



INFORME DE GESTIÓN EMPRESA DE BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO “BIC”

AÑO 2025

Síguenos en:    

deltaasalud.co

TABLA DE CONTENIDO



03

Introducción

05

Modelo de
Negocio

17

Gobierno
Corporativo

26

Prácticas
Laborales

76

Prácticas
Ambientales

96

Prácticas con
la Comunidad

106

Logros en
el Año 2025

115

Proyección
para el Año
2026

1



Introducción

01. Introducción



Desde el año 2021, año en el que la Empresa tomó la decisión, de manera voluntaria, de adoptar la condición BIC, como una forma de enfatizar su compromiso con la generación de un impacto social positivo y de convertirse en referente para que otras empresas de similar naturaleza, decidan integrar la sostenibilidad en todos sus procesos corporativos, Delta A Salud SAS. BIC., ha encaminado gran parte de sus esfuerzos en la búsqueda de una transformación empresarial hacia prácticas más conscientes y sostenibles, que propendan por la protección y el cuidado del medio ambiente, por lo que continúa impulsando la innovación y la mejora continua en todos sus procesos y, en las actividades definidas en sus Sistemas de Gestión.

Los esfuerzos empresariales, incluyen, por supuesto, la necesidad y el reto de ser una empresa rentable, aspecto que permite brindar condiciones de trabajo dignas a quienes conforman la Organización y por ende a sus familias. Así mismo, con la gestión diaria, la Organización busca fortalecer su reputación y reconocimiento, asegurar la lealtad de sus clientes y proveedores, y diferenciarse en el mercado, adaptándose a las nuevas exigencias del país y del mundo en todos los ámbitos del sector corporativo.

La importancia de nuestra gestión empresarial radica, además de los aspectos mencionados anteriormente, en propender por generar un impacto positivo en la comunidad, por lo que se mantiene la implementación de políticas de inclusión laboral, se gestionan, como es costumbre, actividades a favor de grupos vulnerables como fundaciones, corporaciones, clubes, organismos públicos, colegios, entre otros, y se busca trabajar de manera compartida y solidaria, con fundamento en principios como la equidad, la honestidad, el respeto y la transparencia en nuestro actuar corporativo.

Es así como, Delta A Salud SAS BIC continuará, en los años venideros, trabajando para alcanzar la meta de ser una Empresa sostenible y con propósito, porque cree firmemente que sus buenas acciones generan cambios positivos y porque entiende que su éxito y su permanencia en el mercado dependerá de su capacidad para generar un impacto favorable en el medio ambiente, en la sociedad y en la economía del país.



Con base en lo anterior, el propósito de este documento es informar en detalle las acciones ejecutadas, en el año 2025, producto de nuestra gestión corporativa para cumplir con las responsabilidades como Empresa de Beneficio e Interés Colectivo. Es así como, a través de este informe, se puede evidenciar la integración del propósito corporativo en nuestras operaciones diarias con las cinco dimensiones clave del modelo BIC.

2



Modelo de Negocio



Teniendo en cuenta los lineamientos y políticas establecidas por la Empresa en su Manual de Contratación y en el Procedimiento para la Selección y Evaluación de Proveedores, Delta A Salud establece procesos de contratación con criterios claros, objetivos y medibles, por lo que se asegura de divulgar, de manera oportuna, las condiciones del proceso de selección y contratación a todos los interesados, garantizando la transparencia y la igualdad de oportunidades, evitando la discriminación y manteniendo la confidencialidad de la información.

Igualmente, la Empresa continúa priorizando, en su proceso de selección, a aquellos proveedores que demuestren la apropiación de comportamientos o de políticas establecidas para las Empresas de Beneficio e Interés Colectivo “BIC”; por lo que incluye, en el formato de evaluación periódica, los aspectos que se deben verificar y calificar.

En el mes de mayo de 2025, se llevó a cabo la inducción general a la Empresa para los proveedores de bienes y servicios; en esta inducción se recordaron aspectos generales de la Empresa relativos a:



Gestión Integral:

Se divulgaron los fundamentos generales de la Organización y aspectos de su Plataforma Estratégica, como:

- ✓ Valores corporativos y política empresarial.
- ✓ Objetivos corporativos.
- ✓ Actividad principal de la empresa.



Seguridad de la Información y Continuidad del Negocio:

Se explicaron los lineamientos para proteger la información y asegurar la operación:

- ✓ Sistema de gestión por procesos y seguridad de la información.
- ✓ Control de riesgos y continuidad del negocio.
- ✓ Responsabilidades de los proveedores en el manejo de la información.



Gestión Financiera y Administrativa

Se abordaron aspectos generales de la relación con proveedores:

- ✓ Proceso de gestión de proveedores.
- ✓ Enfoque en dimensiones BIC.
- ✓ Plan de beneficios.



Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Se presentaron normas y obligaciones para operar de forma segura:

- ✓ Lineamientos generales del SG-SST (Decreto 1072 de 2015).
- ✓ Reporte de accidentes y responsabilidades del proveedor.
- ✓ Riesgos ocupacionales, normas de seguridad y uso de instalaciones.



Gestión Ambiental

Se promovieron prácticas responsables:

- ✓ Manejo de residuos.
- ✓ Uso adecuado de sustancias químicas.
- ✓ Consumo responsable de servicios públicos.

La actividad contó con la asistencia y participación de 15 proveedores, quienes atendieron de manera activa la jornada de inducción y reinducción. Esta participación permitió fortalecer el conocimiento de los lineamientos organizacionales, promoviendo el compromiso de los proveedores con el cumplimiento de las políticas, las normas y las buenas prácticas establecidas por la Empresa.

Dentro de las políticas establecidas por la organización se contempla la evaluación de proveedores como un mecanismo fundamental para garantizar la calidad, confiabilidad y cumplimiento en la prestación de servicios y suministro de bienes.

En el mes de julio de 2025, se surtió el proceso de evaluación de proveedores, cuyo propósito es evidenciar el nivel de desempeño, cumplimiento y confiabilidad del proveedor frente al servicio contratado. Esta evaluación permite identificar fortalezas, oportunidades de mejora y definir acciones que contribuyan a optimizar la gestión de la cadena de suministro, garantizando así la continuidad operativa y el cumplimiento de los estándares establecidos por la Empresa.


El formato de evaluación incluye todos los aspectos que se tuvieron en cuenta en el proceso y que fueron objeto de verificación:

7. Invitación a trabajadores a participar en actividades de bienestar de Delta A Salud.

02.

Modelo de Negocio



		FORMATO DE EVALUACIÓN DE PROVEEDORES			Proceso: Servicios Administrativos Versión: 07 4/14/2025	
Proveedor a evaluar: Persona de contacto: Teléfono: Correo electrónico: Contrato/Orden/Factura No:		C.C. e NI:		Fecha de la evaluación:		
				Día: Mes: Año:		
Señor Evaluador: Por favor califique cada ítem de acuerdo con su criterio teniendo en cuenta el mínimo y máximo puntaje establecido para cada uno, siendo 0 la puntuación más baja equivalente a "no cumple", y 5 ó 10 (según aplique) la más alta equivalente a "cumple totalmente".						
CARACTERÍSTICAS	ÍTEM	PUNTAJE	OBSERVACIONES			
CALIDAD	Durante la ejecución del servicio se cuenta con personal técnico calificado para cumplir la(s) actividad(es) establecida(s) y para solucionar cualquier incidente que se presente frente al producto o servicio que ofrece a la Empresa; para cumplir con lo pactado.	10				
	El (Los) servicio(s) prestado(s) se ejecuta(n) de acuerdo con lo pactado según contrato, y / o los productos adquiridos cuentan con fichas técnicas, son concordantes con la cotización, orden de compra o información suministrada verbalmente por parte del proveedor. (cumplac en las necesidades generales)	10				
CUMPLIMIENTO	Se cumple con los tiempos de entrega pactados para la prestación del servicio o entrega del producto de acuerdo con las necesidades establecidas por la Empresa.	10				
EJECUCIÓN	El proveedor controla la ejecución en torno a los requisitos de las áreas de Seguridad y Salud en el trabajo (uso adecuado de elemento de protección personal), Seguridad Física, Servicios Administrativos y Gestión Ambiental de Delta A Salud SA BSC.	10				
	El proveedor cuenta con la logística necesaria en cuanto instalaciones, equipos, herramientas, transporte y canales de comunicación necesarios para cumplir con la prestación del servicio y/o entrega del producto.	10				
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CONTINUIDAD DE NEGOCIO	El proveedor tiene las políticas y procedimientos requeridos para la protección de datos personales que exige la ley 1581 y sus decretos reglamentarios.	10				
	El proveedor tiene implementadas las políticas y controles de seguridad de la información basadas en ISO 27005.	10				
	El proveedor cuenta con un plan de continuidad para su negocio o desarrolla actividades o procedimientos encaminados para ese fin, respecto del servicio o producto que ofrece para la Empresa.	10				
SERVICIO POST-VENTA	El proveedor lleva control positivo sobre la calidad y/o correcto funcionamiento del bien y/o servicio contratado, entrega fichas técnicas e indicaciones de uso adecuado del producto vendido o servicio prestado.	10				
	El tiempo de solución de cualquier solicitud, sea de información, garantía o documentos posteriores a una compra debidamente recibida, es oportuno; las acciones correctivas (cuando se presentan) solucionan efectivamente los inconvenientes presentados con el bien o servicio.	10				
TOTAL		100				
Observaciones:						
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS						
PUNTAJE	CONCEPTO	ACCIÓN A SEGUIR				
Menor de 59	No Confiable	Borrar del registro de proveedores; Buscar alternativa realizar cambio de proveedor de manera pronta para evitar interferencias en la operación del proceso o				
60 - 85	Confiable Bajo Condicionamiento	El proveedor queda en periodo de prueba hasta nueva evaluación, en este caso el proveedor debe presentar Acciones para continuar prestando sus servicios a la Empresa y mejorar su calificación, en caso de no presentar mejora en la prestación de sus servicios o				
86 - 94	Confiable	Continuar trabajando con el proveedor evaluado, siguiendo observaciones de mejora en aspectos de menor calificación.				
95 - 100	Muy Confiable	El contratista permanece sin ninguna observación.				
CONCEPTO FINAL DE PROVEEDOR						
NOMBRE DE EVALUADOR						
CARGO						
ÁREA O UNIDAD DE SERVICIOS						
CARACTERÍSTICA	ÍTEM	CALIFICACIÓN				
REQUERIMIENTOS BIC	El proveedor tiene un programa de disposición de residuos y políticas de responsabilidad ambiental.	10				
	El proveedor tiene una política de ejecución de buenas prácticas con la comunidad	10				
	El proveedor tiene políticas de bienestar laboral.	10				

02.

Modelo de Negocio



Los niveles de acuerdo con el puntaje obtenido en la evaluación son:

Niveles Según el Puntaje de la Evaluación

PUNTAJE	CONCEPTO	ACCIÓN PARA SEGUIR
Menor de 59	No Confiable	Retiro del registro de proveedores; búsqueda de alternativas y cambio inmediato para evitar afectaciones en la operación o proyectos.
60 – 85	Confiable bajo condicionamiento	El proveedor queda en periodo de prueba. Debe presentar acciones de mejora para continuar prestando sus servicios. Si no evidencia mejora, podrá ser reclasificado como No Confiable.
86 – 94	Confiable	Se continúa trabajando con el proveedor, sugiriendo oportunidades de mejora en los aspectos de menor puntuación.
95 – 100	Muy Confiable	Proveedor con alto nivel de desempeño y cumplimiento. Se mantiene la relación comercial.

De acuerdo con los puntajes obtenidos, se asignan las siguientes categorías:

NIVEL	CATEGORÍA	PUNTOS
MUY CONFIABLE	DIAMANTE	MÁS DE 95
CONFIABLE	ORO	DE 86 A 94
CONFIABLE BAJO CONDICIONAMIENTO	PLATA	DE 80 A 85

02.

Modelo de Negocio



En lo referente al cumplimiento de los requerimientos BIC, la Empresa motiva a sus proveedores para que adopten comportamientos, políticas y normas adicionales a las que, por responsabilidad legal, deben cumplir, tales como:

1. Manejo adecuado de los residuos que generan y consumo responsable y consciente
2. Políticas de ejecución de buenas prácticas con la comunidad
3. Políticas de bienestar laboral para los trabajadores y sus familias

El proveedor que soporte debidamente la adopción de los anteriores comportamientos recibe, en su evaluación periódica, una calificación adicional:

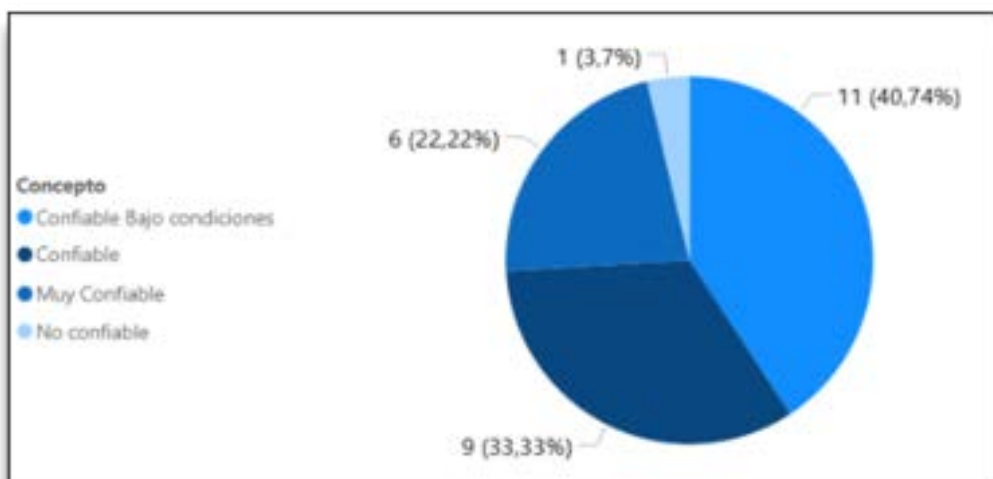
DESCRIPCIÓN	CALIFICACIÓN
Si demuestra estar aplicando los 3 comportamientos	A
Si demuestra estar aplicando 2 de los 3 comportamientos	B
Si demuestra estar aplicando 1 de los 3 comportamientos	C

Durante el año 2025 se mantuvieron activos 34 proveedores, de los cuales fueron evaluados 27. En dicho ejercicio se obtuvieron los siguientes resultados:

CATEGORIZACIÓN	NÚMERO DE PROVEEDORES	PORCENTAJE
MUY CONFIABLE	6	22%
CONFIABLE	9	33%
CONFIABLE BAJO CONDICIONAMIENTO	11	41%
NO CONFIABLE	1	4%
TOTALES	27	100%



Resultados Evaluación Realizada a los Proveedores



Con los proveedores cuyo puntaje fue entre 60 y 85 puntos, se realizó un análisis de los factores que impactaron su calificación. Como resultado, se evidenció que, en la mayoría de los casos, la disminución del puntaje estuvo asociada a ítems relacionados con seguridad de la información, los cuales no aplican de acuerdo con el tipo de servicio prestado. En consecuencia, para el año 2026 se ajustará el formato de evaluación, con el fin de que aquellos ítems no aplicables no afecten el porcentaje final.

Para los proveedores a los que sí les aplicaban la totalidad de los ítems evaluados, se brindó apoyo y asesoría por parte de la empresa, orientados al fortalecimiento y mejora continua en los aspectos evaluados.

En cuanto al cumplimiento de los requerimientos BIC, los proveedores obtuvieron los siguientes resultados:

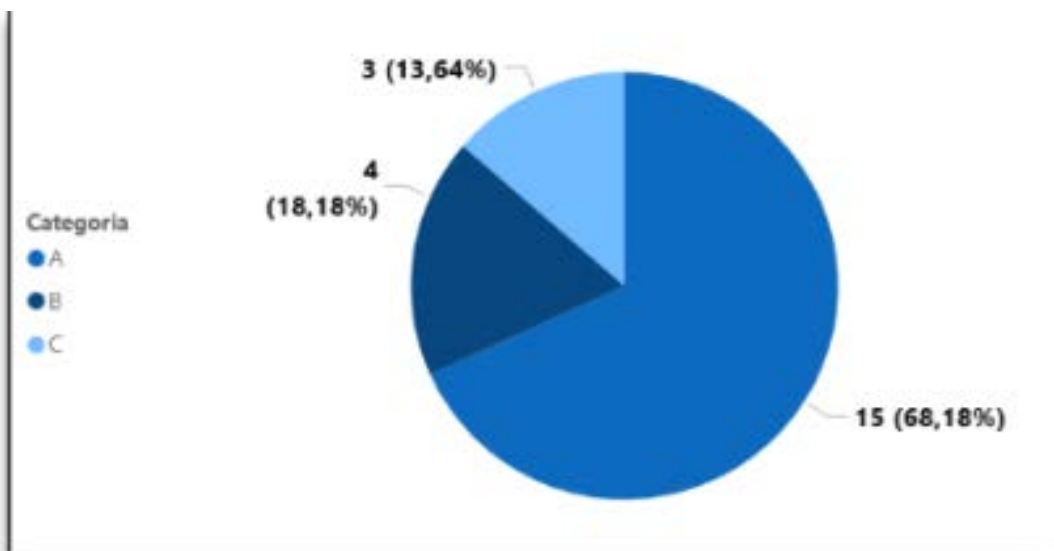
02.

Modelo de Negocio



CALIFICACIÓN	NÚMERO DE PROVEEDORES	PORCENTAJE
A	15	55,56%
B	4	14,81%
C	3	11,11%

Cumplimiento comportamientos BIC



Se evidencia que el 81,48% de los proveedores evaluados tienen, dentro de sus políticas corporativas, comportamientos que van en línea con los aspectos evaluados a las empresas de Beneficio e Interés Colectivo “BIC”, por lo que la Empresa seguirá apoyándolos y motivándolos para que continúen en esa línea y para que, en el futuro, puedan asumir la condición de Empresa BIC., si así lo prefieren.

En cumplimiento de su responsabilidad social Delta A Salud SAS BIC. continúa el Programa de Beneficios para todos sus proveedores, al que pueden acceder las personas naturales o jurídicas que obtengan en su evaluación un puntaje superior a

02.

Modelo de Negocio



ochenta (80); los proveedores que no alcancen esta calificación pueden acogerse a un plan de mejora que ofrece la Empresa y que brinda el acompañamiento y el seguimiento constante, con el fin de que alcancen la máxima calificación y puedan disfrutar de los beneficios dispuestos para ellos.

A continuación, un ejemplo del diploma otorgado a los proveedores por el resultado obtenido en sus evaluaciones:

Categoría Oro



Categoría Diamante



Beneficios establecidos para los proveedores:

Con el propósito de reconocer el desempeño y el cumplimiento en la prestación de sus servicios, de fortalecer la relación comercial con la Empresa, de promover su participación en las iniciativas corporativas y de incentivar la mejora continua para generar valor para las dos partes, se otorgan los siguientes beneficios, de acuerdo con los criterios que se describen a continuación:



Para todos los proveedores

- 1 Convocatoria para participar en las actividades de gestión ambiental, seguridad y salud en el trabajo y bienestar, entre otras, promovidas por la Empresa.
- 2 Invitación a participar en actividades de responsabilidad social Empresarial.
- 3 Invitaciones y convocatorias para asistir a eventos de formación en temas que sean de su interés, originalmente ofrecidos a Delta A Salud S.A.S. BIC.

Para los proveedores de acuerdo con la calificación

- 1 Pago anticipado de facturas en relación con lo estipulado en el contrato.
- 2 Puntos adicionales en la evaluación de propuestas asignados a la reputación del proveedor (opción preferente).
- 3 Mención como aliado en redes sociales de Delta A Salud (posible inclusión de su logo en presentaciones corporativas y eventos).
- 4 Entrega de obsequios corporativos en fechas especiales (Navidad, aniversario del proveedor).



5

Acceso a formación en SST, gestión ambiental y bienestar laboral (aplica para empresas unipersonales o microempresas con máximo 20 trabajadores).

6

Acceso a tarifa especial en el gimnasio Smart Fit. para trabajadores vinculados al contrato.

7

Invitación a trabajadores a participar en actividades de bienestar de Delta A Salud.

8

Invitación a directivos a la reunión de cierre de año de Delta A Salud.

9

Reconocimiento anual a los dos mejores proveedores con premio especial.



3



Gobierno Corporativo



Delta A Salud, a través de su Plataforma Estratégica, define su identidad, su propósito corporativo y la ruta hacia la cual dirige sus esfuerzos (Misión, Visión, Política de Gestión Empresarial y Valores), así mismo define e implementa políticas y normas que guían a sus trabajadores hacia el establecimiento y la vivencia de una cultura enmarcada por principios éticos y morales que fortalecen cada día el sentido de pertenencia y la identidad corporativa de quienes la conformamos. Esta información se mantiene accesible y se recuerda permanentemente a través de los distintos mecanismos de comunicación definidos por la Organización (Intranet, Viva Angage, Página web, correo electrónico corporativo).

Dado que la cultura organizacional es, sin duda, nuestro “ADN”, hay una preocupación permanente por generar “Sentido” en cada una de las acciones que animan nuestro quehacer corporativo, buscamos alinear nuestros valores con las pautas de comportamiento de nuestros trabajadores, por lo que la Empresa ha definido y difundido dos documentos de vital importancia que recogen su sentir respecto de aquellos aspectos que nos identifican: “Cultura Corporativa”, información que aplica de manera transversal para todos, y, “Liderazgo y Cultura Corporativa” que se adhiere a quienes en la Empresa desempeñan este rol.

A nivel interno, la Empresa ha definido para cada uno de los cargos que la componen, virtudes, competencias organizacionales, competencias de líder y objetivos de contribución que se alinean con su cultura y que son evaluados a través de su proceso de Gestión para el Desarrollo que, para el año 2025, se ejecutó en el mes de diciembre, estos aspectos se incluyen de manera explícita en los manuales de descripción de cargo que son conocidos y reconocidos por todos los trabajadores, de acuerdo con el nivel de estos (estratégico, táctico u operativo).



NIVEL DE COMPETENCIAS Y VIRTUDES REQUERIDAS POR CARGO

Fecha de actualización: 5/12/2025

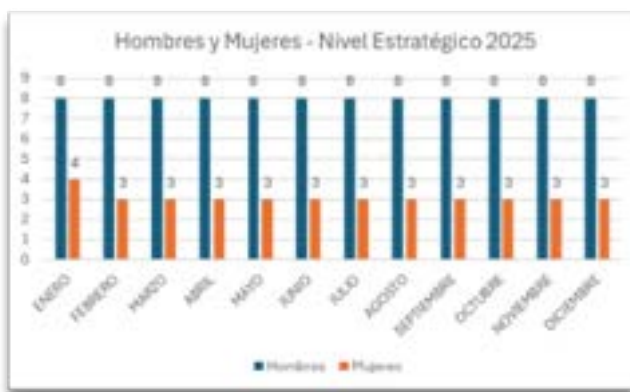
No.	DENOMINACIÓN DEL CARGO	VIRTUDES						COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES											
		EMPATÍA			CREATIVIDAD E INNOVACIÓN			ORIENTACIÓN A RESULTADOS			TRABAJO EN EQUIPO			COMUNICACIÓN EFECTIVA			CAPACIDAD ANALÍTICA		
NIVEL ESTRATÉGICO																			
		A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1	Presidente	X			X			X			X			X			X		
2	Asesor	X			X			X			X			X			X		
3	Vicepresidente de gestión para el talento	X			X			X			X			X			X		
4	Vicepresidente de operaciones	X			X			X			X			X			X		
5	Vicepresidente de innovación y gestión del conocimiento	X			X			X			X			X			X		
6	Gerente de unidad de servicios	X			X			X			X			X			X		
7	Gerente financiera y administrativa	X			X			X			X			X			X		
8	Gerente de tecnologías de información y comunicaciones	X			X			X			X			X			X		
9	Directora de desarrollo, bienestar y S.S.T.	X			X			X			X			X			X		
NIVEL TÁCTICO																			
		A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
10	Facilitador	X			X			X			X			X			X		
11	Jefe de seguridad	X			X			X			X			X			X		
NIVEL OPERATIVO																			
		A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
12	Coordinador técnico médico	X			X			X			X			X			X		
13	Profesional especializado	X			X			X			X			X			X		
14	Profesional	X			X			X			X			X			X		
15	Profesional en análisis de datos	X			X			X			X			X			X		
16	Ingeniero de requerimientos	X			X			X			X			X			X		
17	Desarrollador I	X			X			X			X			X			X		
18	Desarrollador II	X			X			X			X			X			X		
19	Desarrollador III	X			X			X			X			X			X		
20	Analista I	X			X			X			X			X			X		
21	Analista II	X			X			X			X			X			X		
22	Analista de calidad	X			X			X			X			X			X		
23	Analista de reclamaciones	X			X			X			X			X			X		
24	Asistente administrativo	X			X			X			X			X			X		
25	Analista de información	X			X			X			X			X			X		
26	Auxiliar de desarrollo y soporte fronted	X			X			X			X			X			X		
27	Auxiliar administrativo	X			X			X			X			X			X		
28	Auxiliar técnico	X			X			X			X			X			X		
29	Digitador	X			X			X			X			X			X		
30	Técnico de mantenimiento	X			X			X			X			X			X		
31	Auxiliar de servicios administrativos	X			X			X			X			X			X		
32	Auxiliar de servicios generales	X			X			X			X			X			X		

03.

Gobierno Corporativo



Con base en las políticas y en los principios de igualdad de oportunidades que ha definido la Empresa, durante el año 2025 se presentó una relevante composición del género femenino en los niveles Táctico y Operativo, mientras que en el nivel Estratégico fue este el género supra representado, así:



Plataforma estratégica:

El quehacer corporativo de Delta A Salud SAS BIC., se fundamenta en los principios de la ética, la transparencia, el respeto y el cumplimiento legal, por lo que la Empresa definió, en su Misión, que su operación debe ser ética en un todo y estableció un lema que obliga a ello; formuló una Política de Gestión Empresarial que se sustenta en esas virtudes y principios y determinó que el primero de sus valores es, precisamente, la ética; por lo que declaró su propio Código de Ética.



- **HONESTIDAD:** Actuamos en forma recta, diáfana y con apego a la ley; repudiamos el soborno; no aceptamos dádivas de clientes o proveedores; exponemos los conflictos de intereses en que nos veamos incurso; cobramos lo justo y rehusamos recibir pago inmerecido. Si, por razón alguna, hay duda sobre nuestra probidad la resolvemos aún a costa de nosotros mismos.
- **LEALTAD:** Profesamos fidelidad a los trabajadores de la Empresa, a los clientes, a los proveedores, al país, a la naturaleza y a la propia Empresa y somos nobles con la competencia; por ello, denunciaremos los intentos de hacerles daño y todo acto corrupto que conozcamos.
- **BONDAD:** Procuramos el bien común; antepone el bien de la Empresa y de sus grupos de interés al nuestro; evitamos, siempre, hacer daño a los demás, y procedemos conforme la verdad.
- **JUSTICIA:** Apoyamos las causas que honren el derecho de todas las personas a ser tratadas sin distinción por su sexo, raza, ideología, creencias, condición económica o tendencia sexual, y procuramos que, en nuestras acciones, cada uno reciba lo que le corresponde con verdad, equidad y respeto.
- **RESPECTO:** Tratamos con absoluta consideración a los demás; resguardamos los bienes de la Empresa y de sus grupos de interés; manejamos con total confidencialidad la información que, en el ejercicio de nuestras funciones, conocemos, y acatamos las políticas, códigos y normas de la Empresa.
- **CALIDAD:** Por imperativo ético buscamos siempre el más alto nivel de calidad en nuestra gestión y trabajamos, constantemente, en procura del mejoramiento continuo de nuestros servicios.
- **DILIGENCIA:** Con alto grado de compromiso con nosotros mismos, cumplimos nuestras obligaciones y, al ejecutar nuestra labor, les dedicamos el tiempo debido, actuamos con sumo cuidado, respetamos las normas de salud y de seguridad y evitamos desperdiciar los recursos.
- **SENSIBILIDAD:** Reaccionamos oportuna y adecuadamente ante las necesidades de otros (trabajadores de la Empresa, clientes, proveedores, comunidad, la propia Empresa); somos solidarios, generosos y procedemos guiados por el más genuino espíritu de construir y de no destruir.



- **AFABILIDAD:** Actuamos, siempre, con cortesía; nos comunicamos en forma directa, veraz, clara y respetuosa; construimos relaciones armoniosas y que propicien el crecimiento, y aportamos para que el ambiente laboral sea sano, seguro y agradable.
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Con alto sentido del bien común, al ejecutar nuestras actividades honramos nuestros deberes con la comunidad, con la ciudad, con el país y con la naturaleza, y trabajamos para aportar al bienestar de los más vulnerables y a la preservación del medio ambiente.

De igual manera, en el Manual de Gestión Empresarial se plantean las directrices que no sólo ayudan a estructurar un proceso cierto y efectivo hacia el logro de la satisfacción de las necesidades y de las expectativas de nuestros clientes con base en el mejoramiento continuo de la gestión de la Empresa, sino que, en el ámbito de la responsabilidad social, nos ayudan a impulsar el crecimiento personal y profesional de los integrantes de Delta A Salud SAS BIC., y a desarrollar nuestra gestión en plena armonía con la naturaleza para el bien del país y de todos los asociados. Lo concerniente a los valores, virtudes y competencias corporativas está debidamente detallado y descrito en los manuales de descripción de cargos, de acuerdo con el nivel de estos (estratégico, táctico u operativo).

Misión

Delta A Salud provee, con sustento en sólidos cánones éticos y técnicos, soluciones innovadoras ajustadas a las necesidades del sector salud, en materia de reingeniería y operación de procesos propios del aseguramiento y de la atención, gestión y auditoría de la calidad, gestión del riesgo, seguridad y salud en el trabajo, mejoramiento de procesos y gestión del conocimiento.

Visión

Ser líderes, en Latinoamérica, en la provisión de servicios en el campo de nuestras competencias, disfrutando de prestigio por nuestra ética, por la eficacia de nuestra gestión, por nuestra capacidad de innovar, por nuestro respeto a la naturaleza y por nuestro compromiso con el crecimiento de quienes conformamos la Empresa.

Para asegurar la correcta alineación con la cultura organizacional, La Empresa tiene definido varios canales de comunicación interna; la divulgación de la Plataforma Estratégica, la información corporativa general y la relacionada con los diferentes sistemas de gestión que hacen parte del Sistema de Gestión Integral (9001, 14001, 45001, 27001 y EFR) se hace de manera continua y estructurada desde el inicio de la relación laboral con la empresa y para todo el personal con contrato vigente.



El proceso inicia desde el momento del ingreso a la Compañía con el despliegue de la información definida como mínima, que incluye la Plataforma Estratégica, sus valores, en lo que creemos y lo que hacemos y se refuerza periódicamente a través de un sistema digital integrado y administrado desde Relaciones Corporativas y comunicación interna. Entre los canales principales se destaca la **Intranet**, que funciona como el repositorio central de políticas, normas y la información de cada uno de los procesos, tanto estratégicos como misionales y de apoyo; la plataforma **Moodle**, donde se gestionan los procesos formales de capacitación y reinducción; el **sitio web institucional (deltaasalud.co)**, como ventana de consulta pública y corporativa; **Viva Engage**, que actúa como la red social interna para fomentar la interacción y el contacto con entre todas las personas que hacemos parte de Delta A Salud y la apropiación de los objetivos estratégicos en todos los niveles de la Compañía; y se da a conocer a los proveedores en el proceso de inducción y reinducción.

Con el fin de buscar la satisfacción de nuestros clientes hay definidas dos premisas fundamentales de servicio en Delta A Salud: El cumplimiento de la promesa de valor y ser aliados estratégicos de nuestros clientes. Estas premisas nos han llevado a tener relaciones de largo plazo y nos ha permitido diseñar y prestar servicios que resuelven necesidades de los clientes actuales.

Proceso de gestión del desarrollo

Gestión para el Desarrollo:

Con el fin de evaluar el nivel de desarrollo y cumplimiento de las virtudes, competencias organizacionales, competencias de líder y los objetivos de contribución definidos por la Empresa para cada cargo, se ejecutó este proceso entre el 1 de diciembre de 2025 y el 20 de enero de 2026 con base en la siguiente información:

Total de personas en nómina al 30/11/2025	189
Total de personas excluidas (2 asesores, 5 prendices, 1 Gerente de US, Analista I)	9
Total de personas menos exclusiones	180
Total de personas que debían ser evaluadas	103 (56.5%)
Total de personas a evaluar (se excluyen dos personas-Presidente y trabajadora en licencia de maternidad)	101
Total de personas evaluadas (no se evaluó a 2 trabajadores)	99
% de participación	98%

03.

Gobierno Corporativo



Como resultado del proceso se puede establecer que, a nivel general, nuestros trabajadores han tenido un desarrollo acorde de las virtudes y competencias definidas para cada uno de sus cargos, así mismo, han aportado al cumplimiento de sus objetivos de contribución:

NIVEL DE CALIFICACIÓN	NIVEL	No. TRABAJADORES	VIRTUDES		COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES		COMPETENCIAS DE LÍDERES		OBJETIVO DE CONTRIBUCIÓN		RESULTADO GENERAL	
			AUT.	EVAL.	AUT.	EVAL.	AUT.	EVAL.	AUT.	EVAL.	AUT.	EVAL.
SUPERIOR	ESTRATÉGICO	7	5	6	4	5	5	5	5	5	4	6
ALTO			2	1	3	1	2	2	2	1	3	0
BÁSICO			0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
SUPERIOR	TÁCTICO	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	1
ALTO			0	1	1	1	1	2	0	1	1	3
SUPERIOR	OPERATIVO	90	60	72	59	58	0	0	54	53	49	50
ALTO			29	15	30	25	0	0	32	29	40	36
BÁSICO			1	1	1	5	0	0	4	6	1	2

Consolidado Autoevaluación y Evaluación





Inclusión

Atendiendo los lineamientos definidos en nuestra Política de Inclusión Laboral, durante el año 2025 en la Empresa estuvieron vinculadas 63 personas pertenecientes a los siguientes grupos poblacionales, en las modalidades de contrato laboral, de prestación de servicios o de aprendizaje. Al cierre del año estaban vinculadas 49 de las personas referidas.

GRUPO POBLACIONAL	NUMERO DE TRABAJADORES
Personas con discapacidad o con limitaciones físicas	2
Personas pertenecientes a la comunidad LGTBIQ+	4
Personas que están al final de su ciclo laboral (hombres con edad superior a 56 años y mujeres con edad superior a 51 años).	24 (8 hombres y 16 mujeres)
Madre o padre cabeza de familia	30 mujeres
Víctimas de conflicto armado	2
Desplazados	1

4



Prácticas laborales



Remuneración salarial.

La estructura salarial de la Empresa se define con base en los lineamientos del Procedimiento para la Planificación de la Planta del Talento Humano que define los criterios que se deben tener en cuenta en la contratación de las personas requeridas para la operación y el desarrollo del objeto social.

Los incrementos salariales anuales, se definen teniendo en cuenta que las personas con menor remuneración tengan un porcentaje de incremento superior al que se estipule para las de salarios mayores.

En el año citado, la Empresa liquidó y pago a sus trabajadores más de \$8.883.000.000 representados en salarios, prestaciones sociales y en seguridad social; lo que evidencia nuestro compromiso con el empleo digno, con la formalización laboral y la disminución del índice de desempleo en el país, actuando de manera ética y responsable.

Planta de personal y contratación.

Durante el año 2025, la Empresa continuó priorizando la contratación laboral a término indefinido como mecanismo para contribuir a la estabilidad laboral de los trabajadores. Se evidencia un crecimiento progresivo del número de personas contratadas durante el año, pasando de 137 trabajadores en el mes de enero a 217 al 31 de diciembre.

MODALIDADES DE CONTRATO DURANTE EL AÑO 2025										
Meses	LABORAL A TÉRMINO FIJO		LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO		PRESTACIÓN DE SERVICIOS		LABORAL ESPECIAL (APRENDIZAJE)		TOTAL CONTRATOS	
	NÚMERO DE PERSONAS	%	NÚMERO DE PERSONAS	%	NÚMERO DE PERSONAS	%	NÚMERO DE PERSONAS	%	NÚMERO DE PERSONAS	%
ENERO	1	0,7	114	83,2	18	13,1	4	2,9	137	100
FEBRERO	1	0,7	113	82,5	18	13,1	5	3,6	137	100
MARZO	1	0,7	114	82,0	19	13,7	5	3,6	139	100
ABRIL	0	0,0	112	76,7	27	18,5	7	4,8	146	100
MAYO	1	0,6	115	63,9	57	31,7	7	3,9	180	100
JUNIO	2	1,1	116	65,9	51	29,0	7	4,0	176	100
JULIO	1	0,7	116	76,8	28	18,5	6	4,0	151	100
AGOSTO	1	0,7	112	76,2	28	19,0	6	4,1	147	100
SEPTIEMBRE	1	0,7	115	76,7	28	18,7	6	4,0	150	100
OCTUBRE	6	3,6	127	76,5	28	16,9	5	3,0	166	100
NOVIEMBRE	62	29,0	125	58,4	22	10,3	5	2,3	214	100
DICIEMBRE	63	29,0	127	58,5	22	10,1	5	2,3	217	100



Asimismo, como lo ha venido haciendo desde sus inicios, la Empresa cumplió con todas sus obligaciones legales en materia laboral, incluyendo los cambios normativos derivados de la reforma laboral en Colombia, adoptando medidas correctivas y de mejora.

Entre los principales aspectos del cambio de la legislación la Empresa destaca los siguientes en el año 2025, dado que refuerza el compromiso y la disposición contante con la estabilidad laboral y la protección al trabajador y a sus familias:

- Se ratifica la priorización del contrato a término indefinido, lo cual ya era una prioridad para para nuestra Organización y se establece el límite a las renovaciones de contratos fijos.
- Se incrementan los costos laborales asociados a recargos nocturnos y dominicales, la reducción de la jornada semanal máxima, el aumento del valor de la hora ordinaria, el aumento de prestaciones sociales y, por ende para la Empresa, aumento en los costos de los beneficios de tiempo y auxilios, dado que el cálculo de algunos de ellos están relacionados con el SMLMV; sin embargo, favorece a los trabajadores con salarios más bajos y a sus familias; y en ese sentido, está totalmente alineada con la filosofía y con los principios de la Empresa.
- Se formaliza el contrato de aprendizaje, como “contrato laboral especial”, lo que le otorga el derecho a los estudiantes y practicantes, a todos los pagos laborales que determina la legislación.

Por su puesto la Empresa ajustó y sigue ajustando sus procesos y políticas internas para garantizar el cumplimiento normativo.

04.

Prácticas laborales



Desarrollo y capacitación.

Durante el año 2025 a través de la gestión de su Plan Anual de Formación, la Empresa dio a sus trabajadores un total de 3.586 horas de capacitación, nuestros procesos formativos atendieron a las diversas necesidades corporativas que se presentan a este respecto, tales como: Cumplimiento de requisitos legales aplicables, fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias, cumplimiento de aspectos relativos a los Sistemas de Gestión implementados en la Organización, entre otros.

Para el desarrollo de los procesos formativos, la Empresa destina los tiempos correspondientes con el fin de que sus trabajadores accedan a la información sin contratiempos, aspecto que fortalece el compromiso empresarial por el desarrollo y el crecimiento personal y profesional de las personas que integran la Organización.

El cumplimiento de nuestro Plan Anual de Formación en lo relativo a las capacitaciones programadas fue de un 75.4% y su cobertura fue del 83.1%. Así mismo, se ejecutaron 40 eventos de formación no programados con una cobertura del 90%.



04.

Prácticas laborales



Plataforma Moodle

Con el fin de facilitar y apoyar la gestión de nuestros procesos formativos, la Empresa ha implementado el uso de la herramienta Moodle permitiendo a los trabajadores adelantar capacitaciones a través de este mecanismo de fácil acceso y manejo, promoviendo con ello el desarrollo continuo de sus habilidades y competencias. Asimismo, “Moodle” es el mecanismo mediante el cual se gestionan los procesos de inducción y reinducción empresariales, lo que permite mantener una la actualización constante de la información.





Plan anual de formación.

Dada la necesidad de fortalecer las habilidades, las competencias y los conocimientos en nuestros trabajadores, la Empresa elabora al finalizar cada año, su Plan Anual de Formación para el año siguiente, para ello, se determinan diversos aspectos que convergen en la definición de los temas relevantes de acuerdo con: El cumplimiento de los requisitos legales aplicables, las necesidades de formación definidas por los líderes de la Empresa para sus equipos de trabajo, el cumplimiento de los requisitos definidos en las Normas en las que está certificada la Empresa (ISO 9001 – 2015, ISO 45001-2018, ISO 14001 – 2015, ISO 27001 – 2022, EFR – 1002), los resultados del proceso de Gestión para el Desarrollo, y, aquellos aspectos relativos a la innovación, a las nuevas tecnologías y a los retos empresariales, entre otros. Todo lo anterior, con el fin de propender por el desarrollo personal y profesional de nuestros trabajadores, y, por ende, el crecimiento de nuestra Organización.

Para gestionar adecuadamente nuestro proceso de formación, se registran, en el Plan, todos aquellos aspectos que permiten conocer el objetivo de cada tema, a quien va dirigido, su intensidad horaria, quien dicta la capacitación, la medición de su eficacia, si requiere inversión, entre otros. Se gestiona la ejecución de los temas según el mes de programación y se hace seguimiento a su cumplimiento y a la cobertura (asistencia de las personas convocadas), adicionalmente se registran aquellos temas que no fueron programados con antelación pero que también requieren ser abordados, para ellas se adelantan las mismas gestiones antes descritas.

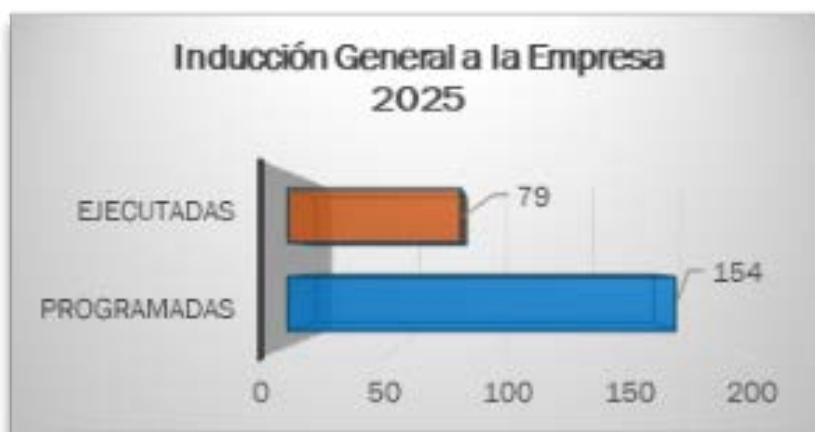


En caso de no ejecutar alguno de los temas, estos son reprogramados con el fin de propender por su cumplimiento, así mismo, para las personas convocadas que no asisten, se valida con ellos el motivo de su incumplimiento y se les programan nuevamente los temas con el fin de que tengan una nueva posibilidad de ejecutarlas.

Proceso de inducción y reinducción general a la Empresa.

Dada la importancia de entregar a los trabajadores, la información necesaria para su adecuada adaptación a la cultura de la Empresa, a sus políticas y a los manejos específicos de los diferentes procesos que conforman la Organización, se gestionaron con base en lo definido, los procesos de Inducción general a la Empresa, esto incluye, no solo a las personas que se vinculan a través de un contrato laboral, si no también, a quienes lo hacen por medio de un contrato de prestación de servicios.

Aunque en el año 2025 no se ejecutaron el 100% de los procesos de Inducción programados, como es costumbre, los pendientes al cierre de año se ejecutaron durante el mes de enero de 2026 dadas las dificultades por contingencias operativas en las unidades de servicio de la Empresa y la cantidad de personas que se vincularon a la Organización en los últimos meses de año.



04.

Prácticas laborales



Durante el año 2025 no se ejecutó el proceso de Reinducción general a la Empresa, dados los procesos de ajuste que se están adelantando en el material definido para esta actividad, no obstante, esta se ejecutará con prioridad para el año 2026.

Promociones

Como parte del compromiso con el crecimiento profesional de sus trabajadores, durante el año 2025 Delta A Salud promovió de cargo, a través de su proceso de convocatoria interna, a 9 personas y, de manera directa, a 8 personas; es decir, en total 17 personas que cumplieron los requisitos de los perfiles de cargo definidos. Estas promociones contribuyen, de forma importante, al desarrollo personal y laboral de los trabajadores, lo que permite fortalecer el sentido de pertenencia de nuestros trabajadores y la retención del talento.



Índice de rotación

En el año 2025 se generó un índice de rotación del 1.4%, de una meta que debía ser menor o igual al 4% según lo definido por la Empresa; se desvincularon de Delta A Salud 29 personas, el mayor número de ellas por renunciaciones voluntarias, por razones personales o familiares y, en un número menor de casos, por terminaciones de contrato debido a las vigencias de estos, inicio de etapa pensional, entre otros.

04.

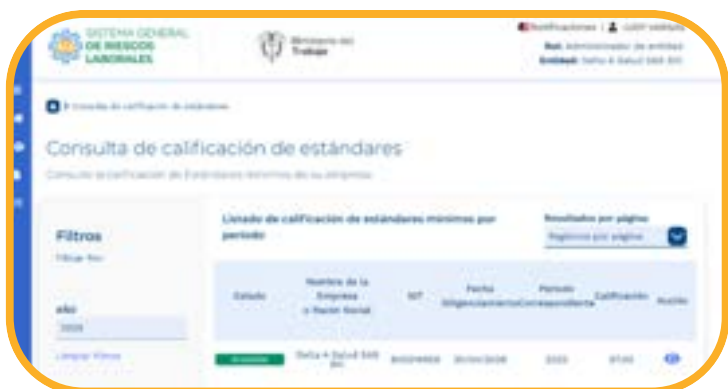
Prácticas laborales



Seguridad y Salud en el trabajo.

Autoevaluación de estándares mínimos: Aunque el mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo hace parte del cumplimiento de un requisito de Ley, la Empresa hace lo necesario para ir más allá de lo definido en las normas, por lo que mantiene la certificación del Sistema, otorgado por el ICONTEC, de manera consecutiva desde el año 2012, orientando sus actividades en la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales, propendiendo por ofrecer entornos de trabajo seguros, saludables y enfocados en el bienestar de sus trabajadores y en la mejora continua.

Para el año 2025, la Empresa cumplió en el 97% los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



04.

Prácticas laborales



Durante el mes de octubre de 2025 recibimos la Auditoria de Recertificación por parte del Icontec bajo la norma ISO 45001 obteniendo el otorgamiento.



Índices de prevalencia e incidencia: Como resultado de la gestión para minimizar y controlar los riesgos ocupacionales a los que se exponen los trabajadores de la Empresa con ocasión a sus actividades laborales, se resalta que los índices de prevalencia e incidencia de enfermedad laboral, para el año 2025, al igual que para los anteriores, fue de cero (0).

INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
Incidencia	# de casos nuevos de enfermedad laboral	0
Prevalencia	# de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral	0

Índice de frecuencia y de severidad: La Empresa alcanzó en el año 2025 la meta de cero accidentes de trabajo, evidenciando el impacto positivo de la identificación de riesgos y la implementación de controles orientados al bienestar, la seguridad y la salud de sus trabajadores.



INDICADOR	DEFINICIÓN	RESULTADO
Índice de frecuencia	# de accidentes de trabajo	0
Índice de severidad	# de días de incapacidad por accidente de trabajo	0

Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, Programas y actividades de promoción y prevención: Durante el año 2025, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y de acuerdo con el Plan de Trabajo establecido, se ejecutaron actividades encaminadas a la promoción de la salud y a la prevención de la enfermedad, dentro de las que tenemos:

Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos: Busca identificar, evaluar, monitorear e intervenir los factores de Riesgo Biomecánico, con el fin de reducir la posibilidad de lesión o de enfermedad laboral en los trabajadores de la Empresa: entre las actividades más relevantes que se desarrollaron están:

- Prediagnóstico (Revisar de las condiciones de salud osteomuscular mediante verificación de conceptos de aptitud de últimos exámenes periódicos y de ingreso, verificación de ausentismo común por tipo de patología osteomuscular).
- Clasificación de la población según sintomatología identificada en el prediagnóstico.
- Hacer inspección de puestos de trabajo a las personas que se clasifique en riesgo Alto y Medio según se determine en el informe prediagnóstico.
- Procesos formativos en higiene postural y manipulación manual de cargas, ergonomía en la oficina y estilos de vida saludable.
- Seguimiento al uso del aplicativo Actívate 3.0.

Campaña de prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos: Se ejecutó los días 5, 6 y 8 de agosto, de 2025. El objetivo fue promover el autocuidado y la corresponsabilidad de nuestros trabajadores en la prevención de riesgos biomecánicos, mediante la sensibilización sobre posturas seguras, ergonomía y hábitos saludables como mecanismo de contribución para el bienestar físico y al mantenimiento de las condiciones de trabajo.

04.

Prácticas laborales

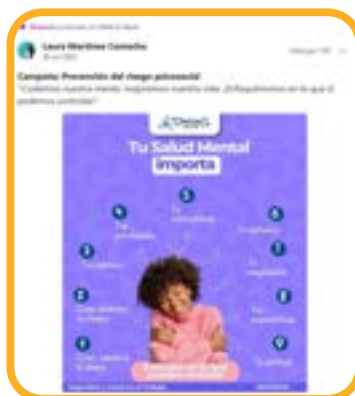


Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención del Riesgo Psicosocial:

Pretende disminuir los efectos negativos en la salud mental de los trabajadores por causa de las condiciones de trabajo en la Empresa, entre las actividades más relevantes que se desarrollaron están:

- Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.
- Socialización de resultado a Líderes y Trabajadores
- Capacitación para grupos de apoyo en primeros auxilios psicológicos.

Campaña para la Prevención del Riesgo Psicosocial: Se ejecuto durante los días 27,28 y 29 de octubre el objetivo fue fomentar estrategias de prevención del riesgo psicosocial, orientadas a reducir factores de estrés, mejorar el bienestar emocional y fortalecer la calidad de vida de los trabajadores.





XIII Semana de la Salud "Te cuiDas, me cuiDas". Se ejecutó del 25 al 29 de agosto de 2025, cuyo objetivo fue fomentar en nuestros trabajadores hábitos y estilos de vida que impacten favorablemente en su salud y en su bienestar, entre las actividades que se ejecutaron se destacan:

- Tips de alimentación saludables (en sede)
- Sensibilización sobre nutrición y vida sana, control de estrés y beneficios del sistema inmunológico y prevención de riesgo cardiovascular
- Infografía y videos sobre la importancia de las pausas activas, como hacer un spa de manos en casa, beneficios de la actividad física, salud visual, entre otros



04.

Prácticas laborales



Campaña de prevención del consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas: Ejecutada del 22 al 24 de septiembre. Su objetivo fue sensibilizar a nuestros trabajadores sobre los efectos nocivos del consumo de sustancias psicoactivas, tabaco y alcohol en la salud, fomentando decisiones responsables y entornos de trabajo seguros y saludables.



Campaña de prevención de Riesgo Público y Emergencias: Se ejecutó del 26 al 28 de noviembre y su objetivo fue, fortalecer la cultura de prevención y preparación ante emergencias, promoviendo la participación de los trabajadores en la identificación de riesgos, la autoprotección y la respuesta oportuna ante situaciones que puedan afectar la vida y la integridad.





Seguimiento a condiciones de salud: Dada la preocupación empresarial por el bienestar de sus trabajadores, durante el año 2025, se hizo seguimiento a las condiciones de salud de seis (6) personas, por los siguientes diagnósticos: F331: Trastorno bipolar, episodio actual depresivo leve o moderado, R074: Dolor en el pecho, no especificado, Q831: Mama Supernumeraria, G431: Migraña con Aura (migraña clásica), S620: Fractura de hueso escafoide de la mano.

Visitas domiciliarias: Dada la preocupación empresarial de brindar a nuestros trabajadores ambientes de trabajo propicios y ergonómicamente adecuados para la ejecución de sus actividades, en el año 2025 se ejecutaron 119 visitas domiciliarias virtuales para las personas contratadas que debían iniciar su trabajo en la modalidad de teletrabajo como sigue:

CONCEPTO	NÚMERO DE VISITAS
Visitas iniciales de confirmación condiciones del espacio disponible para la instalación del puesto de trabajo.	86
Visitas de validación de la instalación del puesto de trabajo y de la ergonomía de este.	13
Visitas por cambio de domicilio.	5
Visitas de seguimiento, para validar cumplimiento de condiciones ergonómicas del puesto de trabajo.	15
NÚMERO TOTAL DE VISITAS EN EL AÑO	119

04.

Prácticas laborales



Condiciones de seguridad: Durante el año se registraron un total de 47 reportes de condiciones inseguras, principalmente relacionadas con daños en mobiliario (sillas) y deficiencias en la infraestructura física, 34 de las situaciones reportadas fueron gestionadas oportunamente y 9 a cierre a de año que estaban pendientes de los meses anteriores lo que permitió su cierre conforme a los procedimientos establecidos en el SG-SST, los restantes se proyectaron para cierre en el siguiente año para su seguimiento y control se lleva el registro en el indicador “intervención de condiciones inseguras”.

DATOS DEL INDICADOR / PERIODO	RESULTADOS											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
# de condiciones inseguras detectadas o reportadas intervenidas	0	0	1	0	2	6	3	4	3	5	2	8
Total de condiciones inseguras detectadas o reportadas	1	0	2	1	7	6	3	6	4	5	2	10
Condiciones inseguras	0%	0%	50%	0%	29%	100%	100%	67%	75%	100%	100%	80%
Meta	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Mediciones ambientales: En el mes de noviembre se ejecutaron mediciones de iluminación y confort térmico en las instalaciones de la Empresa con el fin de garantizar condiciones adecuadas para el trabajo (47 puntos de iluminación y 25 puntos de confort térmico). Producto de los resultados de esta actividad se gestionaron los hallazgos correspondientes, instalando, por ejemplo, mecanismos de ventilación artificial (aire acondicionado), y se cambiaron luminarias.



04.

Prácticas laborales



Participación de los trabajadores: La Empresa promovió la participación de los trabajadores en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en aspectos atinentes a la identificación de riesgos, el reporte de condiciones inseguras y la adopción de prácticas de autocuidado, así como, en las actividades encaminadas a la promoción de la salud y a la prevención de la enfermedad.



Producto de la aplicación de la encuesta y el análisis de los resultados se ejecutaron alrededor de 25 ajustes que se consignaron en la Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles.

04.

Prácticas laborales



Enfoque de mejora continua y transparencia:

En coherencia con el principio de mejora continua, la Empresa identificó oportunidades de fortalecimiento de su SG-SST y definió acciones orientadas a optimizar la gestión de los riesgos ocupacionales, en especial en materia de salud mental y seguridad vial, garantizando transparencia y responsabilidad en el desarrollo de sus prácticas laborales.

Ausentismo laboral:

Dada la medición que, del ausentismo laboral hace la Empresa, se evidencia una mejora en la presencia de incapacidades por enfermedad común en el año 2025 respecto del año 2024, con una reducción del 44% en el número de eventos (de 154 a 86) y del 22% en los días de incapacidad (de 476 a 370), lo cual indica un impacto positivo en la gestión que, a nivel ocupacional y especialmente en lo atinente al cuidado de la salud de nuestros trabajadores, hace la Empresa. Vale la pena precisar que no se registró ausentismo por causa laboral dado que no se presentaron accidentes de trabajo en el año 2025.

CONCEPTO	2024	2025
Eventos de incapacidad (enfermedad común)	154	86
Días de incapacidad	476	370
Promedio de trabajadores	146	128

Gestión del cambio:

Durante el año 2025, la Empresa hizo gestión del cambio orientada a la mejora de las condiciones locativas y de seguridad, destacándose el traslado y adecuación de oficinas del cuarto al quinto piso, lo cual permitió optimizar la distribución de espacios y mejorar la organización de los puestos de trabajo.

04.

Prácticas laborales



Adicionalmente, se llevó a cabo la redistribución y mejoramiento de áreas en el sexto piso, fortaleciendo las condiciones ergonómicas y funcionales para los colaboradores. En materia de control de riesgos, se ejecutó el cambio de extintores tipo Solkaflam por extintores de CO₂, alineando la dotación con los riesgos eléctricos presentes y garantizando mayor eficacia en la respuesta ante emergencias.



Dadas las distintas actividades que se ejecutan en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, vale la pena resaltar que la Empresa destina los recursos necesarios y suficientes para su adecuada gestión y funcionamiento, es así, como en el año 2025 se invirtieron alrededor de \$163.800.000, que corresponden al 86.5% del valor presupuestado.

El presupuesto asignado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está compuesto por diferentes rubros asignados para las actividades: Medicina preventiva y del trabajo, higiene industrial, aspectos generales del SG-SST, comités de apoyo, recurso humano e imprevistos.



Sistema de Gestión para la Calidad de Vida y la Felicidad en Delta A Salud (SG-VIDAS).

Plan de Beneficios: En el año 2025 se invirtieron \$671.917.181 a la gestión de nuestro SG-Vidas, con el fin de asegurar el cumplimiento de las directrices y políticas empresariales que fortalecen el bienestar, la calidad de vida y la felicidad de nuestros trabajadores. A continuación, presentamos la relación de los rubros más representativos:

GRUPO DE BENEFICIOS	PRINCIPALES MEDIDAS	INVERSIÓN 2025
Tiempo libre remunerado	Jornada laboral semanal reducida	\$156.091.416
	Hora libre por cada semana laborada	\$61.612.133
	Media jornada libre remunerada miércoles Semana Santa, 24 y 31 de diciembre.	\$35.241.579
	Día libreremunerado por cumpleaños	\$17.836.491
	Tiempo libre remunerado para estudio	\$7.497.487
	Tres días libre remunerados por quinquenio	\$3.668.923
	Tiempo libre por cumpleaños de los hijos	\$1.083.936
	Día libre por luto	\$724.316
	Día libre por grado	\$589.820
	Tres días libres por maternidad, adicionales a la licencia establecida por la ley	\$389.900
	Día libre por contraer matrimonio	\$281.581
	Tiempo libre por mudanza	\$448.433

04.

Prácticas
laborales

Auxilios	Auxilio extralegal de transporte - Sede	\$5.485.067
	Auxilio extralegal de transporte - Teletrabajo	\$26.608.224
	Auxilio de solidaridad	\$15.015.927
	Kit escolar	\$1.447.000
	Auxilio para gimnasio	\$360.000
	Auxilio para Póliza Colectiva de Vida y Auxilio Funerario	\$1.545.600
Actividades lúdicas, físicas y de integración familiar	Celebración día del niño, de la madre, del padre, de la mascota, amor y amistad y novenas de navidad,	\$6.008.693
	Actividad de fin de año (Bingo Bailable)	\$32.216.000
Bonificaciones por mera liberalidad	Bonificaciones por mera liberalidad	\$42.625.000

04.

Prácticas laborales



Con el ánimo de medir el nivel de conocimiento, satisfacción y disfrute de los trabajadores de las opciones definidas en el Plan de Beneficios de la Empresa, se aplicó nuestra Encuesta de Valoración del Plan entre el 10 y el 20 de noviembre de 2025 en la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Población objeto:

Ítem	Nivel operativo y Táctico	Nivel estratégico
Número de empleados que debían contestar la encuesta	105	9
Número de empleados que contestaron la encuesta	100	6
% de participación	95,3%	66,6%

Conocimiento de los beneficios: Teniendo en cuenta que, para la Empresa, las opciones de respuesta “Completamente” y “Suficientemente” son favorables, el 100% de las personas encuestadas, manifiestan que conocen el Plan de Beneficios.



04.

Prácticas laborales



Disfrute de los beneficios: En los niveles operativo y táctico el 86% de nuestros empleados han disfrutado con regularidad los beneficios que les ofrece la Empresa. Y, en el nivel estratégico los han disfrutado, generalmente el 67% de las personas.



Satisfacción de los trabajadores con los beneficios: Al respecto, el 100% de nuestros empleados refieren estar satisfechos con el Plan de Beneficios que les ofrece la Empresa:



04.

Prácticas laborales



Importancia del Plan de Beneficios: Al respecto, el 100% de nuestros empleados refieren que consideran importante el Plan de Beneficios que les ofrece la Empresa:



Con base en los resultados de la Encuesta de Valoración del Plan de Beneficios 2025, se puede establecer que más del 90% de los trabajadores presenta una percepción positiva (satisfacción) frente a los beneficios ofrecidos.

Flexibilidad Laboral: Con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de permitirles disfrutar de más tiempo con sus familias y para ellos mismos, la Empresa tiene implementada una política de flexibilidad laboral con diversas opciones de jornadas y horarios que puedan adaptarse a las necesidades personales de ellos; estas opciones incluyen turnos corridos fijos, jornadas extendidas con días libres, días de mayor o menor intensidad, y horas de ingreso según la necesidad, entre otras.

Durante el 2025, el indicador de cobertura de flexibilidad laboral presentó un desempeño favorable durante el primer semestre, cumpliendo la meta establecida con coberturas entre el 98% y el 100%. Aunque durante los meses de julio a octubre no se alcanzó la meta definida, teniendo en cuenta la falta de formalización del proceso, los trabajadores efectivamente tuvieron la posibilidad de escoger su horario de trabajo y disfrutar de este beneficio.

04.

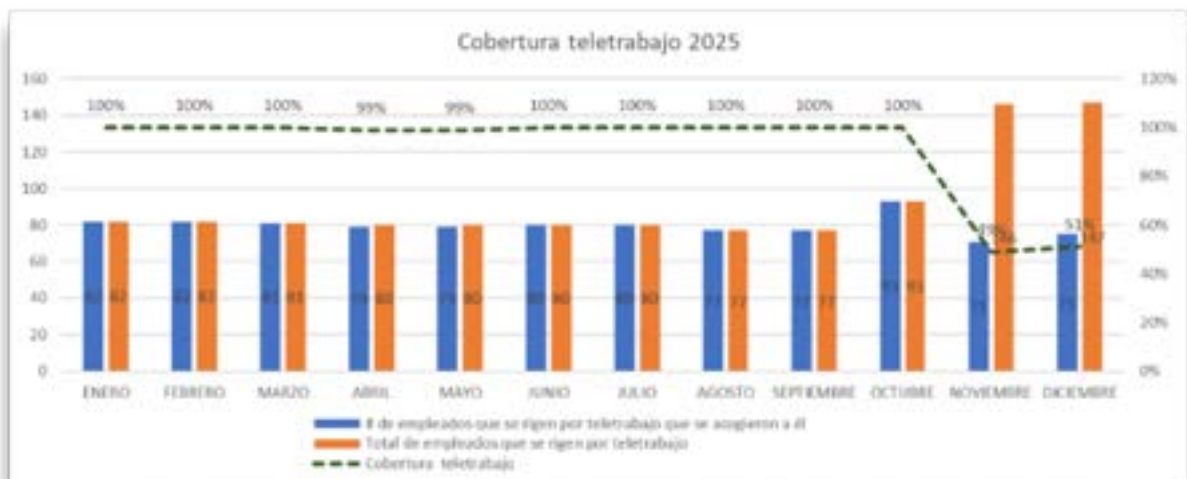
Prácticas laborales



Teletrabajo:

En lo relacionado con la modalidad de teletrabajo, durante el año **2025** la Empresa continuó adelantando las gestiones necesarias para que todos los empleados que, de acuerdo con las políticas empresariales (quienes pertenecen a los proyectos productivos de la Empresa deben trabajar bajo esta modalidad) pudieran formalizarla según las directrices definidas, y, por ende, desarrollar sus actividades bajo este esquema, aspecto que contribuye de manera significativa al equilibrio entre la vida personal y familiar y la vida laboral de nuestros trabajadores.

Es importante señalar que el número de personas que deben acceder a la modalidad de teletrabajo depende de las características propias de los cargos y de las necesidades de algunos de las unidades de servicio que integran la Empresa.





Tiempo libre remunerado:

Dentro de nuestro Plan de Beneficios y Otros Compromisos por Colombia se incluyen, entre otros, los siguientes beneficios en tiempo libre remunerado, que fueron disfrutados, así:

Beneficio (Horas)	Horas disfrutadas al año
Jornada laboral semanal reducida	6.375
Hora libre por cada semana laborada	3.803,5
Media jornada libre remunerada miércoles santo, 24 y 31 de diciembre.	1.839,5
Tiempo libre remunerado para estudio	456



Beneficio (Días)	Días disfrutados al año
Día libre remunerado por cumpleaños	100
Tres días libres remunerados por quinquenio	36
Día libre por grado	5
Día libre por contraer matrimonio	2
Día libre por luto	7
Tres días libres por maternidad, adicionales a la licencia de Ley.	3
Tres días libres remunerados ante grave calamidad	3

Celebración cumpleaños trabajadores:

Durante el año 2025, la Empresa implementó acciones orientadas a celebrar esta importante fecha para todos sus trabajadores, esto incluye aprendices en etapa productiva y personas contratadas a través de un contrato de prestación de servicios, se busca hacer de esta, una ocasión significativa y memorable. Al respecto se hizo la entrega de dos boletas de Cine Colombia en formato 2D con el fin de que nuestros trabajadores pudieran compartir esta experiencia con otra persona. La inversión total en esta iniciativa fue de \$3.379.650, reafirmando el compromiso de la Organización con el bienestar y la valoración de su talento humano.



Apoyo a trabajadores ante necesidades especiales

Durante el año 2025 Delta A Salud, comprometida con el bienestar de sus colaboradores, brindó apoyo a sus trabajadores en situaciones especiales a través de diferentes acciones, entre ellas:

- **Entrega de mercados**

Beneficio otorgado a un trabajador durante el año. Se entregaron 18 bonos de consumo para compra de víveres en almacenes Éxito, cada uno por \$50.000, para un valor total de \$900.000.

- **Suministro de bonos para almuerzo**

Beneficio que impactó a dos trabajadores quienes recibieron este beneficio debido a situaciones especiales. La inversión total fue de \$840.000.

- **Recarga de tarjetas para transporte público**

Un trabajador recibió apoyo mediante recargas en su tarjeta de transporte público por un valor total de \$230.400.



Campañas, actividades lúdicas, físicas y de integración familiar:

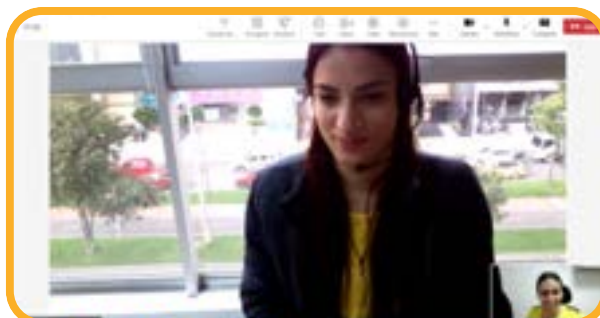
En el 2025, la Empresa celebró con sus trabajadores diversas fechas especiales y llevó a cabo las semanas de la colombianidad y de la calidad de vida y la felicidad, entre otras:

III Semana de la Calidad de Vida y la Felicidad

En el marco de la conmemoración del Día de la Felicidad, a partir del año 2023 se institucionalizó la Semana de Calidad de Vida y la Felicidad, en ella, se llevó a cabo una jornada especial con actividades educativas, recreativas y participativas orientadas a promover prácticas positivas en la vida diaria, aportando así, a la calidad de vida, el bienestar y la felicidad de nuestros trabajadores.

Durante la semana se desarrollaron actividades como: charla “La felicidad como equilibrio en el trabajo y en el hogar” y el taller “Respiración consciente”, dirigidas por profesionales de la Caja de Compensación Compensar. Adicionalmente, se abordaron temas como el concepto de felicidad, la felicidad en el trabajo, hábitos que la fortalecen y principios clave para su desarrollo.

Actividad vistámonos de amarillo.



04.

Prácticas laborales



Entrega de detalles



Procesos formativos



04.

Prácticas laborales



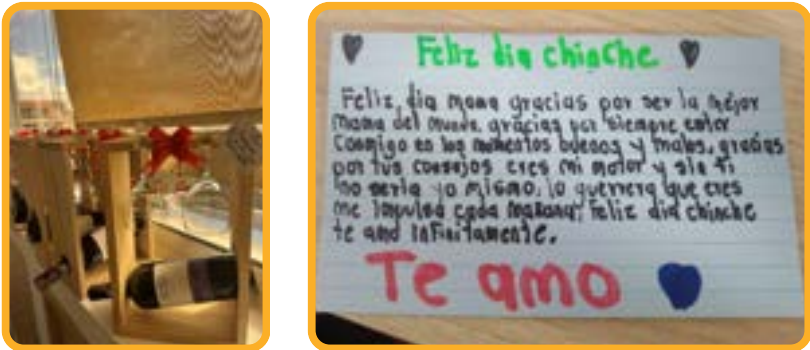
Día de la Madre:

La Empresa entregó un detalle especial a las madres trabajadoras como reconocimiento a su dedicación y aporte. Adicionalmente, se realizó el concurso “Reto Súper Mamá”, con actividades orientadas a fomentar la integración, la participación y el reconocimiento, fortaleciendo el bienestar y el sentido de pertenencia de las trabajadoras.

Actividad “Reto super mamá”



Premiación “Reto super mamá”



Entrega de detalles día de la madre





Día del Padre

La Organización entregó un detalle especial a los padres trabajadores y gestionó el envío de videos personalizados elaborados por sus hijos, generando un impacto emocional positivo. Además, se realizó el concurso “Un Padre Extraordinario”, con actividades orientadas a la integración y la participación.

Actividad “Un padre extraordinario”





Premiación “Un padre extraordinario”

Delta
SALUD

PREMIACIÓN CONCURSO
¡Un Padre Extraordinario!

Con motivo de la actividad realizada para la celebración del **Día del Padre**, extendemos la cordial invitación para que reclamen la premiación por su participación.

Para reclamarlo deben acercarse a la sede de la Empresa, en su tiempo personal o si lo prefieren pueden autorizar a alguna persona para que lo reclame, en ambos casos por favor informar con antelación.

Plazo máximo de entrega el día viernes 11 de julio

¡Los esperamos!

SG-VIDAS 01 de Julio del 2025





VIII Semana de la Colombianidad:

Delta A Salud celebró la Semana de la Colombianidad, en su octava versión, en conmemoración del Día de la Independencia, con actividades educativas, recreativas y participativas orientadas a exaltar los valores y la riqueza cultural del país. Durante la semana se difundieron videos y contenidos sobre las regiones de Colombia, así como sobre juegos tradicionales, música, bailes y expresiones populares.



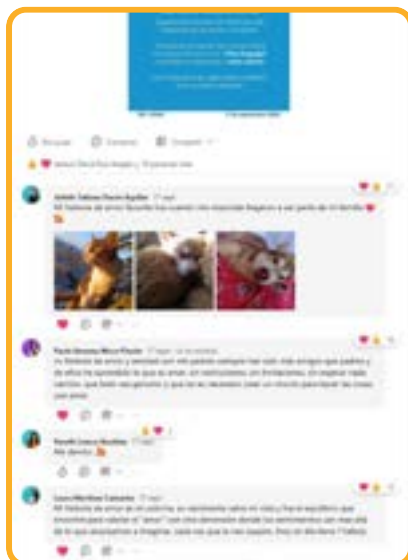
04.

Prácticas laborales



Día del Amor y de la Amistad

Delta A Salud celebró el Día del Amor y la Amistad con actividades de bienestar, espacios interactivos en Viva Engage y la entrega de un bono de consumo en Popsy para todos nuestros trabajadores, en algunas de las actividades recibimos el apoyo de nuestra Caja de Compensación Compensar.





Día del niño:

Como parte de la celebración del Día de los Niños, se hizo un mural cuyo objetivo principal fue integrar a los hijos de nuestros trabajadores en las actividades de la Empresa, promover su creatividad y fortalecer su relacionamiento social. Asimismo, se desarrollaron jornadas de sensibilización en educación ambiental, enfocadas en resaltar la importancia de proteger los ecosistemas y fomentar prácticas responsables desde la infancia, como parte de esta celebración se entregó un refrigerio a todos los niños participantes.

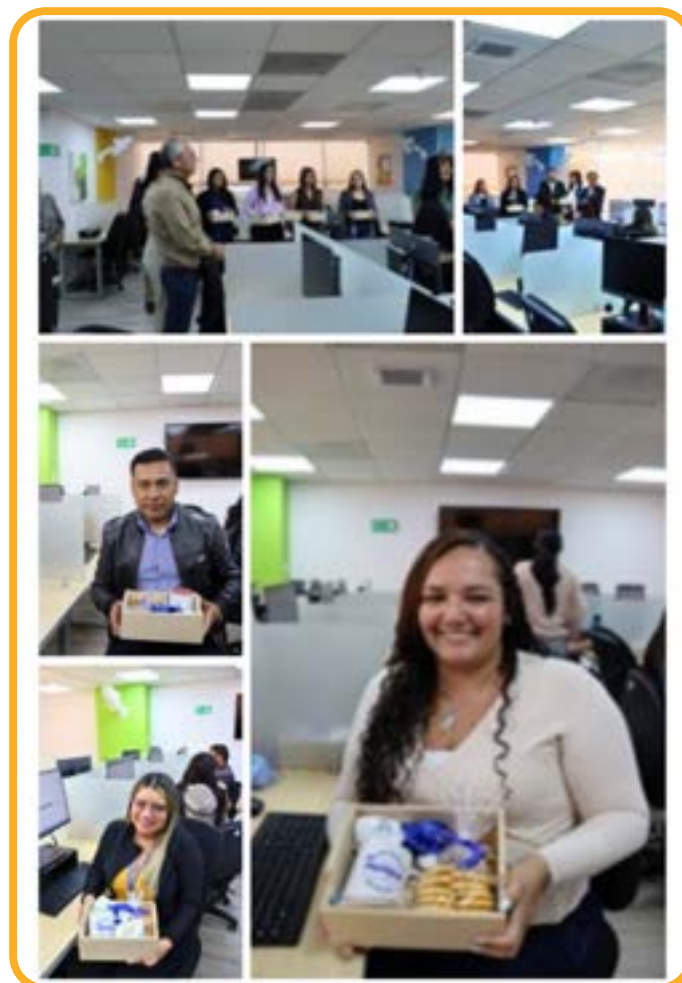




Regreso a la presencialidad:

Durante este año dimos la bienvenida a la presencialidad de los trabajadores que venían desempeñando sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo con el propósito de fortalecer la cercanía, el sentido de pertenencia y la integración con el equipo, se estableció la asistencia presencial a la sede durante al menos dos veces en el mes.

Como parte de esta iniciativa, se entregó un detalle especial a cada trabajador (75 detalles) como un gesto de reconocimiento y para expresar la alegría de volver a encontrarnos, reafirmando que todos son bienvenidos en nuestra sede y que son parte fundamental de nuestra gestión y de la cultura de la Organización.





¿Por qué es bueno **volver a la sede** de nuestra Empresa?

Porque el hecho de que nos encontremos con alguna frecuencia...

Fortalece el **espíritu de equipo**



Reduce la sensación de aislamiento y **promueve la interacción** con otras personas



Incentiva la **innovación, la creatividad** y la formulación de alternativas para la solución de problemas



Motiva el **aprendizaje, el crecimiento profesional** y el desarrollo de nuevas habilidades



Ayuda a **fortalecer** la cultura empresarial





Actividad fin de año (Bingo Bailable):

La actividad de Bingo Bailable se creó con el propósito de reconocer y agradecer el esfuerzo de todos nuestros trabajadores, compartir momentos significativos, fortalecer la motivación y el sentido de pertenencia, consolidar lazos, celebrar nuestros logros y generar experiencias positivas. Todo ello con el fin de cerrar el año en un ambiente de alegría y preparar el camino hacia nuevos retos. El evento contó con la participación de 160 trabajadores, entre empleados directos y prestadores de servicios.

Como parte de la premiación por la participación en las actividades realizadas, se asignó un presupuesto inicial de \$5.300.000. Adicional, en el momento de la actividad se rifaron 10 bonos de éxito por un valor total de \$500.000 y se hicieron 5 rifas de bonos consignados a las cuentas de nómina al finalizar el mes por valor total de \$2.800.000.

A continuación, se presenta el detalle del presupuesto, especificando los conceptos y valores asignados para cada uno de los rubros contemplados en la premiación.

PREMIOS GANADORES BINGOS		
Cantidad	Descripción	Costo total
1	Bono para consumo Crepes and Waffles	\$ 200.000
1	Bono Glamping	\$ 500.000
1	Bono consumo en Restaurantes Seratta	\$ 500.000
1	Bono para consumo en Alkosto	\$ 800.000
1	Bono de turismo Compensar	\$ 1.000.000
Total		\$ 3.000.000



PREMIOS GANADORES RIFAS			
Cantidad	Descripción	Costo unitario	Costo total
3	Bonos de dinero	\$ 400.000	\$ 1.200.000
1	Bonos de dinero	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
1	Bonos de dinero	\$ 600.000	\$ 600.000
10	Bono para consumo en Almacenes Éxito	\$ 50.000	\$ 500.000
9	Bono para consumo en Almacenes Alkosto	\$ 100.000	\$ 900.000
1	Bono para consumo en Almacenes Alkosto	\$ 200.000	\$ 200.000
1	Bono para consumo en Almacenes Alkosto	\$ 300.000	\$ 300.000
1	Bono para consumo en Almacenes Alkosto	\$ 400.000	\$ 400.000
1	Bono para consumo en Almacenes Alkosto	\$ 500.000	\$ 500.000
Total			\$ 5.600.000

04.

Prácticas laborales



Mi Tienda: La Empresa tiene implementado un espacio adecuado dentro de sus instalaciones donde sus trabajadores pueden adquirir pasabocas o snacks a precios de costo. Este modelo se basa en la confianza y en la honestidad, ya que cada persona se atiende de manera autónoma, tomando los productos, haciendo el pago correspondiente y gestionando sus vueltas si es necesario. Para su funcionamiento, se cuenta con un único presupuesto que permite hacer el surtido constante de los productos, garantizando su disponibilidad. Esta iniciativa promueve el bienestar de los trabajadores y fortalece una cultura organizacional basada en la corresponsabilidad, la confianza y la honestidad.



PRODUCTOS "MI TIENDA"

Esta vez, en nuestra tienda, tenemos para ti:

 \$550 BANANO	 \$750 GALLETAS CROKAN	 \$750 CLUB SOCIAL ORIGINAL E INTEGRAL	 \$800 ROSQUILLAS HORNEADITAS
 \$950 TURRON DE GRANOLA	 \$1000 GALLETA AVENA YOGURT	 \$1250 TE BLANCO SURTIDO	 \$1250 AGUA SABORIZADA
 \$1250 GALLETA COMAPAN SURTIDA	 \$1700 GALLETA RELLENA DE FRUTA	 \$1700 FRUTOS SECOS SURTIDOS	 \$3000 CHIPS DE VEGETALES NATRI



¿Qué producto te gustaría ver en nuestro próximo surtido? Responde a este correo y cuéntanos.

3-VIDAS
21 de agosto 202





Presencia empresarial y acompañamiento emocional

Taller de Coherencia cardíaca: En los meses de septiembre y octubre, la Empresa ofreció a algunos de sus trabajadores, tras una evaluación previa de sus necesidades personales y situaciones de vida la asistencia a este taller, el cual estuvo conformado por tres módulos de cinco horas de duración cada uno. Un espacio que integra la neurociencia, la medicina ancestral y la visión sistémica del corazón para alinear la mente, las emociones y ritmo cardíaco.



Taller:
Descubre el Poder de la Coherencia Cardíaca

Dictado por el Doctor
Jorge E. Sáenz
Médico, farmacólogo,
investigador, conferencista
internacional, profesor
universitario y escritor.



Fecha: **Sábado 6 de septiembre**
Hora: **8:00 am - 1:00 pm**
Lugar: **Casa Cultural Santa María**
Carrera 23 #104 a -26 | Bogotá.

04.

Prácticas laborales



Taller de manejo de emociones: El día 28 de octubre en conjunto con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se llevó a cabo la capacitación: Manejo de las emociones, la cual fue dirigida por nuestra ARL Bolívar, esta contó con dos sesiones, para garantizar la asistencia de todos los trabajadores.





Prácticas con la Comunidad - Responsabilidad Social Empresarial

Durante el año 2025, Delta A Salud hizo diversas donaciones a instituciones y organizaciones que trabajan en beneficio de la comunidad, reafirmando nuestro compromiso con la responsabilidad social y el apoyo a iniciativas que generan bienestar colectivo.

Estas contribuciones se orientaron a fortalecer programas educativos, sociales y de asistencia, aportando de manera significativa al desarrollo de las entidades beneficiadas y promoviendo un impacto positivo en las poblaciones atendidas.

CONCEPTO	FIN	SALDO FINAL
CORARTE	Donación de becas para niños de bajos recursos que quieren estudiar música y canto en la ciudad de Buga.	\$6.000.000
PROVINCIA DE NUESTRA SEÑORA DE GRACIA DE COLOMBIA (Emisora Mariana)	Donación para divulgación de contenidos que contribuyen a elevar el nivel espiritual de las personas.	\$5.500.000
PARROQUIA SANTA LUCIA (Emisora Mariana)	Donación para divulgación de contenidos que contribuyen a elevar el nivel espiritual de las personas.	\$500.000
CLUB DE LEONES DE BUGA	Donación para las obras sociales que, en salud, mitigación del hambre, vivienda y educación adelanta esta entidad.	\$23.000.000
EXTRABAJADOR DE LA EMPRESA	Donación personal	\$200.000
EL CLUB DE LEONES YUMBO MONARCA	Donación de refrigerio asistentes convención distrital	\$900.000
CLUB DE LEONES DE BUGA	Donación en especie de activos fijos y de tiempo dedicado en logística, transporte, empaque, adecuaciones locativas, etc., para el montaje de la sala de informática de la sede Monseñor Julián Mendoza Guerrero de la Institución Educativa Manuel Antonio San Clemente de Buga, actividad que contó con la participación de algunos proveedores de la Empresa.	\$35.860.381
Total		\$71.960.381



Voluntariado – Obra Social San Benito Menni

Apadrinamiento de regalos: Unidos por el mismo propósito de transformación social, por segundo año consecutivo, Delta A Salud llevó a cabo la campaña “Donemos juguetes, regalemos sonrisas”, con el propósito de que nuestros trabajadores y la Empresa apadrinaran la donación de juguetes para 200 niños de la Fundación San Benito Menni, ubicada en el municipio de Soacha, en el sector de Bellavista (Ciudadela Sucre). Esta actividad se ejecutó con el apoyo de nuestra Caja de Compensación Familiar Compensar quienes, al respecto, elaboraron y formalizaron el informe correspondiente de la actividad.

En el 2025 la respuesta de nuestros trabajadores fue extraordinaria, logramos recolectar los 200 regalos solo gracias a sus donaciones, demostrando una vez más el compromiso y la solidaridad que nos caracteriza.

Con esta actividad también logramos contribuir al bienestar de comunidades vulnerables. Gracias a esta iniciativa, 200 niños pudieron disfrutar de una Navidad más alegre y llena de esperanza.



04.

Prácticas laborales



Venta de garaje: Durante el mes de agosto se ejecutó la campaña de donación de artículos en buen estado, con el objetivo de organizar una venta de garaje y recaudar fondos para la iniciativa “Donemos juguetes, regalemos sonrisas”. Por primera vez para la Empresa, durante el año 2025, esta actividad no tuvo el aporte exclusivo de artículos por parte de la Organización, a ella se sumaron los trabajadores quienes aportaron artículos de hogar y de oficina que podrían tener un segundo uso, aspecto que contribuyó también al cuidado del medio ambiente. Con base en lo anterior se resalta la participación y la generosidad de quienes integramos la Empresa, pues permitió nuestra participación exitosa en esta iniciativa. Durante esta actividad se recaudaron \$2.249.500.



04.

Prácticas laborales



Resumen total del presupuesto ejecutado por la empresa

Producto	Cantidad	Total
Refrigerios	237	\$1.747.571
Mercados	196	\$2.526.592
Actividad pedagógica	40	\$136.500
Transporte		\$1.103.700
Total		\$5.514.363



Entrega de mercados y jornada de integración:

Gracias a la unión de esfuerzos entre la Empresa y nuestros trabajadores, logramos entregar 196 mercados a las familias de los 200 niños apadrinados, cada uno con un costo de \$32.247. Además, contamos con el valioso apoyo de 11 trabajadores voluntarios, quienes participaron activamente en la guía y desarrollo de todas las actividades realizadas.

Instantes que cuentan historias





Instantes que cuentan historias



Informe

Empresa: 

Actividad: Voluntariado – Obra Social San Benito Menni

Fecha: 19 de Diciembre de 2025

Gestión Social

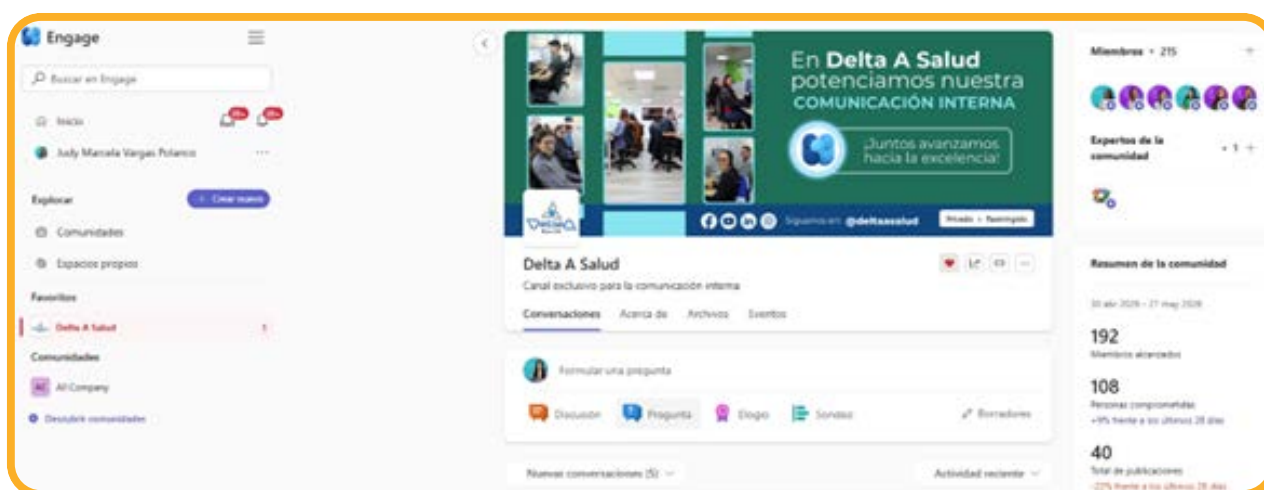
compensar



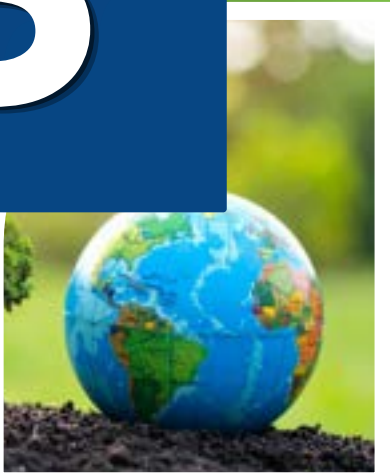
Comunicación, participación y consulta:

En Delta a Salud, se tiene implementada una Política de Comunicación con el propósito de agilizar y fortalecer la visibilidad de nuestras comunicaciones internas, se implementó Viva Engage como una herramienta que promueve una mayor cercanía con nuestros trabajadores mediante la difusión de anuncios y publicaciones, así como la interacción activa a través de comentarios y reacciones, durante el año 2025 se hicieron 438 publicaciones a través de este mecanismo. Esta plataforma contribuye al fortalecimiento de la comunicación organizacional, el intercambio de conocimientos y la participación de las personas que integran la Organización. Adicionalmente, permite evidenciar el número de visualizaciones de cada publicación, facilitando un mejor control y seguimiento del alcance y del impacto de la información compartida.

Además del anterior, la Empresa ha definido otros mecanismos de participación de sus trabajadores, tales como, el correo electrónico, Teams, contacto telefónico y personal, a través de los cuales nuestros trabajadores pueden dar a conocer situaciones particulares, aclarar dudas, opinar, gestionar solicitudes, etc.



5



Prácticas ambientales

05.

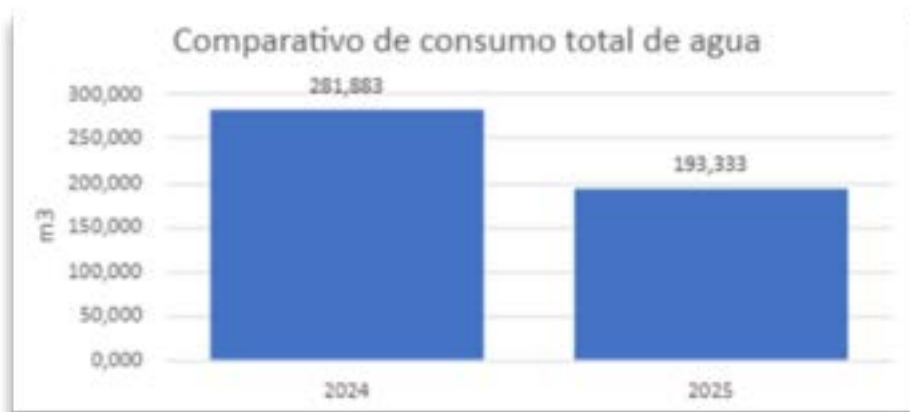
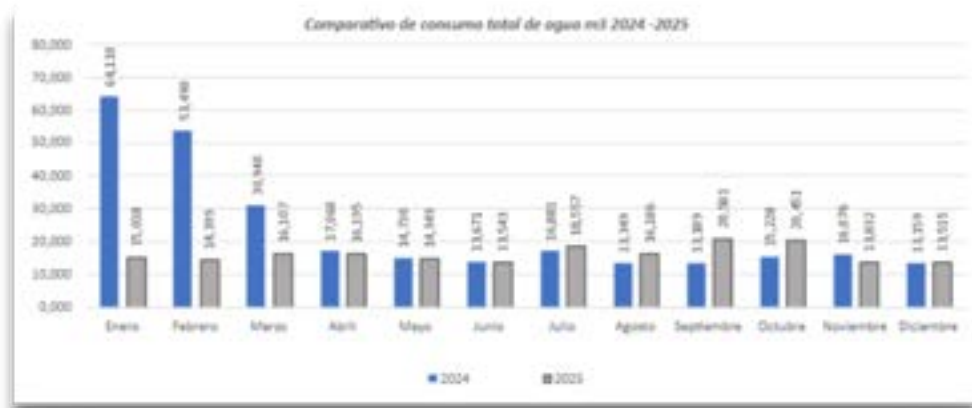
Prácticas ambientales



Desempeño ambiental

Consumo de agua:

Con base en el registro de consumo de agua diario, se evidencio que en el año 2025 el consumo total de agua disminuyó en un 31,41% en comparación con el año 2024, pasando de 281,8 m3 a 193,3 m3. Este resultado refleja una mejora significativa en el uso eficiente del recurso hídrico y evidencia el compromiso de la Empresa con la adopción de prácticas sostenibles orientadas a reducir su huella hídrica, como la instalación del Sistema de Recolección de Aguas Lluvias destinado a las labores de riego y aseo.



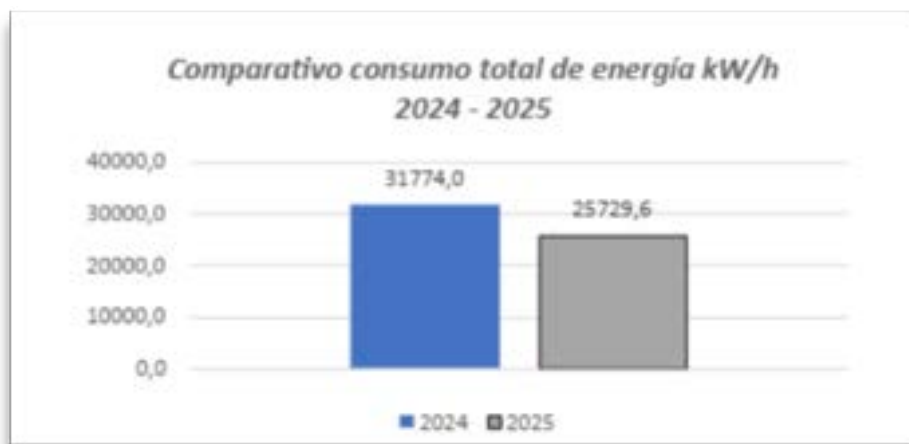
05.

Prácticas ambientales



Consumo de energía:

En 2025, el consumo total de energía disminuyó un 19% en comparación con el año anterior. Esta reducción se debe principalmente a la disminución del número de trabajadores en la sede, así como el resultado de las constantes sensibilizaciones y concienciaciones sobre prácticas de ahorro en la empresa, tales como apagar las pantallas durante los tiempos de descanso y desconectar las luces cuando no están en uso.



05.

Prácticas ambientales

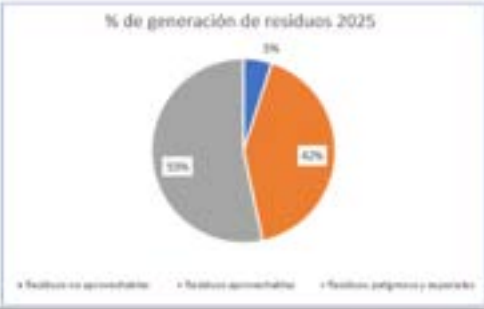


Generación de residuos:

En 2025 se evidenció una disminución en el porcentaje de residuos aprovechados respecto al año anterior. Esta variación se generó por el incremento de residuos peligrosos y especiales asociados a las actividades de remodelación realizadas ese año.

Comparativo de la generación de residuos año 2024 - 2025

Año	Residuos aprovechables	Residuos no aprovechables	Residuos peligrosos y especiales.	Total
2024	559 kilos	273 kilos	45 kilos	877 kilos
2025	1651 Kilos	198 Kilos	2113 Kilos	3962 Kilos





Estrategias para la mejora del desempeño ambiental

Elementos corporativos.

Se hace la compra de toallas reutilizables para el secado de manos y de pocillos reutilizables de uso personal, ambos identificados con la imagen corporativa de Delta A Salud. Estos insumos hacen parte de una estrategia de prevención y minimización de residuos sólidos, orientada a reducir el consumo de materiales de un solo uso, tales como vasos plásticos y toallas de papel desechables.



Se realiza la compra y uso de mezcladores de madera, los cuales, por sus características biodegradables, permiten su disposición mediante procesos de compostaje, promoviendo así la gestión adecuada de los residuos bajo los principios de la economía circular.





Campaña: ¡Di NO al uso del plástico de un sólo uso!

En las actividades desarrolladas por la Empresa, tales como caminatas ecológicas, jornadas de siembra u otras actividades de sensibilización, los refrigerios entregados a los participantes se empaquetan en tulas de tela corporativas reutilizables, contribuyendo a la reducción del uso de empaques plásticos y al aprovechamiento de alternativas sostenibles.



Transformación de residuos.

Compostaje de residuos orgánicos: La Empresa aprovecha los residuos orgánicos, alineada con los principios de la economía circular, mediante la contratación de un proveedor autorizado encargado del tratamiento de estos a través de procesos de compostaje, lo que permite su transformación en material aprovechable, evitando su disposición final como residuo ordinario y contribuyendo a la disminución del impacto ambiental asociado a la generación de residuo.



05.

Prácticas ambientales



Botellas de amor: Con el fin de disminuir la generación de residuos plásticos y promover su adecuada gestión, la Empresa ha dispuesto “Botellas de Amor” en diferentes áreas comunes, tales como Bienestar, Cafetería y oficinas. Estas botellas se destinan para que los trabajadores depositen envolturas y residuos plásticos flexibles generados durante sus actividades cotidianas, posteriormente aprovechados en iniciativas sociales, en las cuales el material es transformado y utilizado para la construcción de parques y mobiliario en comunidades de escasos recursos, contribuyendo tanto a la reducción del impacto ambiental como a la generación de un beneficio social.

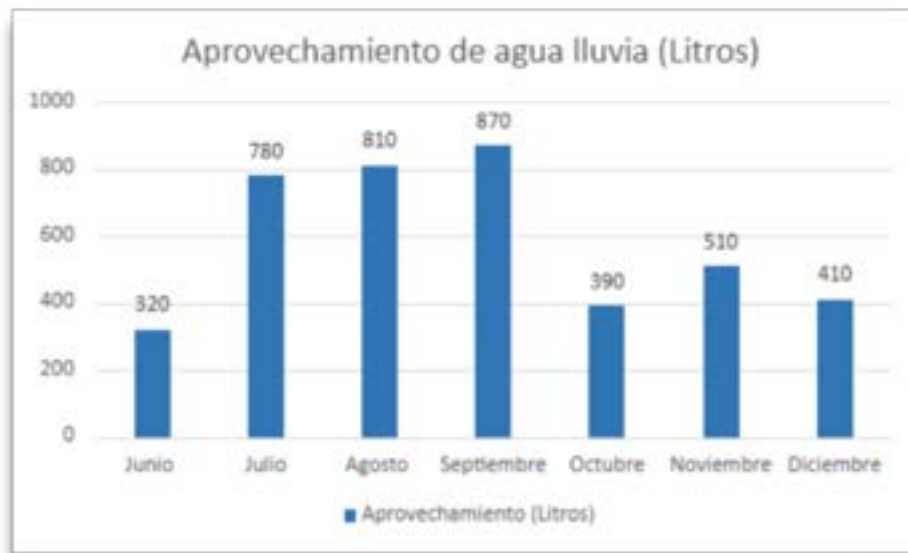


Aprovechamiento de aguas lluvia.

Se implementó en junio de 2025 un sistema de recolección de aguas lluvias con una capacidad de 600 litros, el cual es utilizado para el riego de plantas, así como para labores de aseo y limpieza, contribuyendo a la reducción de la huella hídrica de la Empresa.



En el año 2025, se aprovecharon 4.090 litros de agua Lluvia.



Actividades de formación, capacitación y celebración de fechas especiales.

Durante el año 2025, Delta A Salud llevó a cabo diferentes actividades de capacitación ambiental para sus trabajadores:

- Prácticas de ahorro y uso eficiente del agua y de la energía en la casa y en el trabajo.
- Separación y aprovechamiento de residuos orgánicos. Cambio climático. Residuos peligrosos.
- Aplicativo más hogares sostenibles.
- Importancia de donar.
- Adaptación al cambio climático.
- Huertas urbanas y agroecología en casa.
- Objetivos de desarrollo sostenible.

05.

Prácticas ambientales



Durante ese mismo año se ejecutaron 13 fechas especiales

Día mundial del agua, Día internacional por la reducción de las emisiones de CO₂, Día de la Amazonía, Día Internacional de la Tierra, Día nacional del árbol, Día mundial del Reciclaje, Día mundial de la bicicleta, Día Mundial del medio ambiente, Día internacional sin bolsas de plástico, Día nacional de la vida silvestre, Día Interamericano de la calidad del aire, Día nacional de la biodiversidad, Día Mundial del ahorro de energía, Día internacional contra el cambio climático, Día internacional del aire puro, Día internacional de las montañas.

ENERO 28 | **DÍA MUNDIAL POR LA REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES DE CO₂**

¿Sabes cuántos gramos de CO₂/ km se generan por cada medio transporte?

Caminar (8 CO ₂)	Scooter (48 CO ₂)
Bicicleta (3 CO ₂)	Moto (72 CO ₂)
Moto (17 CO ₂)	Carro (104 CO ₂)
Patinete (38 CO ₂)	Camión (188 CO ₂)
Carro (44 CO ₂)	Avión (388 CO ₂)

Fuentes: <https://www.mesp.app/es/blog-es/como-reducir-las-emisiones-de-co2-con-el-transporte-multimodal>

Te invitamos a participar en la medición de tu huella de carbono haciendo click en el siguiente enlace. No olvides enviar el soporte al correo laurent.teliez@deltaasalud.com gestión ambiental!

¡PODRÁS OBTENER PUNTOS VERDES CON TU PARTICIPACIÓN!

Sistema de Gestión Ambiental 28 de enero de 2025

03 de julio | **DÍA INTERNACIONAL LIBRE DE BOLSAS DE PLÁSTICO**

¿Sabías que el **70%** de las bolsas plásticas terminan en el mar?

Este simple objeto de uso cotidiano representa una **amenaza silenciosa** pero devastadora para la vida marina.

Sistema de Gestión Ambiental
03 de julio de 2025

Fuentes: <https://www.unep.org/es/temas/temas/temas-internacionales/dia-libre-de-bolsas-plasticas>

05.

Prácticas ambientales



Semana ambiental

En junio del año 2025 se llevó a cabo la VI Semana Ambiental en Delta A Salud enfocada en la Gestión de residuos.



Reciclatón

La “Reciclatón” es una iniciativa de la Empresa con el propósito de recolectar materiales reciclables y promover entre los empleados, sus familias y la comunidad la cultura del aprovechamiento de residuos. Esta actividad se llevó a cabo en dos ocasiones durante el año.



Reciclar es cuidar el planeta y nuestra salud. ¡Súmate!

Delta SALUD

"Gran Reciclatón Delta A Salud"

¡Hagamos parte del cambio!

Contribuyamos al reciclaje y al aprovechamiento de productos y materiales. Participemos en esta actividad y aseguremos la disposición adecuada de residuos como pilas, blíster y otros elementos especiales.

¡Nuestro compromiso hace la diferencial!

¿Qué tipo de residuos se puede traer?

- Ropa usada en buen estado
- Accesorios
- Blíster y medicamentos vencidos
- Botellas de amor
- Plástico, papel (cuadernos, periódico, entre otros) cartón
- Tapas
- Pilas

Desde el 7 al 21 de noviembre

RECICLATÓN

Quizá no pueda cambiar el mundo, pero sí, el pedacito que me toca.

Sistema de Gestión Ambiental 7 de noviembre de 2025

Venta de Garaje

Se llevó a cabo una campaña orientada a prolongar la vida útil de objetos que para algunas personas ya no resultaban útiles. Esta iniciativa permitió la compra y venta de artículos usados en buen estado, con el fin de extender su uso y evitar su disposición prematura, aun cuando conservaban su funcionalidad.

Los recursos económicos recaudados fueron destinados a la adquisición de 69 mercados, los cuales fueron donados a los niños de la Fundación San Benito Menni.

05.

Prácticas ambientales



Así vamos

57 Productos vendidos
40 % papelería no fue vendido

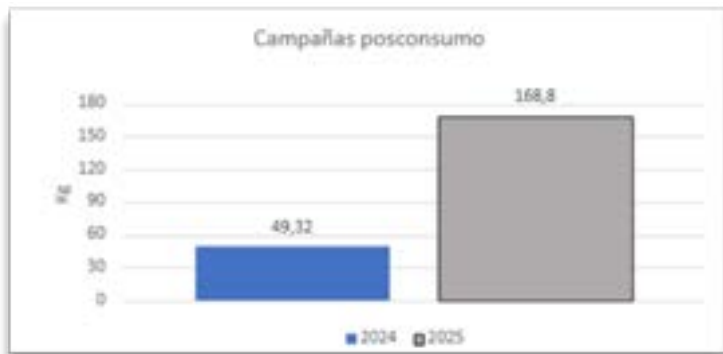
2'209.000 Recaudados

69 Mercados

Gestión Ambiental | **SG-VIDAS**

Campañas posconsumo

Durante el año 2025, se evidenció un incremento de 119,4 kg en la recolección de residuos posconsumo, entre ellos pilas, textiles usados, tapas, blísteres y medicamentos vencidos, aportados por los trabajadores. Estos residuos fueron gestionados de manera adecuada, garantizando su disposición responsable y previniendo impactos negativos sobre el medio ambiente.



05.

Prácticas ambientales



Programa – ¡papel, + árboles!

¡- papel, + árboles!



En los últimos 5 años se evidencia el compromiso de la Empresa y de sus trabajadores en la disminución del consumo de papel.

En comparación con el año 2024, la compra de papel se redujo en un 28.57%.

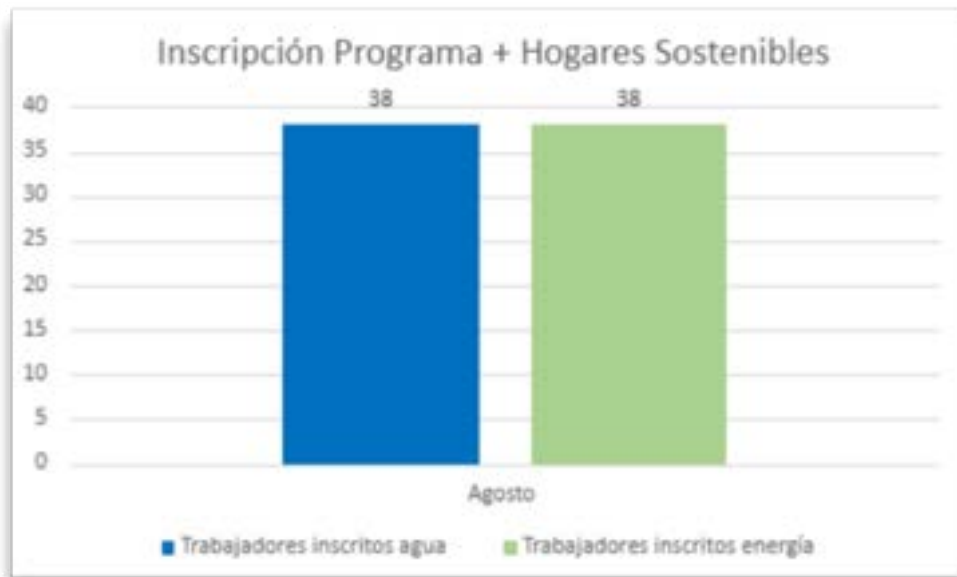
Programa



Durante el año 2025 se ejecutaron las iniciativas del programa + Hogares Sostenibles, cuyo objetivo es mejorar el desempeño ambiental en los hogares de los trabajadores, promoviendo prácticas responsables relacionadas con el uso eficiente de los recursos y la adopción de hábitos sostenibles en la vida cotidiana.

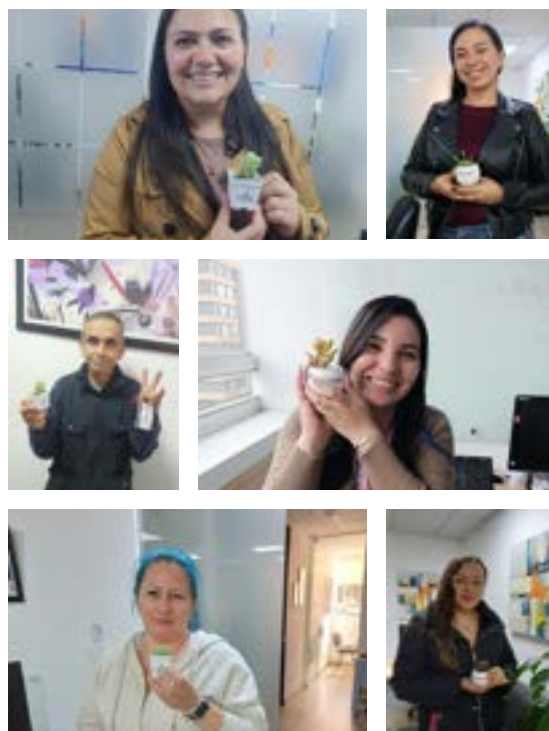
05.

Prácticas ambientales



Programa Incentivos ambientales

En el año 2025 se entregaron 15 incentivos ambientales a los trabajadores que se destacaron con su participación ambiental durante todo este año.





Programa huella de carbono

En comparación con el año 2024, la Huella de Carbono generada por el alcance 1 disminuyó un 23,84%. Asimismo, el consumo de energía se redujo en un 14%, mientras que el consumo de papel y los viajes corporativos disminuyeron en un 2%. Esta reducción se relaciona con la implementación de un mayor control sobre el reporte de los viajes personales de los directivos, con el fin de evitar incluir en la medición emisiones que no corresponden a las actividades propias de la Empresa. Este cambio permite depurar la información e identificar de forma oportuna modificaciones en los vuelos, cancelaciones y, en general, mejorar la trazabilidad de los desplazamientos registrados.

Alcance	Huella de Carbono Total t CO ₂ e				
	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025
1	12.05 t CO ₂ e	12.65 t CO ₂ e	13.62 t CO ₂ e	13.38 t CO ₂ e	10.19 t CO ₂ e
2	8.75 t CO ₂ e	7.07 t CO ₂ e	5.88 t CO ₂ e	9.23 t CO ₂ e	7.93 t CO ₂ e
3	1.66 t CO ₂ e	2.34 t CO ₂ e	2.33 t CO ₂ e	17.89 t CO ₂ e	16.47 t CO ₂ e

Avance a la neutralidad

Programa Germinando Raíces Sostenibles

Se estima que, con las siembras empresariales, se ha compensado en promedio el 43,13% de las emisiones generadas por la Empresa:

05.

Prácticas ambientales



Huella de carbono anual aprox. (ton/año)		28	Absorción anual de 564 árboles/ton de CO2	6,18
Fecha	Árboles sembrados	Absorción ton de CO2/año	% de compensación	Acumulado de absorción (Ton/CO2)
Del año 2015 al año 2018	564	6,18	22%	6,18
Año 2022	236	8,77	31%	14,95
Año 2023	300	12,05	43%	27,00
Año 2024	252	14,81	53%	41,81
Año 2025	400	19,19	68%	61

	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025	Total acumulado de los últimos 5 años	Compensado	% de compensación de acumulado
Huella de carbono (t CO₂ e)	22,46 t CO ₂ e	22,05 t CO ₂ e	21,82 t CO ₂ e	40,49 t CO ₂ e	34,59 t CO ₂ e	141,41 t CO ₂ e	61 t CO ₂ e	43.13%

A la fecha Delta A Salud ha sembrado un total de 1752 árboles nativos, en diferentes partes de Cundinamarca.

05.

Prácticas ambientales



Durante todo el año 2025 se hizo mantenimiento del vivero "Germinando Raíces Sostenibles"



Los 400 árboles nativos plantados en la siembra empresarial de 2025 fueron provenientes del nuestro vivero "Germinando Raíces Sostenibles".

La siembra se ejecutó en la Reserva Natural de la Sociedad Civil "El Umbral del Sisga", en coordinación con la empresa Preserva Colombia S.A.S. Esta actividad contó con la participación de trabajadores, sus familiares y representantes de Preserva, fortaleciendo el compromiso conjunto con la conservación ambiental.



Esta actividad estuvo alineada con los siguientes objetivos:

1. Compensación de Huella de Carbono: Contribuir a la meta de ser una Empresa Sostenible para el año 2025 mediante la siembra de árboles que absorban CO₂.
2. Restauración Ecológica: Apoyar el objetivo de restauración ecológica de la Reserva, mejorando la biodiversidad y la salud del ecosistema local.
3. Educación Ambiental: Sensibilizar a los participantes sobre la importancia de la reforestación y de la conservación del medio ambiente, a través de actividades educativas y participativas durante la jornada de siembra.





Caminatas ecológicas

Durante el año 2025 se hicieron dos caminatas ecológicas (Humedal Santa María del Lago y Humedal Córdoba), cuyo propósito fue: fomentar espacios de educación ambiental enfocada en la preservación y el cuidado de los ecosistemas y en la contribución a la salud mental y física de los asistentes (trabajadores y sus familias, proveedores, vecinos y comunidad en general). En las dos jornadas contamos con el acompañamiento de un guía de la Fundación Humedales Bogotá.



05.

Prácticas ambientales



Recursos.

Presupuesto Total	\$194'386.400			
Ejecutado año 2025	\$119'364.469			
	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
Inversión trimestral	\$33'211.123	\$20'782.865	\$42'232.717	\$23'137.764

Las principales inversiones corresponden a:

Actividad	Costo 2025
Aprovechamiento de residuos orgánicos	\$672.000
Caminatas ecológicas	\$1.006.640
Compra de elementos corporativos para disminuir la generación de residuos (mugs, toallas y tulas)	\$1'946.840
Disposición de residuos peligrosos	\$3'510.624
Proyecto PREAD	\$6.319.088
Siembra Empresarial	\$15.540.638
Recurso asignado a la gestión del sistema (aprendiz, analista y Vicepresidente de Gestión para el talento)	\$87'729.265

6



Prácticas con la comunidad

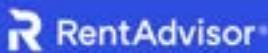


Actividades de responsabilidad social.

Donación institución educativa Manuel Antonio Sanclemente en Guadalajara de Buga:

En el año 2025, Delta A Salud SAS BIC reafirma su compromiso social mediante la realización de una donación a la institución educativa Manuel Antonio Sanclemente en Guadalajara Buga, la cual incluyó mobiliario, equipos y materiales logísticos, así como la mano de obra para la adecuación de la sala de sistemas de la institución.

Esta iniciativa contó con el importante apoyo de la empresa **RentAdvisor**; proveedor de Delta A Salud desde hace más de diez años y que contribuyó con la donación de 12 computadores portátiles, complementando el aporte realizado por Delta Salud, que incluyó activos fijos, insumos técnicos y la ejecución de la instalación y adecuación de los espacios.



El valor total de la donación fue cercano a los \$40.000.000, (CUARENTA MILLONES DE PESOS), consolidando un esfuerzo conjunto para generar impacto positivo y mejorar las condiciones de atención.

Desde el año 2025 se hace una proyección de trabajo conjunto con el grupo de proveedores de la empresa para impulsar alianzas que contribuyan con el mejoramiento en la calidad de vida de los grupos vulnerables.



Donación para la Fundación San Benito Menni



Papelería

232 archivadores de papel (AZ).

Esta acción se llevó a cabo tras la digitalización completa de los documentos que dichos archivadores contenían, con el propósito de prolongar su vida útil y responder a las necesidades de la Fundación.



Mercados y regalos.

Se hizo entrega de mercados y regalos destinados a la actividad realizada el 19 de diciembre, fortaleciendo el compromiso social y el apoyo a la comunidad.



Tiempo de los trabajadores para el desarrollo de la actividad.

Se hizo la donación de tiempo de los 13 trabajadores que participaron en la actividad.

Durante el mes de diciembre se llevó a cabo la actividad “Donemos juguetes, regalemos sonrisas” en la Fundación San Benito Menni, ubicada en Cazucá, municipio de Soacha. En el marco de esta jornada se entregaron 200 regalos a niños en situación de vulnerabilidad y 196 mercados comprados con el dinero recaudado en la Venta de Garaje, uno por cada familia de los niños.

La actividad incluyó además una lúdica pedagógica orientada a generar conciencia sobre el cuidado del medio ambiente, la adecuada gestión de residuos y el uso eficiente del agua. De manera complementaria, se compartieron mensajes relacionados con el cuidado personal y el bienestar integral, fortaleciendo así el impacto social y educativo de la jornada.

06.

Prácticas con la comunidad





Donación de árboles nativos

Se hizo la donación de los árboles nativos del vivero "Germinando Raíces Sostenibles" a diferentes entidades.

Universidad ECCI



41 árboles

Especies: Mortiño, Arrayán y Laurel de Cera.

Ministerio de Educación



12 árboles

Especie: Duraznillo.

ONG Manigua Viva



79 árboles

Especies: Arrayán, Laurel de cera, Mortiño, Duraznillo y Garrocho.



Bogotá D.C., 18 de diciembre de 2025.

Asunto:

Constancia de entrega de mercados, regalos y donación de archivos

Por medio de la presente, dejo constancia de que, en el día de hoy, 18 de diciembre del presente año, la empresa Delta A Salud realizó la entrega de:

- 196 mercados empacados en tulas verdes, cada uno contiene:
 - 2 libras de arroz
 - 1 libra de lentejas
 - 1 dúo de atún
 - 1 aceite vegetal de 900 ml
 - 1 harina PAN de 800 g
 - 1 paquete de espagueti de 500 g
 - 1 paquete de fideos de 275 g
- 200 regalos empacados en bolsas, organizados según la edad de los niños

Estos obsequios y mercados serán entregados por la empresa Delta A Salud el viernes 19 de diciembre a la 1:00 p.m., a los niños relacionados en el listado enviado por Compensar.

Además, se entrega en donación 232 archivadores (AZ) para uso en la Fundación San Benito Merril

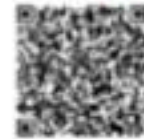
Firma de quien entrega
Nombre: Julieth Tatiana Duran Aguilar
CC: 1001115930
Representante: Delta A Salud

Firma de quien recibe
Nombre: Elenor
CC: 2032466042
Representante: Centro San Benito Merril





Radicado No.
2025-EE-328289
2025-11-05 09:53:02 p. m.



Bogotá, D.C., 5 de noviembre de 2025

Señorita
Julieth Tatiana Duran Aguilar
Analista Ambiental
DELTA A SALUD SAS BIC
julieth.duran@deltaasalud.com

Asunto: Constancia de entrega en donación de 12 árboles al Ministerio de Educación Nacional.

Cordial saludo señores Delta A Salud SAS BIC,

El Ministerio de Educación Nacional, a través del Sistema de Gestión Ambiental liderado por la Subdirección de Gestión Administrativa, hace constar que el día **6 de octubre de 2025** se recibió en donación por parte de DELTA A SALUD SAS BIC un total de **doce (12) árboles de especie Abatia parviflora (duraznillo)**, en el marco de las acciones institucionales de fortalecimiento ambiental, sensibilización y sostenibilidad.

Esta donación simboliza el compromiso conjunto de su organización y del Ministerio por promover el cuidado del entorno natural, avanzar en prácticas responsables y generar conciencia sobre la importancia de la sostenibilidad ambiental institucional.

Agradecemos el apoyo brindado por **DELTA A SALUD SAS BIC** a la gestión ambiental del Ministerio y la disposición permanente para contribuir a la sostenibilidad institucional y corporativa.

Cordialmente,

Formado digitalmente por:
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
Para verificar autenticidad de este
documento escanee el código QR
1/11/2025 5:53:05 p. m.

JOSÉ ORLANDO CRUZ
Subdirector Técnico
Subdirección de Gestión Administrativa

Ministerio de Educación Nacional
Dirección: Calle 43 No. 57 - 14. CAN, Bogotá D.C., Colombia
Consultador: (+57) 601 22 22800
Línea Gratuita: 018000 - 910122

Página 1 de 2

00-17-03-00



Fundación ONG Manigua Viva

ONG Manigua Viva identificada con NIT 901.937.141 a través del Representante Legal Andrés Felipe Pinto Arias identificado con CC. 1014251669 de Bogotá

Certifica que:

La empresa **Delta A Salud** identificada con **NIT 800.214.959**, entrega a manera de donación la cantidad de 79 individuos arbóreos de diferentes especies tales como Mortiño, Arrayán, Laurel, Duraznillo y Garrocho. Árboles que fueron entregados el día 29 de octubre del 2025.

Agradecemos profundamente a la empresa por su generosidad y apoyo en la protección del medio ambiente, así como por su compromiso social. Gracias a este respaldo, ONG Manigua Viva puede seguir trabajando de la mano de las comunidades de Bogotá en la construcción de un futuro más sostenible y equitativo

Se entrega y firma el día 11 de noviembre del 2025:

Andrés Felipe Pinto Arias
ONG Manigua Viva

7



Logros en el Año 2025

07.

Logros para el año 2025.



El Ranking de Sostenibilidad de la Cámara de Comercio de Bogotá

Es un ejercicio anual de autoevaluación que permite a las empresas identificar su nivel de avance en sostenibilidad y visibilizar a aquellas con una gestión sólida en las dimensiones económica, ambiental y social. Este mecanismo, desarrollado por la CCB, busca promover buenas prácticas empresariales, orientar oportunidades de mejora y reconocer públicamente a las organizaciones que destacan por su compromiso con la gestión sostenible.



- **Puntaje:** 90%
- **Puesto:** 2
- **Categoría:** Líder en Sostenibilidad



07.

Logros para el año 2025.



Recertificación ISO 14001

Recertificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo los lineamientos de la norma ISO 14001: 2015



07.

Logros para el año 2025.



Participación en el PREAD

El Programa de Excelencia Ambiental Distrital; es el mecanismo de reconocimiento público anual que la Secretaría Distrital de Ambiente otorga a las empresas ubicadas en el perímetro urbano de Bogotá que se destaquen por su desempeño ambiental.

Categorías de reconocimiento

Élite

Puntaje igual o mayor a 900 puntos

Excelencia ambiental

Puntaje de 700 a 899 puntos

En marcha hacia la excelencia ambiental

Puntaje de 500 a 699 puntos

Fuimos reconocidos, como una Empresa PREAD en categoría "Élite", por nuestra participación en la XXIV Convocatoria del PREAD.

NIVEL DE RECONOCIMIENTO	
Los resultados consolidados obtenidos durante la auditoría contemplada en la XXIV convocatoria del Programa de Excelencia Ambiental Distrital (PREAD) se presentan a continuación:	
COMPONENTE	CALIFICACIÓN
Sistema de Gestión Ambiental	616
Producción y Consumo Sostenible	225,4
Responsabilidad Social Empresarial	100
TOTAL	941,4
ÉLITE	Puntaje igual o mayor a 900 puntos.
EXCELENCIA AMBIENTAL	Puntaje de 700 a 899 puntos
EN MARCHA HACIA LA EXCELENCIA AMBIENTAL	Puntaje de 500 a 699 puntos.
La organización DELTA A SALUD S.A.S BIC, por haber obtenido un puntaje total de 941,4 puntos en la XXIV convocatoria del Programa de Excelencia Ambiental (PREAD) es reconocida en la categoría:	
ÉLITE	

07.

Logros para el año 2025.



Percepción positiva del Plan de Beneficios

Los resultados de la Encuesta de Valoración de nuestro Plan de Beneficios evidenciaron una percepción altamente positiva de nuestros trabajadores, lo que confirma su efectividad y su alineación con las necesidades de quienes integramos la Empresa.



07.

Logros para el año 2025.



Retorno parcial a la presencialidad.

Se retomaron con éxito actividades que permitieron aumentar la presencia de nuestros trabajadores en la sede de la Empresa, aspecto que busca fortalecer su sentido de pertenencia, su relacionamiento con los miembros de sus equipos de trabajo, de otras unidades de servicios y de apoyo, el cambio de los ambientes de trabajo y, en consecuencia, aporta al fortalecimiento de su salud mental.

Volver a nuestra sede es...

Volver a vernos nuevamente

Volver a compartir un café con los amigos

Volver a sostener charlas amenas y a vivir gratos momentos

Volver a trabajar juntos y a aprender de nuestros compañeros

Volver a abrazar y a construir juntos, con el corazón

Recuerda...
a partir del lunes 21 de julio
¡nos volveremos a ver!

SC-VIDAS 17 de julio de 2024



Excelente resultado en auditoría de seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte de uno de nuestros clientes:

En el año 2025, como, en la auditoría de verificación del SGSST, realizada por Keralty, la Empresa obtuvo el 100% de cumplimiento en todos los aspectos del Sistema.



07.

Logros para el año 2025.



Importante participación de los trabajadores en las iniciativas del Sistema, lo que permite inferir su alto grado de valoración de las estrategias corporativas que le apuntan a su bienestar y felicidad.



8



Proyección para el Año 2026



- ✓ Adoptar los lineamientos del informe de sostenibilidad y fortalecer nuestras prácticas enfocadas en Sostenibilidad Empresarial, con miras a obtener el sello de la Sostenibilidad de ICONTEC en categoría Bronce.
- ✓ Ampliar el Programa de Incentivos Ambientales a los demás Sistemas de Gestión y alinearlos con la cultura organizacional para motivar la participación de las personas de la Empresa a adquirir hábitos y comportamientos que apoyen la gestión de la Empresa, pero que también incentiven los buenos actos y la participación.
- ✓ Actualizar nuestro Sistema de Gestión Ambiental para garantizar el cumplimiento de la nueva versión de la norma ISO 14001:2026.
- ✓ Actualizar nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, para asegurar el cumplimiento de la norma ISO 45001:2027.
- ✓ Actualizar y reforzar las actividades del SGSST, en lo relativo a la intervención y prevención del riesgo psicosocial y la promoción de la salud mental.
- ✓ Definir y ejecutar procesos de formación relativos al fortalecimiento de habilidades y conocimientos acordes con las nuevas necesidades laborales (Inteligencia artificial, Power BI, automatización de procesos y transformación digital, nuevas tecnologías, entre otros).
- ✓ Definir y ejecutar procesos formativos atinentes al fortalecimiento de competencias tales como pensamiento crítico, capacidad analítica, toma de decisiones, inteligencia emocional, resiliencia, disposición al cambio, entre otras.
- ✓ Integrar las nuevas necesidades del mercado laboral a los lineamientos empresariales, como, por ejemplo, modalidades de trabajo (teletrabajo 100%, mayor flexibilidad en los horarios (trabajo nocturno), trabajo por cumplimiento de metas y objetivos, posibilidades visibles de crecimiento).

08.

Proyección para el año 2026.



- ✓ Atender las nuevas normativas atinentes a la sostenibilidad, igualdad, transparencia, condiciones laborales justas, entre otras, alineándolas con el entendimiento que debe tener el trabajador respecto del valor de su aporte en el cumplimiento de las metas y objetivos de la Empresa.
- ✓ Desarrollar el aplicativo para Gestión del Desarrollo, ajustado a las necesidades de la Empresa.
- ✓ Modificar y mejorar nuestro de inducción y reintroducción general a la Empresa, con el fin de lograr un proceso, ameno, ágil y agradable en su contenido.



Una empresa con propósito

Síguenos en:    

deltaasalud.co