas, 3 disponibles, 22 desistimientos.




Portal de  
**San Felipe 5**  
Urbanización

 **Tuluá, Valle del Cauca**

**159 unidades VIS** aspiracionales de 76 a 97 m<sup>2</sup> con 3 alcobas, parqueadero cerrado y espacio adicional para ampliación. Al cierre: 1 vendida, 2 escrituradas, 2 entregadas, 0 disponibles, 3 en restitución.




  
**CENCERRO**  
UNIDAD RESIDENCIAL

 **Tuluá, Valle del Cauca**

**Proyecto NO VIS** 57 unidades adosadas de arquitectura contemporánea con 3 habitaciones, 3 baños, cocina abierta, dos patios y un tercer nivel flexible adaptable como oficina, gimnasio o zona de descanso.



Urbanización  
**LA SONATA**

 **San Pedro, Valle del Cauca**

**136 unidades VIS** de 45 a 50 m<sup>2</sup> con 2 habitaciones y parqueadero propio (único proyecto VIS de la zona con este beneficio). Conexión directa a la doble calzada Buga-Tuluá.



  
**PRADOS DE LOS CAUCHOS**  
URBANIZACIÓN

 **Gigante, Huila**

**82 unidades VIS** de 42 a 44 m<sup>2</sup> con 2 habitaciones y parqueadero propio. Acceso a la vía Gigante-Garzón y **proyección de certificación CCCS.**

Con el objetivo de medir el alcance del impacto social generado, realizamos una caracterización de los hogares beneficiarios a partir de dos variables principales: acceso a subsidios de vivienda y clasificación socioeconómica mediante el SISBEN.

**25**

Con subsidio · SISBEN ABC vulnerables atendidos con apoyo estatal

**7**

Con subsidio · SISBEN D hogares con apoyo pero sin vulnerabilidad SISBEN

**18**

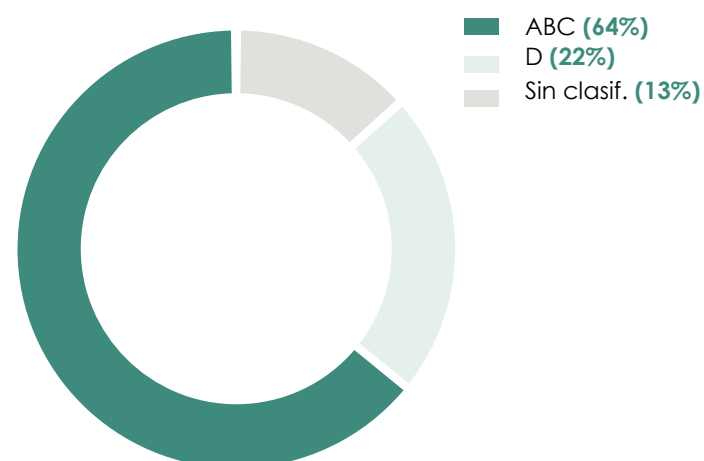
Sin subsidio · SISBEN ABC vulnerables atendidos con esfuerzo propio

**8**

Sin subsidio · SISBEN D esfuerzo familiar directo, sin vulnerabilidad

### Hogares atendidos en 2025 - perfil de impacto social

58 de 67 hogares (86.57%) enfrentaban restricciones económicas o vulnerabilidad al adquirir su vivienda



Clasificación SISBEN  
Clientes SF5 y VT

La suma de los grupos vulnerables atendidos (con subsidio + ABC, sin subsidio + ABC, con subsidio + D) **alcanza los 58 hogares con condiciones reales de vulnerabilidad socioeconómica. Este resultado evidencia la consistencia del modelo de negocio de Esdiez en la atención de población objetivo:** mantenemos niveles de impacto del 86,57% y demostramos que, más allá del acceso a subsidios, la compañía continúa atendiendo hogares con condiciones reales de vulnerabilidad.

### Impacto

#### Vivienda con propósito territorial: donde más se necesita y para quien más lo necesita

Atendemos a quienes más necesitan vivienda (86,57% en condición de vulnerabilidad socioeconómica) sin desarraigarlos de su territorio (97% del mismo municipio del proyecto). Es la combinación que define el modelo BIC de Esdiez y la razón por la cual la dimensión Clientes alcanza 56,5 puntos en Sistema B.





## Canales digitales — donde la marca toma vida

El consolidado digital muestra 11.793 seguidores en plataformas, 32.998 visitas al perfil y 2.458.605 visualizaciones, con crecimiento significativo frente a 2024. Facebook se mantiene como canal de mayor alcance con 7.437 seguidores (+131%) y 27.232 visitas (+155%). Instagram crece a 3.270 seguidores (+111%) y 5.511 visitas (+168%). LinkedIn presenta el mayor porcentaje de incremento en seguidores (+184%, 1.027 seguidores). TikTok y YouTube inician su presencia.



# 11.793

Seguidores



# 32.998

Visitas al perfil



# 2.46 M

Visualizaciones



# 2.414

Leads totales

## Crecimiento digital sostenido

Los leads orgánicos crecieron 693%. La marca está construyendo confianza por si misma

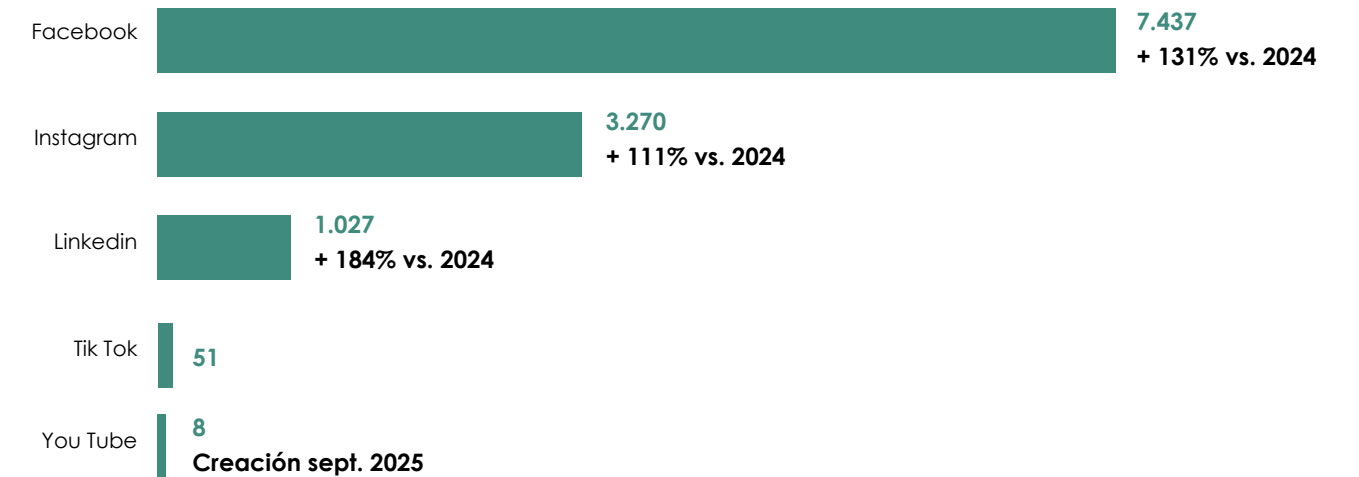
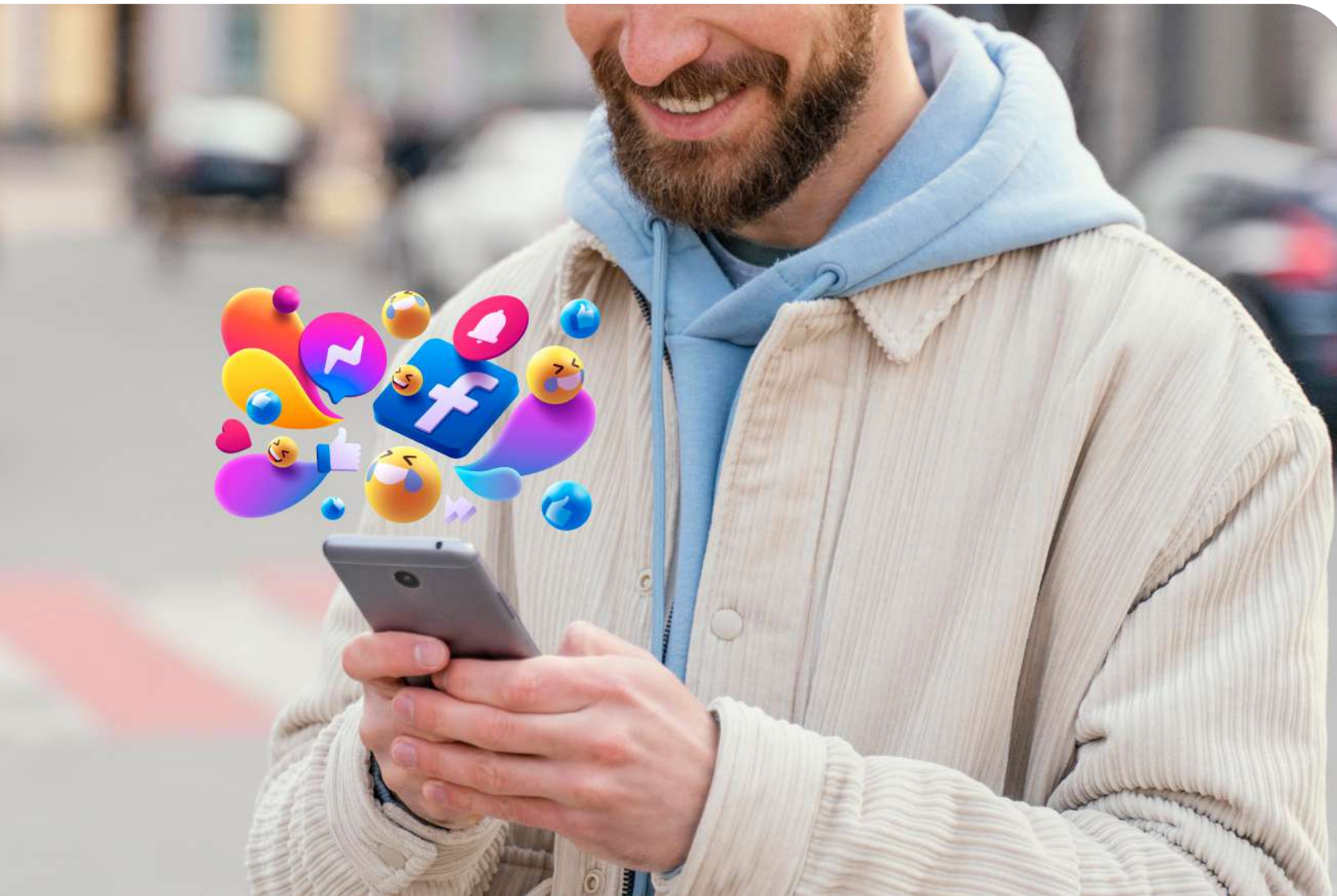


Figura 26. Seguidores y crecimiento por canal digital 2025.



## Impacto

### Los leads orgánicos crecieron 693%

Durante 2025 generamos 2.414 leads totales (1.846 pautados y 568 orgánicos). El crecimiento del 693% en leads orgánicos confirma que la marca está construyendo confianza a través de contenidos, posicionamiento y reputación sin depender solo de inversión publicitaria



## Lo aprendimos en 2025

Cuando el modelo funciona, las personas hablan. El crecimiento orgánico es una señal de confianza más fuerte que cualquier campaña pagada.



## Compromisos para el 2026

Profundizar contenidos y posicionamiento de marca en todos los canales digitales. Acompañar el embudo digital con presencia territorial.



### Escuchamos a quienes ya viven con nosotros

Postventas. En 2025 registramos 14 casos de postventa en el proyecto Portal de San Felipe, con una distribución marcada: la Fase 5 concentro el 92,9% de los reportes (13 casos) y la Fase 4 represento el 7,1% (1 caso). Este comportamiento responde al mayor volumen y vigencia de las entregas en la Fase 5, mientras que la baja incidencia en la Fase 4 confirma la estabilidad alcanzada en procesos anteriores.



**Los casos reportados fueron puntuales y todos se atendieron con soluciones a satisfacción de los clientes.** Mas allá de resolver cada situación, se asumieron como un espacio de aprendizaje organizacional: implementamos capacitaciones y supervisión técnica en obra para que estas experiencias fortalezcan los procesos constructivos y se traduzcan en mejoras para futuros proyectos.

### 14 casos de postventa - clasificación por tipo

Todos atendidos con solución. Las redes hidráulicas y los enchapes son los frentes prioritarios para reforzar.

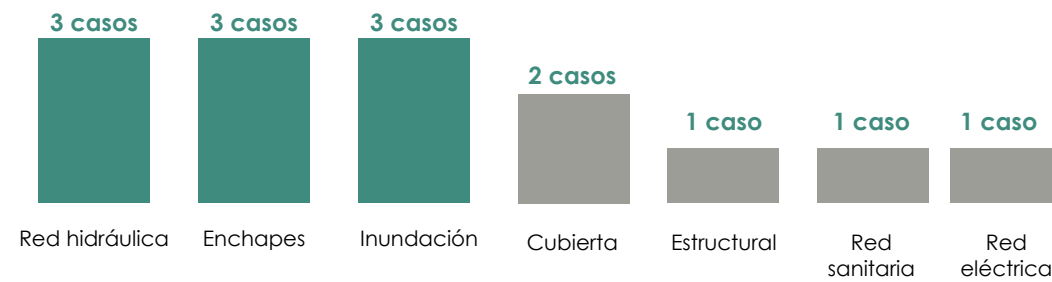


Figura 27. Clasificación de los 14 casos de postventa registrados en 2025.



### Cómo se lee

Las postventas hablan: nos están diciendo dónde mejorar El 50% de los reportes corresponden a redes (sanitaria, hidráulica, eléctrica) y enchapes. Esa concentración nos marca dos focos técnicos prioritarios para los protocolos constructivos de Cencerro, Prados de los Cauchos y La Sonata.



### Lo aprendimos en 2025

Las postventas no son fallas: son señales. Cada caso reportado mejora un proceso constructivo. Redes y enchapes son nuestros focos de atención inmediatos.



### Compromisos para el 2026

Atención proactiva, capacitaciones técnicas focalizadas en redes y enchapes en los proyectos siguientes, y un PQR al 100% dentro del plazo regulatorio.



### PQRS - tres canales de escucha.

Contamos con tres canales principales para la recepción de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias. El correo electrónico [pqrs@esdiezconstructora.com](mailto:pqrs@esdiezconstructora.com) concentra la mayor parte de las solicitudes. El formulario de Google disponible en nuestra página web [www.esdiez.com](http://www.esdiez.com) facilita la gestión virtual. El buzón físico, dispuesto en nuestras salas de ventas y oficina principal, permanece habilitado como alternativa presencial, aunque en el periodo no registro solicitudes.



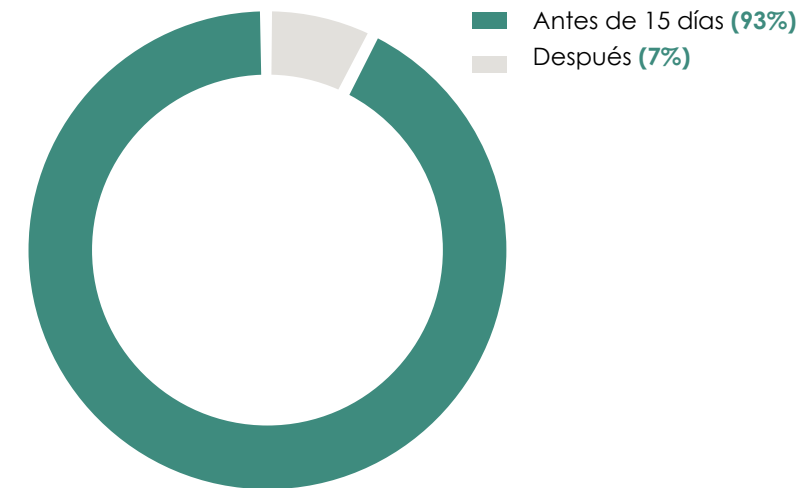
**Los casos reportados fueron puntuales y todos se atendieron con soluciones a satisfacción de los clientes.** Mas allá de resolver cada situación, se asumieron como un espacio de aprendizaje organizacional: implementamos capacitaciones y supervisión técnica en obra para que estas experiencias fortalezcan los procesos constructivos y se traduzcan en mejoras para futuros proyectos.



**Tiempo de respuesta.** De los 41 PQRS, 38 se respondieron antes de los 15 días hábiles establecidos por la regulación (93% de cumplimiento) y 3 se atendieron después del plazo (7%). Este resultado evidencia un alto nivel de eficiencia en los tiempos de respuesta y confirma la capacidad de la organización para dar cumplimiento a los estándares de servicio, fortaleciendo la confianza de los usuarios en los canales institucionales.

### Escuchamos a quienes ya viven con nosotros

93% de cumplimiento en tiempos de respuesta - alto nivel de eficiencia y compromiso con los estándares de servicio



41 PQRS atendidos en 2025

### Tres canales de escucha activa



#### Correo electrónico

[pqrs@esdiezconstructora.com](mailto:pqrs@esdiezconstructora.com)  
mayoría de solicitudes



#### Formulario WEB

[www.esdiezconstructora.com](http://www.esdiezconstructora.com)



#### Buzón físico

Sala de ventas y oficina  
sin solicitudes este año



Para 2026 nuestro objetivo **es consolidar un modelo de atención proactiva** que transforme las peticiones en insumos para la mejora continua y refuerce la percepción de transparencia y cercanía con los clientes.

# Cierre

## Compromiso 2026

### Lo que aprendimos en 2025 y lo que nos llevamos como tarea.

El 2025 nos dejó claro que el camino que escogimos cuando nos convertimos en empresa BIC en 2023 es el correcto. Alcanzamos 118,7 puntos en la evaluación Sistema B, 38,7 puntos por encima del umbral de 80 que define el estándar internacional de Empresa B, y fortalecimos un gobierno corporativo con liderazgo femenino consistente en toda la pirámide.

Para 2026 nuestros compromisos son claros y los asumimos con honestidad. Seguir consolidando el impacto territorial de Es Equidad 10 en los proyectos de Cencerro, Prados de los Cauchos y La Sonata, avanzar formalmente hacia la certificación como Empresa B, integrar la matriz estandarizada de evaluación de proveedores para cerrar la brecha entre número de aliados locales y presupuesto efectivamente invertido en ellos, profundizar la cultura de monitoreo ambiental llevándola a todas las sedes y campamentos, y recuperar y superar el cumplimiento histórico del SG-SST hacia la meta del 80%.

Gracias a nuestro equipo, clientes, proveedores, aliados y comunidades por hacer parte de este propósito. Construir vivienda con propósito territorial es posible porque ustedes existen.

#### ★ Agradecimiento

Detrás de cada cifra de este informe hay manos, oficios y decisiones compartidas. Las personas del equipo que sostienen la obra, las familias que confiaron en nosotros para construir su casa, los aliados que llegaron a los municipios cuando nadie más lo hacía, las comunidades que nos enseñaron cómo se vive en cada territorio. Es Equidad 10 no es nuestro: es de todos los que han creído que la construcción puede ser un espacio de equidad, formación y dignidad. Lo que sigue lo construimos con ustedes.

*David Díaz Orozco*

Director General Representante Legal

Esdiez Constructora SAS BIC

NIT: 900.735.461-1





# 10

# esdiez

## constructora

Construimos  
impacto regional