

**DELTA A SALUD SAS**

**SOCIEDAD DE BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO  
(BIC)**



**INFORME DE GESTIÓN**

**AÑO 2021**

## PREFACIO

El impacto derivado de las actividades del ser humano y el cambio acelerado de las expectativas y de las necesidades individuales y colectivas, afectan significativamente la sociedad y nuestro planeta, razón por la que, sin duda alguna, es indispensable tomar conciencia de la responsabilidad de nuestras actuaciones y trabajar, de manera compartida y solidaria, para que adoptemos actitudes, comportamientos y prácticas que, sustentados en la creatividad y en la innovación, constituyan un eficaz aporte al desarrollo humano, a la equidad y a la paz, a la conservación del medio ambiente, y al crecimiento de la economía de nuestro país.

Desde su concepción, **Delta A Salud SAS BIC** (en adelante, **Delta A Salud**) fue pensada como una oportunidad sin igual para “hacer patria”; para contribuir, con sus acciones y con su concepción de la calidad y del servicio, al engrandecimiento de Colombia; y para trabajar con la convicción inquebrantable de hacer el bien. Prueba de ello es su comportamiento corporativo signado por la ética y por la transparencia, valor que ha sido pilar fundamental de la Empresa y que se ha convertido en su impronta y ADN.

**Delta A Salud** ha contribuido, desde sus inicios, al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente de los que tienen relación con la lucha contra el hambre y contra la pobreza; con el logro del bienestar y con el mejoramiento de los sistemas sanitarios y de las condiciones de salud de la población; con la equidad entre los sexos; con la generación de oportunidades de trabajo digno y decente; con la reducción de las desigualdades sociales; y con el consumo responsable y consciente, entre otros.

Podemos, entonces, afirmar, sin duda alguna, que **Delta A Salud** es una “*empresa con propósito*”, porque nuestros procesos, así como nuestras acciones, se enfocan en la búsqueda constante de nuevas y mejores formas de hacer las cosas para asegurar el desarrollo de nuestro objeto social sin comprometer las necesidades de futuras generaciones. En efecto, por su historia y por sus logros puede afirmarse, categóricamente, que, desde hace más de 28 años, hacemos parte de las empresas que incorporan un propósito laboral, social y ambiental en su gestión, que va más allá del beneficio y del interés de los accionistas.

Por todo lo antes planteado, desde el mes de junio de 2021 la Empresa tomó la decisión voluntaria de adoptar la condición de Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (BIC) con base en las disposiciones de la Ley 1901 del 18 de junio de 2018, reglamentada mediante el Decreto 2046 de 2019. Así, con la plena convicción de la relevancia y de la necesidad de impactar positivamente, con nuestro quehacer corporativo, en la vida de nuestros trabajadores y de sus familias, en el devenir de nuestra comunidad y, en general, de nuestra sociedad, y en la conservación de la naturaleza, asumimos la tarea de incorporar los principios y objetivos de las sociedades BIC, y de actuar de conformidad, con el compromiso de seguir haciendo las cosas bien y de poder mejorar, constantemente nuestro actuar, en beneficio de nuestro País y de nuestro Planeta.

## TABLA DE CONTENIDO

Prefacio .....	2
Tabla de Contenido .....	3
Presentación .....	4
1. Generalidades de <b>Delta A Salud</b> .....	5
2. La responsabilidad Social Empresarial en <b>Delta A Salud</b> .....	11
3. Gestión de Delta A Salud en lo relativo a las dimensiones BIC.....	20
3.1 Antecedentes .....	20
3.2 Resumen ejecutivo .....	20
3.3 Reporte de actividades y logros.....	24
4. Conclusiones .....	42

## PRESENTACIÓN

El presente Informe de Gestión describe la gestión que se llevó a cabo en **Delta A Salud SAS BIC**, en el año 2021, en cumplimiento de los propósitos de propender el bienestar de las personas que conforman la Empresa y de sus familias, de aportar a la equidad social en el país, y de contribuir a la protección del medio ambiente, objetivos fundamentales que, según se puede ver en seguida, son coherentes con los que persiguen las sociedades BIC:



Incorporar un propósito social y ambiental, que va más allá de la maximización del interés económico de sus accionistas.



Velar por el cumplimiento del propósito descrito para que los directores y gestores de la sociedad puedan maximizar el interés social y ambiental.



Garantizar transparencia en el reporte de su impacto empresarial en cinco dimensiones: modelo de negocio, gobierno corporativo, prácticas laborales, prácticas ambientales y prácticas con la comunidad.

En la primera parte del documento se hace una descripción de la Empresa en cuanto a su historia, a los servicios que provee, a la naturaleza y conformación jurídica, al tamaño, a los objetivos corporativos y estratégicos y a la forma como se miden los logros relativos a las dimensiones BIC y a las metas empresariales. De igual manera, se hace un planteamiento somero sobre la visión de la Organización en lo relativo a su concepción ética, a la transparencia en su proceder y al cumplimiento de todas las disposiciones legales que le son aplicables.

Luego, se presentan las consideraciones atinentes a la forma como se entiende la responsabilidad social empresarial en Delta A Salud, desde la perspectiva de la gestión para alcanzar el bienestar de los empleados, de las acciones para ayudar a grupos vulnerables de la población y de las actividades y prácticas para proteger la naturaleza y compensar la huella de carbono.

Por último, se presentan los resultados, soportados con datos, gráficas y evidencia de distinta naturaleza, de la gestión de la Empresa en cada una de las cinco Dimensiones BIC, y se formula las observaciones y consideraciones del caso, y, para finalizar, se presentan las conclusiones respectivas.

## 1. GENERALIDADES DE DELTA A SALUD

### RAZÓN SOCIAL Y RESEÑA HISTÓRICA

**Delta A Salud S.A.S. BIC** se gestó en marzo de 1992 como una empresa especializada en gestión de calidad en salud y en auditoría de la calidad de la atención en salud (la primera en ese ramo en Colombia), y empezó a prestar servicios en noviembre de 1993.

Su lema, “**ÉTICA, CALIDAD Y SERVICIO**”, resume la filosofía y los principios que animan su quehacer.

Desde su fundación, la Empresa ha provisto servicios para entidades del sector salud en las modalidades de consultoría y de operación directa de procesos relacionados con el aseguramiento o con la prestación, principalmente en materia de garantía y auditoría de la calidad de la atención en salud, de seguridad del paciente, de planificación y gestión del aseguramiento y de la asistencia sanitaria, y de soporte a la ejecución de procesos administrativos y asistenciales.

La eficacia y calidad de sus servicios así como su capacidad para crear y ejecutar modelos innovadores, le ha permitido contar entre sus clientes a las principales administradoras de planes de beneficios de Colombia (EPS Sanitas, EPS Sura, EPS Famisanar, Coomeva EPS, Compensar EPS, Nueva EPS, Salud Total EPS, Medicina Prepagada Colsánitas, Coomeva Medicina Prepagada y Seguros Bolívar, entre otras), así como a prestigiosas instituciones prestadoras de servicios de salud de Colombia y de otros países latinoamericanos, entre las que se destacan la Fundación Santa Fe de Bogotá, y en Quito, el Hospital Metropolitano y el Hospital Vozandes. Además, ha provisto sus servicios a entes gubernamentales como los Ministerios de Salud de Colombia, de Ecuador y de Panamá, a grandes cajas de compensación familiar como Cafam, Colsubsidio y SOS, a entidades de educación superior como la Universidad del Cauca, la Universidad Santo Tomás y el Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario (las tres, de Colombia), y la Universidad San Francisco de Quito, del Ecuador, y a organizaciones como la Empresa Colombiana de Petróleos “ECOPETROL”.

En el 2008 **Delta A Salud** incursionó en el campo de la salud ocupacional para lo cual diseñó y estructuró proyectos innovadores, tanto en consultoría como en la línea de prestación de servicios, entre los que resaltan el Programa de Reincorporación Ocupacional Precoz y programas especializados en medicina del trabajo como, por ejemplo, Pulmón y Trabajo, Piel y Trabajo, Arte y Sistema Osteomuscular, etc. Gracias a lo novedoso de sus planteamientos y a la calidad de su gestión en ese campo, la Empresa cuenta entre sus clientes a entidades reconocidas como ARP Sura, ARP Positiva, la Superintendencia Nacional de Salud de Colombia, Masivo Capital y el Ministerio de Seguridad Social para el que, en asocio con la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo, desarrolló el Sistema de Garantía de la Calidad de la Atención en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales (Decreto 2923 de 2011).

Hasta el día de hoy, **Delta A Salud** ha ejecutado, con pleno éxito y con la total satisfacción de sus clientes, más de doscientos proyectos de asistencia técnica en los siguientes campos: auditoría clínica, administrativa, financiera, técnica y jurídica de la calidad de la atención en salud; gestión de la calidad en centros de excelencia; seguridad del paciente; evaluación y gestión del aseguramiento en administradoras de planes de beneficios; reincorporación ocupacional precoz; atención en salud ocupacional y riesgos profesionales; gestión de recobros; educación continuada, etc.

Al 31 de diciembre de 2021, **Delta A Salud**, que tiene una sola sede ubicada en Bogotá, tenía una planta de colaboradores de trescientas sesenta y un personas, de las cuales catorce son aprendices y catorce son contratistas, compuesta, en una importante proporción, por profesionales de distintas disciplinas (ingenieros industriales, administradores de empresas, economistas, terapeutas, ergónomos, enfermeros, médicos, odontólogos, etc.), además de las personas que brindan el soporte administrativo requerido para garantizar la calidad de los servicios.

La plataforma tecnológica de la Empresa ofrece las mejores especificaciones en cuanto a manejo de datos, con sustento en los recursos más avanzados en ese campo y en un software especializado, en ambiente Web, diseñado por **Delta A Salud**, que garantiza una adecuada gestión de la información que generamos para nuestros clientes.

Los directivos de la Empresa tienen o han tenido vinculación académica con prestigiosas universidades del país y del exterior, entre las que cabe mencionar el Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, la Universidad de los Andes, la Universidad Javeriana, la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, la Universidad Santo Tomás, la Universidad Industrial de Santander, la Universidad del Valle, la Universidad de Cartagena, la Universidad EAN, la Universidad del Zulia de Maracaibo, Venezuela y la Universidad ESAN de Lima, Perú, la Universidad San Francisco de Quito, de Ecuador, entre otras.

**Delta A Salud** fue la primera empresa de su tipo certificada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC, con la Norma de Calidad ISO. Hoy, la Empresa exhibe, con humildad y con un profundo respeto por sus clientes, las Certificaciones ISO 9001:2015, ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015 y EFR 1001-5, que hablan de la excelencia de su operación corporativa, de su responsabilidad con el bienestar y con la salud y la seguridad de sus colaboradores, y de su compromiso con la conservación del medio ambiente, y está en el proceso de certificarse con la Norma ISO 27001 (Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información). Además, está reconocida en Colombia como la mejor firma en las áreas de auditoría de la calidad de la atención en salud y de salud ocupacional, y, en el desarrollo de su labor corporativa, ha alcanzado importante prestigio y claros logros que han generado notables beneficios para las entidades que han contratado sus servicios.

Con la mira puesta en la excelencia, hoy, **Delta A Salud**, está empezando a abarcar el mercado de América Latina para lo cual está diversificando productos, clientes y sectores objeto de su gestión comercial.

## SERVICIOS

La Empresa, en tres grandes líneas (consultoría, provisión de servicios y capacitación), ofrece productos y servicios en garantía y auditoría de la calidad de la atención en salud; sistemas de gestión integral y de la calidad; sistema de garantía de la calidad en salud; gestión integrada de procesos administrativos en salud; salud ocupacional y riesgos laborales; gestión estratégica de los prestadores de servicios de salud; gestión integral de cuentas en salud; y soporte en la aplicación de protocolos de investigación.

## FORMA JURÍDICA Y PROPIEDAD

**Delta A Salud** es una sociedad por acciones simplificada. Sus socios, seis en total, son profesionales de distintas disciplinas, especialmente, del área de la salud.

## TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Como ya se dijo, **Delta A Salud** tiene una sola sede, ubicada en Bogotá, en el Barrio Santa Bárbara. El número de empleados supera los trescientos, y las ventas en el año 2021 sobrepasaron los veintiún mil millones de pesos. Según algunas de las variables que se han presentado, está clasificada, por la Alcaldía Mayor de Bogotá (de la que, en época reciente, recibió el “Premio al Empleador Imparable”), en la categoría Grande Empresa.

## OBJETIVOS CORPORATIVOS Y ESTRATÉGICOS

Los objetivos corporativos de **Delta A Salud** son:

1. Prestar nuestros servicios con alta calidad técnica y con total apego a las obligaciones que adquirimos con los clientes
2. Alcanzar la satisfacción de nuestros clientes
3. Disponer un ambiente laboral sano y seguro que propicie bienestar a los empleados
4. Impulsar, en los trabajadores de la Empresa, la adopción de hábitos y de estilos de vida que promuevan su felicidad y el desarrollo de sus competencias
5. Minimizar o eliminar riesgos que puedan afectar la sostenibilidad y la competitividad
6. Alcanzar altos niveles de seguridad en la administración de la información
7. Minimizar el daño que, por causa de nuestra operación corporativa, se pueda generar en la naturaleza y en la comunidad
8. Obtener una rentabilidad razonable

Los objetivos estratégicos, que hablan, obviamente, del horizonte estratégico, son:

### En la Perspectiva Talento Humano:

- Continuar la transformación de la cultura organizacional en línea con los valores corporativos.
- Implantar un proceso permanente de gestión del cambio según sea necesario.

- Mejorar las características y competencias de quienes conforman la Empresa.
- Mantener vinculadas a la Empresa a las mejores personas.
- Avanzar en el despliegue del Plan para hacer más sólida la cultura laboral de **Delta A Salud**, que se basa en el respeto, en la responsabilidad y en la flexibilidad, y que busca propiciar la calidad de vida y la felicidad de los trabajadores y de sus familias mediante la armonización de la vida laboral de ellos con su vida personal y familiar.
- Fortalecer la interacción colaborativa en la Empresa.

#### **En la Perspectiva Clientes y Mercadeo:**

- Incrementar el número de clientes.
- Desarrollar nuevos servicios y mercados.
- Lograr mayor lealtad de nuestros clientes.

#### **En la Perspectiva Procesos y Gestión Integral:**

- Optimizar el Modelo de Gestión Integral de **Delta A Salud** para garantizar la eficacia del quehacer empresarial, es decir, la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros clientes y el impacto positivo en sistema de salud y en la sociedad.
- Mejorar continuamente la calidad de los servicios y de los procesos administrativos.
- Incrementar la eficiencia de los procesos.
- Garantizar la operación de mecanismos que permitan cumplir plenamente cada una de las responsabilidades con nuestros clientes.
- Asegurar la operación de un sistema que permita dar continuidad al funcionamiento de la Empresa en situaciones imprevistas.

#### **En la Perspectiva Innovación, Gestión del Conocimiento y Relaciones Corporativas:**

- Crear nuevas oportunidades de crecimiento organizacional.
- Utilizar el conocimiento empresarial para el mejoramiento operacional, el diseño de nuevos negocios y el beneficio del sector de la seguridad social.
- Fortalecer el posicionamiento de la marca empresarial “Delta A Salud” en el sector de la seguridad social en Colombia y en Latinoamérica.

#### **En la Perspectiva Infraestructura y Tecnología:**

- Garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.
- Desarrollar la transformación digital de la Empresa.

#### **En la Perspectiva Gratitud y Conciencia Social:**

- Garantizar, siempre, la transparencia en el proceder Corporativo, e impulsar que el comportamiento de los trabajadores, en todo sentido, sea de igual naturaleza.
- Aportar al desarrollo de la comunidad, en forma especial de los grupos vulnerables, principalmente en los campos de la educación, la nutrición, la vivienda y la cultura.
- Desarrollar las acciones necesarias para medir, minimizar y neutralizar nuestra huella de carbono, y para alcanzar la meta de ser una empresa carbono neutral.
- Disminuir el desperdicio en nuestra gestión corporativa y por tanto decrementar el gasto administrativo en 10%.

## MEDICIÓN DE LOS LOGROS RELATIVOS A LOS OBJETIVOS

El logro relativo a los objetivos corporativos y estratégicos se controla en un tablero de más de 180 indicadores. Cada indicador está relacionado con los objetivos corporativos, los que, a su vez, abarcan los objetivos estratégicos. Todo indicador tiene una ficha técnica con la denominación; objetivo corporativo relacionado; definición operacional; patrón de calidad; frecuencia de la medición; responsable; objetivo de la medición; fuentes de información; consideraciones para la medición; resultados de cada medición, y análisis. El patrón de calidad se establece con el criterio de que debe ser ideal, pero real. La frecuencia de la medición depende de la variable objeto y de requisitos legales. Así, hay objetivos que se miden en forma mensual, trimestral, semestral o anual.

Los directivos de cada proceso presentan los resultados en reunión mensual con la presidencia, en la que se estudian logros, avances, fallas y acciones correctivas, lo que deriva en un plan para el mejoramiento, y los resultados consolidados se presentan y analizan en la Jornada Anual de Planeación Estratégica, análisis del que surgen iniciativas que, convertidas en planes de acción, conforman el Plan Estratégico para el período siguiente, que abarca cuatro años pero que se revisa y ajusta cada año.

## ÉTICA, TRANSPARENCIA Y CUMPLIMIENTO LEGAL

Para garantizar que el quehacer de **Delta A Salud** se ajuste a cánones éticos y al principio fundamental de la transparencia, y que respete disposiciones legales que le sean aplicables, la Empresa definió, en su Misión, que su operación debe ser ética en un todo; estableció un lema que obliga a ello; formuló una Política de Gestión Empresarial que se sustenta en esas virtudes, como se verá en el Despliegue de la Política; determinó que el primero de sus valores es, precisamente, la ética; se acogió al Código de Ética de la Cámara de Comercio de Bogotá; y elaboró una Matriz de Requisitos Legales.

### - Lema

Ética, calidad y Servicio

### - Política de Gestión Empresarial

En **Delta A Salud SAS BIC** la ética, la calidad y el servicio son lo primero, es decir, hacemos lo que se debe hacer y lo hacemos bien desde el principio, por lo que somos garantía de excelencia para nuestros clientes y para la sociedad. Para ello, administramos cabalmente el riesgo en nuestra gestión; salvaguardamos la información y protegemos los activos de nuestros grupos de interés; trabajamos en armonía con la naturaleza y garantizamos un ambiente laboral sano y seguro que propicie el crecimiento de nuestros trabajadores, su felicidad, su bienestar y el de sus familias.

### - Despliegue de la Política de Gestión Empresarial

- ✓ Cumplimos las leyes y actuamos éticamente, siempre.
- ✓ Respetamos profundamente a todas las personas.

- ✓ Estamos comprometidos con políticas como la flexibilización laboral, el teletrabajo y la contratación de personas vulnerables o que estén en la fase final de su ciclo laboral.
- ✓ Diseñamos y ejecutamos un Plan de Beneficios para el trabajador, que apunta al reconocimiento del logro y a armonizar su vida laboral con su vida personal y familiar.
- ✓ Promovemos la salud y el bienestar de los trabajadores y de sus familias, y la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo y del daño a la propiedad.
- ✓ Identificamos, prevenimos, minimizamos su impacto o eliminamos los riesgos en la gestión, y los transformamos en oportunidades para la continuidad del negocio.
- ✓ Diseñamos y ejecutamos políticas para eliminar cualquier acto de corrupción.
- ✓ Manejamos en forma segura la información, en especial la de los clientes, para garantizar su confidencialidad, integridad y disponibilidad.
- ✓ Gestionamos y minimizamos el impacto socioambiental de la operación corporativa, con el ánimo de alcanzar y mantener la meta de ser una empresa carbono neutral.
- ✓ Mantenemos y mejoramos continuamente la calidad de la gestión, así como los logros en transparencia corporativa, calidad de vida y felicidad de los trabajadores, seguridad y salud en el trabajo, cuidado del medio ambiente y seguridad de la información.

#### - Valores corporativos

Ética, Calidad, Servicio, Respeto, Responsabilidad, Conciencia social, Disposición al cambio. (En el acápite dedicado al Gobierno Corporativo se explica el alcance que, para la Empresa, tiene cada uno de estos valores).

La Misión, el Lema, la Política de Gestión Empresarial y el Despliegue de la Política, los Valores Corporativos de **Delta A Salud**, así como el Código de Ética de la Cámara de Comercio de Bogotá, se divulgan, en forma habitual, a los empleados de la Empresa por medio de las siguientes vías: Programa de Inducción a **Delta A Salud** (el conocimiento adquirido se evalúa en forma específica); Programa de Reinducción (el conocimiento se evalúa en forma específica; Página Web; Intranet; jornadas específicas de divulgación; mensajes escritos, de audio y de video, de los directivos; reuniones de formación continua de los líderes; Jornada Anual de Rendición de Cuentas; reuniones que, con distintos propósitos, hacen los directivos de la Empresa con los empleados

La Matriz de Requisitos Legales se alimenta y actualiza en forma mensual, y tanto la persona responsable del Sistema de Gestión Empresarial como quien dirige la oficina jurídica, tienen la obligación de verificar, sistemáticamente, que la Empresa esté cumpliendo todas las obligaciones legales que le competen. Además, en los procesos de auditoría interna que, para cada uno de los sistemas de gestión de la Empresa, se llevan a cabo cada año, los auditores verifican los aspectos relativos al apego de la Organización a los principios de ética y de transparencia, así como el respeto y el acatamiento de las obligaciones de ley que son de su responsabilidad.

Fuera de lo anterior, el revisor fiscal de la Empresa verifica, constantemente, que el proceder de la Empresa esté signado por esos principios y que cumpla las disposiciones legales que la obligan, y presenta, cada año en la Asamblea Ordinaria de Socios, el informe que da fe de ello.

## 2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN DELTA A SALUD

**Delta A Salud**, en cuanto a responsabilidad social empresarial, se enfoca, lógicamente, en minimizar o evitar la afectación que, como producto de sus actividades, pueda ocasionar a la calidad de vida de sus empleados y de las comunidades de su entorno que están relacionadas, directa o indirectamente, con el desarrollo de su objeto social, o al medio ambiente. Por ello, la Empresa desarrolla esfuerzos especiales orientados a reconocer las necesidades y las expectativas de nuestros grupos de interés, y a garantizar la preservación de la naturaleza, con el propósito de lograr que nuestra operación sea sustentable en todos los aspectos y que, por ello, no sea despectiva con el bienestar y con el futuro de las nuevas generaciones.

Así, en perfecta consonancia con sus principios y con su filosofía corporativa y con la clara finalidad de estar completamente alineada con los preceptos generales de la responsabilidad social empresarial, **Delta A Salud** sustenta su quehacer en el respeto absoluto por todas las personas -incluidas, por supuesto, sus trabajadores, sus clientes y los representantes de ellos, sus proveedores y quienes los representan, y los pacientes y usuarios de las organizaciones de salud a las que les provee sus servicios- y en el acatamiento y sometimiento en su actuar a los valores morales y éticos que deben regir toda sociedad que aspire a los logros de la justicia, la equidad, la armonía, el desarrollo a escala humana para todos y la convivencia pacífica, y toma las medidas necesarias para garantizar que el respeto, el acatamiento y el sometimiento a los que se hizo alusión se haga evidente en su plataforma estratégica, en sus planes y programas para el cumplimiento de los objetivos empresariales, en todos sus procesos de gestión, y, de forma muy especial, en el comportamiento de cada uno de sus trabajadores, particularmente, en el de sus socios y directivos.

En términos de lo antes planteado, la Empresa ha establecido en la “Perspectiva Gratitud y Conciencia Social” de sus objetivos estratégicos, como una forma de enfrentar este importante reto, unos propósitos y unas metas corporativas que hablan por sí solas de su grado de compromiso y que, por su relevancia en este acápite del presente Informe, en lo pertinente vale la pena volver a plantear:

- Garantizar, siempre, la transparencia en el proceder Corporativo, e impulsar que el comportamiento de los trabajadores, en todo sentido, sea de igual naturaleza.
- Aportar al desarrollo de la comunidad, en forma especial de los grupos vulnerables, principalmente en los campos de la educación, la nutrición, la vivienda y la cultura.
- Desarrollar las acciones necesarias para medir, minimizar y neutralizar nuestra huella de carbono, y para alcanzar la meta de ser una empresa carbono neutral.

El proceder de **Delta A Salud**, entonces, en cuanto a Responsabilidad Social Empresarial, tiene la finalidad de generar un impacto positivo en la sociedad y sobre el medio ambiente, motivo por el cual: i) aporta al bienestar de grupos vulnerables con alianzas con fundaciones que apoyan obras sociales, con actividades de acción y de asistencia

social, con labores de voluntariado, con ayudas para la conservación y la recuperación de la salud, y con apoyo a la formación académica y a la cultura; ii) contribuye a la conservación de la naturaleza con el desarrollo de buenas prácticas ambientales y con la siembra de árboles; e iii) impulsa el crecimiento, la calidad de vida y la felicidad de sus trabajadores con medidas que, además de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, inducen al autocuidado, y a la armonización de la vida personal y familiar con la vida laboral.

En el contexto de lo antes planteado, los objetivos de **Delta A Salud** en lo referente a responsabilidad social empresarial se establecen no sólo teniendo en cuenta la filosofía, los valores y los principios, las políticas, las normas y las estrategias corporativas, sino la alineación con los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, cuya finalidad es erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos. En efecto, una correlación entre unos y otros objetivos muestra lo siguiente:

Objetivos de sostenibilidad	Objetivos empresariales	Objetivos estratégicos
 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de un ambiente laboral, sano y seguro que propicie el bienestar de nuestros trabajadores.</li> <li>• Impulsar en los trabajadores de la Empresa, la adopción de hábitos y estilos de vida que promueven su felicidad y el desarrollo de sus competencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuar la transformación de la cultura organizacional en línea con los valores corporativos.</li> <li>• Implantar un proceso permanente de gestión del cambio de acuerdo con las necesidades de la Empresa.</li> <li>• Mejorar cualitativamente las características y competencias de las personas que conforman la Empresa.</li> </ul>
   	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar, en los trabajadores de la Empresa, la adopción de hábitos y de estilos de vida que promuevan su felicidad y el desarrollo de sus competencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener vinculadas a la Empresa a las mejores personas.</li> <li>• Avanzar en el despliegue del Plan orientado a hacer más sólida la cultura laboral de Delta A Salud, que se basa en el respeto, en la responsabilidad y en la flexibilidad, y que busca propiciar la calidad de vida y la felicidad de los trabajadores y de sus familias mediante la plena armonización de la vida laboral de ellos con su vida personal y familiar.</li> <li>• Fortalecer la interacción colaborativa en la Empresa.</li> <li>• Garantizar, siempre, la transparencia en el proceder Corporativo, e impulsar que el comportamiento, en todo sentido, de los trabajadores sea de igual naturaleza.</li> </ul>

Objetivos de sostenibilidad	Objetivos empresariales	Objetivos estratégicos
        	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de un ambiente laboral sano y seguro que propicie el bienestar de nuestros trabajadores.</li> <li>• Minimizar el daño que, por causa de nuestra operación corporativa se pueda generar en la naturaleza y en la comunidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportar al desarrollo de la comunidad, en forma especial de los grupos vulnerables, principalmente en los campos de la educación, la nutrición, la vivienda y la cultura.</li> <li>• Desarrollar las acciones necesarias para medir, minimizar y neutralizar nuestra huella de carbono, y para alcanzar la meta de ser una empresa carbono neutral.</li> <li>• Disminuir el desperdicio en nuestra gestión corporativa y por tanto decrementar el gasto administrativo en 10%.</li> </ul>
  	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proveer nuestros servicios con alta calidad técnica y con total apego a las obligaciones que adquirimos con los clientes.</li> <li>• Alcanzar la satisfacción de nuestros clientes.</li> <li>• Alcanzar altos niveles de seguridad en la administración de la información de nuestros grupos de interés.</li> <li>• Minimizar o eliminar los riesgos que puedan afectar la sostenibilidad y la competitividad de la Empresa.</li> <li>• Obtener una rentabilidad razonable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar la transformación digital de la Empresa.</li> <li>• Incrementar el número de clientes.</li> <li>• Desarrollar nuevos servicios y mercados.</li> <li>• Lograr mayor lealtad de nuestros clientes.</li> <li>• Fortalecer el posicionamiento de la marca empresarial “Delta A Salud” en el sector de la seguridad social en Colombia y en Latinoamérica.</li> <li>• Garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.</li> <li>• Crear nuevas oportunidades de crecimiento organizacional.</li> <li>• Utilizar el conocimiento empresarial para el mejoramiento operacional, el diseño de nuevos negocios y el beneficio del sector de la seguridad social.</li> </ul>

## PARTES INTERESADAS

Para Delta A Salud las partes interesadas en lo concerniente a responsabilidad social empresarial son, en orden de importancia:

- Los empleados y trabajadores de la Empresa, y los aprendices
- Los seres humanos que, gracias al trabajo de la Organización, tienen la posibilidad de recibir los servicios de salud que requieren
- Los trabajadores y directivos de las organizaciones (administradoras de planes de servicios en salud, prestadoras de servicios de salud y entes gubernamentales) a las que la Empresa les provee sus servicios
- Las familias de los empleados de la Empresa
- Los clientes institucionales
- Los proveedores de servicios y de insumos
- La comunidad, en general
- La naturaleza
- Los entes gubernamentales de los niveles nacional, departamental y distrital o municipal

## PRINCIPALES RIESGOS CORPORATIVOS

Los riesgos prioritarios que ha identificado **Delta A Salud** para las Dimensiones BIC son:

### 1. Gobierno Corporativo:

- No garantizar la diversidad en la conformación de los equipos directivos
- No garantizar la diversidad en el grupo de proveedores
- Violar la ley e incumplir nuestras obligaciones legales y fiscales
- No divulgar la Plataforma Estratégica de **Delta A Salud** entre los empleados, o no disponer las medidas o los recursos pertinentes para que ellos actúen según los cánones y lineamientos de dicha Plataforma

### Acciones para mitigar estos riesgos:

- La Empresa tiene una Política de Inclusión, la cual se ajustará para incluir algunos otros grupos vulnerables.
- Se completarán las convocatorias para los procesos de selección con una frase que apunte a la inclusión social, y se publicará la Política de Inclusión en la Página Web de la Empresa.
- Respecto del Procedimiento de Selección y Evaluación de Proveedores se decidió dar un puntaje adicional a las empresas u oferentes que sean de propiedad de mujeres o de minorías.
- La Empresa tiene una Matriz de Requisitos Legales relacionados con el ámbito de su operación y con todos los sistemas que componen su plataforma de gestión integral; esa Matriz, pese a que se revisa y audita periódicamente, se ajustará de acuerdo con lo que la legislación disponga para la protección y el favorecimiento de los grupos vulnerables contemplados en la Política de Inclusión de **Delta A Salud**.
- Se está elaborando el Código de Ética de **Delta A Salud SAS BIC**.

- La Empresa tiene publicada la Plataforma Estratégica en su Página Web y en la Intranet. El conocimiento que, sobre ella, adquieren las personas que se vinculan a la Empresa se evalúa en los procesos de inducción; de la misma manera, el que tienen las que llevan 6 meses o más trabajando en **Delta A Salud**, se evalúa en los procesos de reinducción que se llevan a cabo una vez al año.

## 2. Modelo de Negocio:

- No garantizar la adquisición de bienes a empresas de origen local o pertenecientes a mujeres o a minorías
- No garantizar la contratación de servicios con empresas de origen local o pertenecientes a mujeres o a minorías
- Celebrar contratos con proveedores de bienes o servicios o con personas que no tengan implantadas (o no tengan un plan para hacerlo) políticas o normas que garanticen la equidad y la conservación del medio ambiente
- Afectar, por deficiencias en nuestra operación, a los pacientes y usuarios del sistema de salud del país, o a sus familiares
- Afectar, por deficiencias en nuestra gestión, a los clientes institucionales y a nuestros proveedores
- Incumplir nuestras obligaciones contractuales

### **Acciones para mitigar estos riesgos:**

- En el Procedimiento de Selección y Evaluación de Proveedores se incluyó un criterio para dar un puntaje adicional a los proveedores que tengan implantadas políticas de gestión ambiental y de disposición de residuos.
- La Empresa evalúa a sus proveedores en lo referente al cumplimiento de las políticas de gestión ambiental y de disposición de residuos.
- **Delta A Salud**, en un Tablero de Indicadores, controla diariamente la calidad, la oportunidad y las características de los servicios que provee a sus clientes.
- La Empresa hace, anualmente, una encuesta de satisfacción de nuestros clientes, con base en la cual se establecen acciones de mejora que son objeto de monitoreo y control por parte de la alta dirección de la Organización.
- La Empresa suscribe acuerdos de servicio con los clientes, para determinar aspectos específicos de las obligaciones contractuales que adquiere con ellos.
- Se mantiene una comunicación continua con los clientes; además, ellos también evalúan a **Delta A Salud** de manera permanente
- La gestión de la alta dirección de la Empresa está amparada por una póliza de responsabilidad civil extracontractual
- La Empresa lleva a cabo auditorías internas y externas respecto de todos sus procesos, enfocadas en la mejora continua, y tiene estructurado un sistema de gestión integral que garantiza la realización de las actividades de monitoría y de formulación y ejecución de acciones correctivas.
- La Empresa se ha hecho acreedora a certificaciones internacionales en gestión de calidad, en gestión ambiental, en gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y en armonización de la vida laboral con la vida personal y familiar de los trabajadores (Empresa Familiarmente Responsable).

### 3. Prácticas Laborales:

- Establecer parámetros de remuneración que no atiendan al principio de equidad
- No ofrecer alternativas para que los empleados tengan mejores opciones de formación y de desarrollo como personas y como trabajadores
- No ofrecer a los empleados todas las opciones de formación y capacitación para el adecuado desarrollo de sus actividades laborales
- Que los empleados sufran accidentes de trabajo, desarrollen enfermedades laborales, sufran el agravamiento de sus condiciones de salud por causa del trabajo en **Delta A Salud**, o adquieran otras enfermedades en el ámbito laboral
- Que las condiciones de trabajo no propicien la calidad de vida y la felicidad de los empleados, ni que posibiliten que ellos armonicen su vida laboral con su vida personal y familiar
- Que la política de flexibilización laboral que ha implantado la Empresa no se cumpla en la debida forma
- Que en las relaciones entre los trabajadores o entre ellos y sus superiores se presenten conductas que puedan catalogarse como acoso laboral
- Que en las relaciones entre los trabajadores o entre ellos y sus superiores se presenten conductas que puedan catalogarse como acoso sexual
- Que haya sobrecarga laboral
- Que los empleados trabajen en condiciones que propicien el estrés y el riesgo sicosocial
- Que no se cumpla, en la debida forma, la política de desconexión laboral y de desconexión digital de los trabajadores
- No permitir que los trabajadores disfruten del tiempo libre al que tienen derecho para el almuerzo, el descanso el medio de las jornadas, las pausas activas, etc.
- Que en el quehacer laboral se violen valores y principios de la Empresa y se irrespete, de cualquier forma, a las personas que trabajan en **Delta A Salud**
- Incumplimiento de las obligaciones legales que la Empresa adquiere con el trabajador en lo relativo a sus derechos, a su remuneración y prestaciones sociales, y a su seguridad social legal
- Que las decisiones operativas y administrativas de los líderes generen inequidad en su equipo de trabajo

#### **Acciones para mitigar estos riesgos:**

- La Empresa tiene una política de asignación salarial que busca disminuir las brechas salariales y garantizar una remuneración justa.
- La Empresa tiene un plan de capacitación y apoya a los trabajadores que estudian con tiempo remunerado y con auxilios educativos.
- La Empresa tiene un Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo que cumple los lineamientos del decreto 1072 de 2015.
- La Empresa capacita a los trabajadores de manera constante en lo referente a la prevención de accidentes, incidentes, comportamientos inseguros, condiciones inseguras y enfermedades laborales.
- La Empresa hace campañas para mitigar los riesgos laborales por medio del envío de información periódica a las direcciones electrónicas de los trabajadores.

- La Empresa garantiza el suministro de elementos de protección personal a los trabajadores, para la prevención de riesgos y accidentes laborales.
- La Empresa tiene políticas de flexibilización laboral y un plan de beneficios que tiene como fin la armonización de la vida personal y familiar, con la vida laboral de sus trabajadores.
- Dado que la Empresa esta certificada como Empresa Familiarmente Responsable, tiene el objetivo de continuar fortaleciendo las políticas de bienestar para sus trabajadores.
- La Empresa hace el debido seguimiento, mediante indicadores de gestión, respecto del cumplimiento de sus políticas de flexibilización laboral.
- La Empresa tiene un Comité de Convivencia Laboral y tiene una política establecida para la prevención del acoso laboral.
- La Empresa estableció lineamientos referentes a la desconexión laboral; no excede el límite de horas extras establecidas por la ley, y permitió a sus trabajadores la reducción del número de días laborales sin afectar el cumplimiento de la jornada semanal.
- La Empresa propicia espacios y oportunidades para el relax y la formación de los trabajadores, mediante el funcionamiento de una zona de bienestar adecuada en la sede, así como la programación de sesiones de yoga, de clases de baile, de charlas y conferencias sobre diversos temas, y de campañas de distinta naturaleza, entre otras.
- La Empresa, mediante comunicaciones telefónicas sistemáticas y estructuradas, hace acompañamiento psicosocial y emocional a sus trabajadores, con el fin de procurar su salud mental y emocional.
- La Empresa promueve que los trabajadores disfruten de tiempo libre para sí y para sus familias, y tiene normas y disposiciones para respetar ese tiempo libre, entre el que se cuenta la hora de almuerzo, los descansos y las pausas activas.
- En el reglamento interno de trabajo está estipulada como una falta grave el irrespeto, de cualquier forma, a la dignidad de los trabajadores.
- La Empresa tiene indicadores relativos al pago oportuno de las obligaciones con sus trabajadores; al registro de las novedades; a la precisión en el pago de las novedades, y al cumplimiento, en el proceso de contratación, de todos los requisitos legales, entre otros.
- Están claramente establecidas y ajustadas las funciones y responsabilidades de los líderes, especialmente en lo referente a la forma como deben relacionarse con las personas a su cargo, y a la manera como deben orientar la gestión de ellas.
- Con el ánimo de garantizar la perfecta alineación de los líderes de **Delta A Salud** con la cultura organizacional de la Empresa, se implantó el programa especial de formación “Creaser”, que tiene una duración mínima de un año.

#### 4. Prácticas Ambientales:

- Desconocer o violar requisitos legales en caso de que se presente algún cambio importante en los procesos de la Empresa o en su infraestructura

- No identificar oportunamente las diversas consecuencias, en términos de impacto ambiental, de la operación de la Empresa, ni evaluar correctamente dicho impacto
- Conservar prácticas como el sobreuso de papel, el desperdicio de agua o de energía, o el consumo de material desechable, que afectan el medio ambiente
- No ejecutar los programas y las actividades de sostenibilidad con los que se ha comprometido la Empresa, como la siembra de árboles nativos
- No ejecutar las debidas acciones de reciclaje y de reutilización de desperdicios
- No ejecutar las acciones de alfabetización y capacitación ambiental dirigidas a los empleados y a los proveedores
- No incentivar a los empleados para que usen medios de transporte ambientalmente sostenibles
- No ejecutar acciones tendientes a reducir o a anular la huella de carbono de la Empresa
- No tener o no aumentar las fuentes de energía renovable para la operación de la Sociedad

**Acciones para mitigar estos riesgos:**

- Identificación y monitoreo periódico de los requisitos legales ambientales aplicables a la Organización, a través de la consulta de fuentes idóneas como el Ministerio De Ambiente y Desarrollo Sostenible y la Secretaría Distrital de Ambiente.
- Capacitación permanente a los trabajadores de la Empresa para que adopten buenas prácticas de consumo responsable y consciente de los recursos.
- Seguimiento periódico del cumplimiento de las actividades definidas en el Plan de Trabajo del proceso gestión ambiental.
- Monitoreo constante de la Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales y de los controles operacionales definidos para la gestión ante los efectos ambientales.
- Ejecución de campañas y de actividades enfocadas a la adopción de comportamientos y hábitos amigables con el medio ambiente.
- Diseño e implantación del Programa de Incentivos Ambientales, el cual propende el reconocimiento a los trabajadores que demuestren su participación activa en las actividades del Sistema de Gestión Ambiental.
- La Empresa hace parte de la Estrategia Carbono Neutralidad.
- Diseño e implantación del proyecto “+ hogares sostenibles”
- Diseño e implantación del Plan “Semilleros de Programas de Mejoramiento de la Gestión Ambiental”.

**5. Prácticas con la comunidad:**

- No crear opciones de trabajo para la población estructuralmente desempleada
- No hacer el aporte que, en educación, nutrición, cultura y vivienda, por sus objetivos estratégicos, la Empresa está comprometida a hacer para grupos y poblaciones vulnerables

- No adelantar las obras sociales en interés de la comunidad que estén al alcance de la Empresa y que puedan significar, así sea de manera temporal, una oportunidad de restablecimiento de derechos o de condiciones dignas para alguna persona

**Acciones para mitigar estos riesgos:**

- Identificación de los grupos vulnerables de la comunidad aledaña a la sede de la Empresa, con el fin de proponer acciones que contribuyan a la mejora de su calidad de vida.
- Diseño y estructuración del Programa de Responsabilidad Social, con el fin de garantizar el compromiso de la Empresa con los grupos vulnerables de la comunidad.
- La Empresa hace aportes y apoya la gestión de entidades sin ánimo de lucro que trabajan en educación, arte y cultura.

### 3. GESTIÓN DE DELTA A SALUD EN LO RELATIVO A LAS DIMENSIONES BIC

#### 3.1. ANTECEDENTES

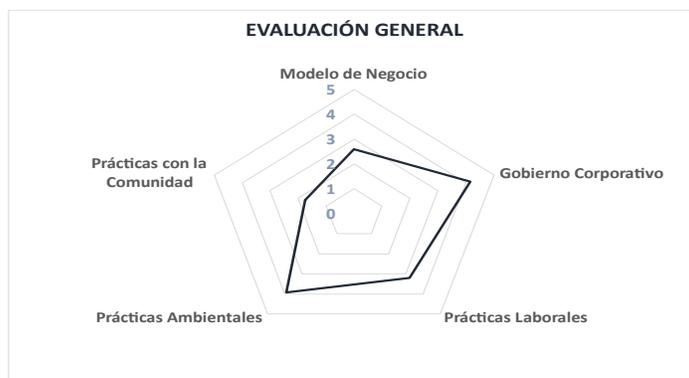
La Superintendencia de Sociedades, como responsable de supervisar las empresas BIC, definió que, para la elaboración de los informes de gestión de estas compañías, hay cinco (5) estándares válidos, entre los cuales, para el efecto, **Delta A Salud** escogió el modelo de la organización internacional B LAB<sup>1</sup> para la Certificación de las Sociedades Tipo B, formato que, aunque hace parte de los requisitos de la certificación internacional, en **Delta A Salud** sólo se utilizó para establecer el grado de cumplimiento de las prácticas asociadas al modelo BIC. La herramienta tiene más de 200 preguntas relativas a las dimensiones del modelo BIC; los resultados dependen de las preguntas cuya respuesta es la deseable según referentes globales, y del puntaje que se asigna a cada una.

Con base en la evaluación ante el modelo referido, y con la asesoría de la Cámara de Comercio de Bogotá por medio de la Corporación Ambiental Empresarial – CAEM, que aplicó, a **Delta A Salud**, el “Instrumento de Caracterización de Prácticas Empresariales Asociadas al Modelo de Sociedades BIC”, se estructuró este informe de gestión.

#### 3.2. RESUMEN EJECUTIVO DEL RESULTADO DE LAS EVALUACIONES PRACTICADAS

**3.2.1. Resultados y logros de Delta A Salud en su desarrollo como Sociedad BIC, según el “Instrumento de Caracterización de Prácticas Empresariales Asociadas al Modelo de Sociedades BIC”, de la Cámara de Comercio de Bogotá.**

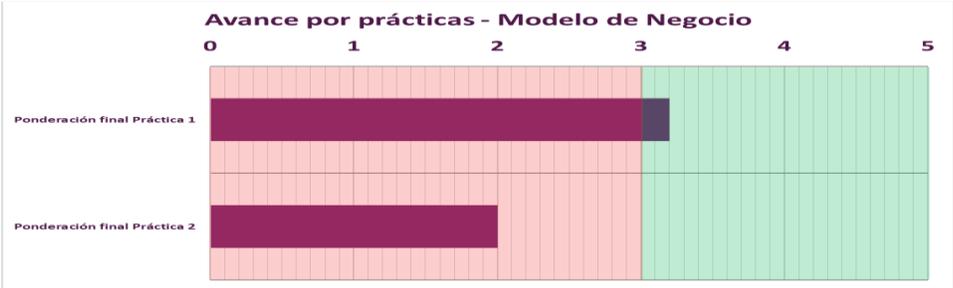
Según la evaluación (17 de marzo de 2022), **Delta A Salud** cumple en, al menos, una práctica en cuatro de las cinco Dimensiones BIC, para la categoría de Sociedad BIC. En la evaluación del grado de avance de la Empresa en cada Dimensión, en una escala de 0 a 5, los resultados son los que se muestran en el diagrama de Kiviat:



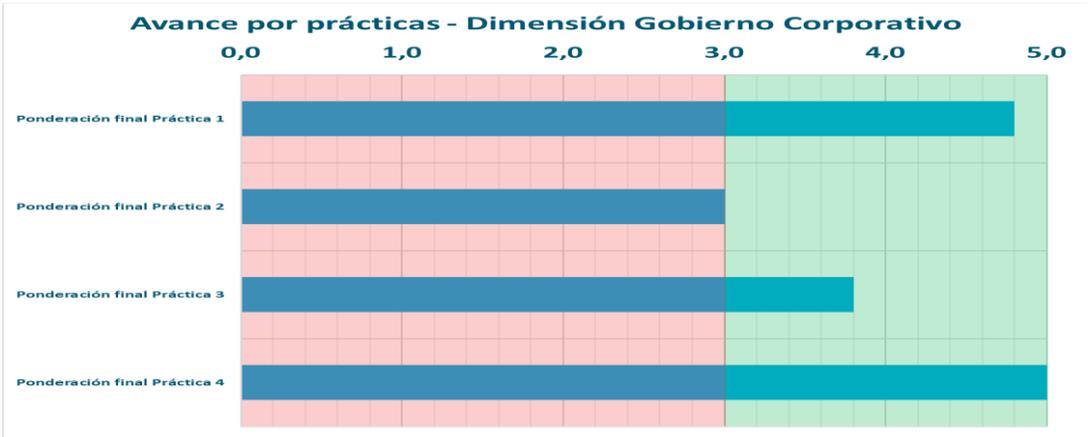
<sup>1</sup> Entidad española, sin ánimo de lucro, que impulsa la construcción de una economía inclusiva, equitativa y regenerativa, para lo cual crea estándares, políticas y herramientas de gestión para las empresas que quieran aunarse a esos propósitos.

En el gráfico se aprecia que las Dimensiones en las que se presentan los mayores avances son Gobierno Corporativo y Prácticas Ambientales, y que en la que hay el menor logro es Prácticas con la Comunidad. En general, con base en los resultados obtenidos al hacer la evaluación con el Instrumento mencionado, se conceptúa que **Delta A Salud** cumple los requisitos establecidos y tiene el perfil requerido para hacer la transición hacia Sociedad BIC. El detalle de la Evaluación deja ver lo siguiente:

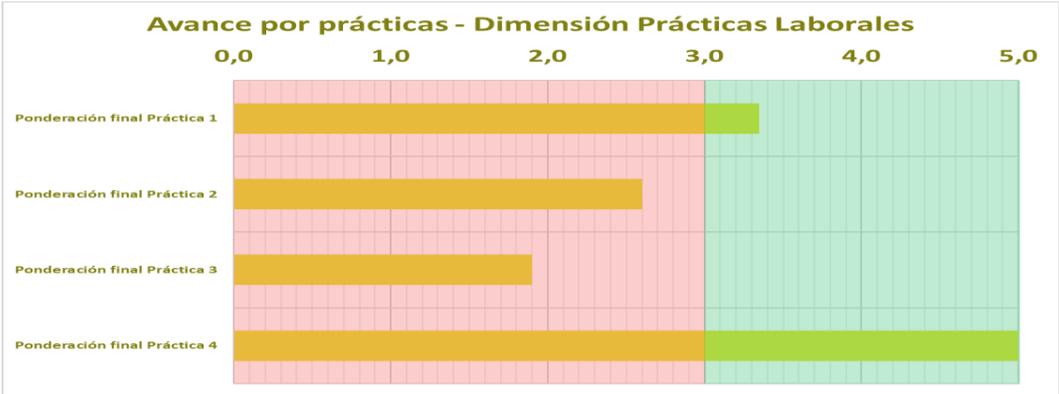
**Modelo de Negocio:** La Empresa cumple en una de las dos prácticas:



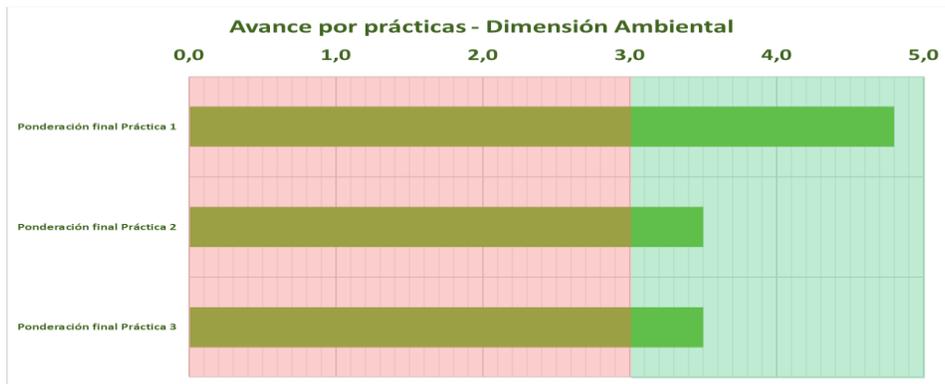
**Gobierno Corporativo:** Delta A Salud cumple en todas las prácticas:



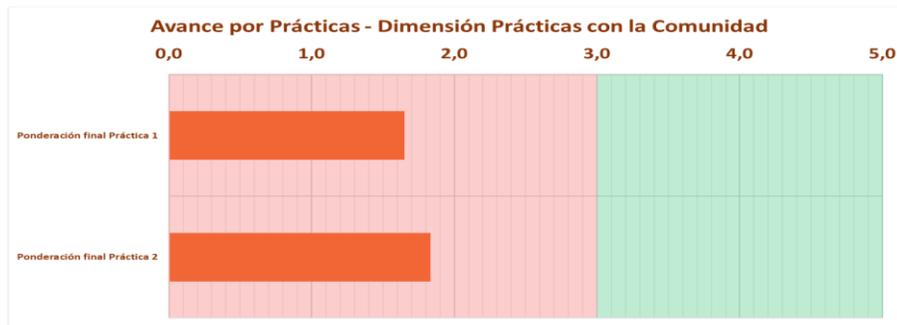
**Prácticas Laborales:** La Empresa cumple en dos de las cuatro prácticas:



**Prácticas Ambientales:** La Empresa cumple en todas las prácticas:



**Prácticas con la Comunidad:** La Empresa aún no cumple en ninguna de las prácticas:



Producto de esta Caracterización, se plantearon recomendaciones para fortalecer las prácticas asociadas al Modelo BIC, que están detalladas en un Plan de Acción que será objeto de detenido análisis para tomar las decisiones del caso.

### 3.2.2. Resultados y logros de Delta A Salud en su desarrollo como Sociedad BIC, según el Modelo de la Organización Internacional B LAB.

El resultado general de la evaluación con el Modelo B LAB es el siguiente:



Como se puede ver, **Delta A Salud** obtuvo, en esta evaluación, una calificación de 88.6 en una escala de 0 a 200, que es superior al promedio de la calificación de la Certificación de Empresas Tipo B, así como al promedio de la calificación que obtuvieron empresas del país, firmas del sector en el que se desenvuelve la Organización, y compañías del mismo tamaño, por número de empleados, de **Delta A Salud**. Para cada una de las Dimensiones el resultado fue el que se reporta a continuación:

**Cientes:** Mide aspectos relacionados con el valor que aporta a los clientes y consumidores directos de los productos y servicios de la Empresa:



**Comunidad:** Mide aspectos o prácticas relacionadas con la contribución al bienestar económico y social de las comunidades en las que opera **Delta A Salud**:



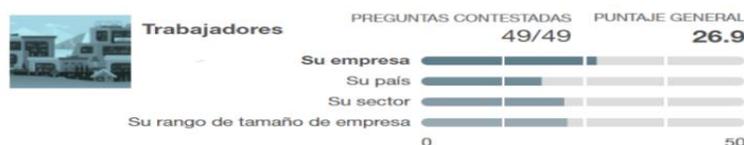
**Gobernanza:** Mide aspectos o prácticas relacionadas con la misión, la ética, la responsabilidad y la transparencia de la Empresa.



**Medio ambiente:** Mide aspectos relativos a las prácticas ambientales de **Delta A Salud**:



**Trabajadores:** Mide aspectos o prácticas dirigidas al bienestar financiero, físico, profesional y social de los empleados de la Empresa.



### 3.3 REPORTE DE ACTIVIDADES Y LOGROS

El reporte de las actividades adelantadas por **Delta A Salud** para ser catalogada como Sociedad BIC, así como los avances y logros, se presentan a continuación.

#### 3.3.1. Gobierno Corporativo

**Delta A Salud** tiene definidos, con precisión, su Misión, su Visión y sus Valores, y, como se dijo, su Política de Gestión Empresarial y sus Objetivos Generales y Estratégicos.



Todas estas declaraciones, que no sólo establecen los postulados éticos y sociales de la Empresa, sino que marcan su norte en términos del rol que debe cumplir en la sociedad y constituyen el sustento fundamental del gobierno corporativo, se divulgan, profusamente, entre nuestros grupos de interés, especialmente entre los empleados y las personas que, mediante otras modalidades, tienen relación contractual con la Organización. Para mejor ilustración, ellas se presentan a continuación.

#### - 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.

## - Valores



Respecto de las declaraciones que constituyen, como se expresó, el marco del gobierno corporativo, **Delta A Salud** ha definido y promulgado el deber que compete a cada uno de sus empleados en lo relativo al acatamiento absoluto y al respeto irrefutable de sus postulados éticos y de sus valores corporativos, así como las responsabilidades de cada quién en el logro de los objetivos empresariales y estratégicos de la Organización. Además, la Empresa, por diversos medios y, especialmente, en la Jornada Anual de Rendición de Cuentas, conecta o establece una correlación entre los objetivos corporativos y el aporte que, con el trabajo de todos, se hace al buen funcionamiento del Sistema de Salud de Colombia, y al propósito de garantizar, en lo que está a la mano de sus responsabilidades, la prestación de los servicios que requieren los afiliados al citado Sistema y, por supuesto, los pacientes. De hecho, se hace notar con claridad que la gestión de **Delta A Salud** posibilita que un número determinado de afiliados y de pacientes (que, para algunas variables asociadas al quehacer empresarial, se cuentan en millones) reciban los servicios que necesitan y que les han sido prescritos.

En lo referente a la manera como los empleados acatan, respetan y proyectan los valores y el espíritu de **Delta A Salud**, la Organización evalúa, anualmente, en el proceso de Gestión para el Desarrollo, si el comportamiento de cada uno se alinea con las virtudes que se esperan de ellos, y si sus competencias aportan al logro de los objetivos empresariales y, de contera, a la mejor gestión del Sistema de Salud del País.

Además, en la Empresa hay una clara Política de Inclusión definida, para que, entre otros propósitos, en el proceso de selección se privilegie la contratación de personas que pertenecen a minorías o a grupos vulnerables, tales como madres (especialmente) o padres cabeza de familia, personas con discapacidad, personas que están al final de su ciclo laboral, personas de la comunidad LGTBI, etc.; en general, la citada Política se fundamenta en el principio de la empatía y de la aceptación de todas las personas, sin distingos de ninguna clase, y en la prohibición expresa de asumir conductas que impliquen la exclusión de algún ser humano por razón de su raza, su identidad sexual, su credo, su ideología, etc.

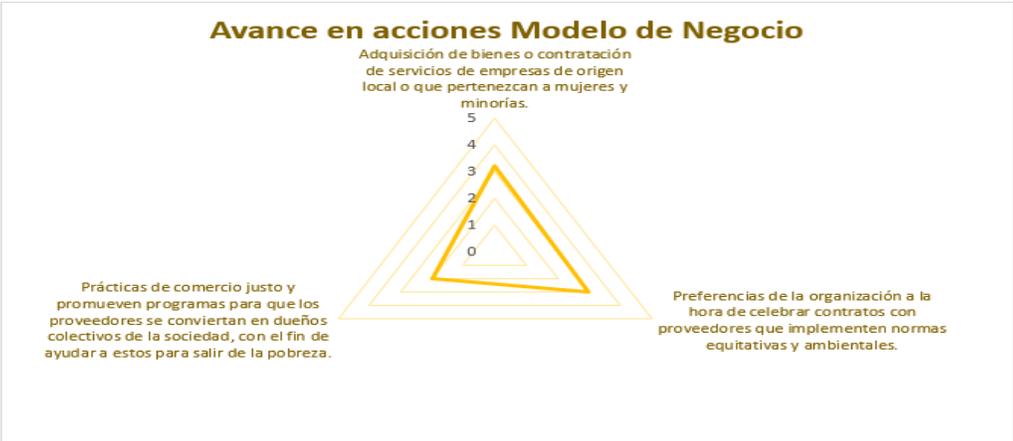
De otro lado, la información financiera de la Empresa se ajusta a las normas contables vigentes en Colombia (NIIF) y sus estados financieros reflejan, razonablemente, según dictamen del revisor fiscal, la situación económica de la Organización. **Delta A Salud** asegura, por medio de procedimientos documentados y verificables, que lo afirmado con anterioridad es absolutamente cierto, y que su proceder en los campos contable y fiscal corresponde, sin esguinces de ninguna clase, al deber ser.

Las auditorías internas de calidad, así como las relativas a los distintos sistemas de gestión de la Empresa aportan elementos de juicio para determinar si, en general, en las variables que se consideran en lo atinente al gobierno corporativo se alcanza el nivel deseable. Además, fuera de la evaluación que se hace a los empleados en el proceso Gestión del Desarrollo (del que ya se habló), en las actividades de seguimiento quincenal que adelanta la presidencia con los responsables de los distintos procesos (direcciones, gerencias y vicepresidencias), se evalúan los logros alcanzados en estas variables.

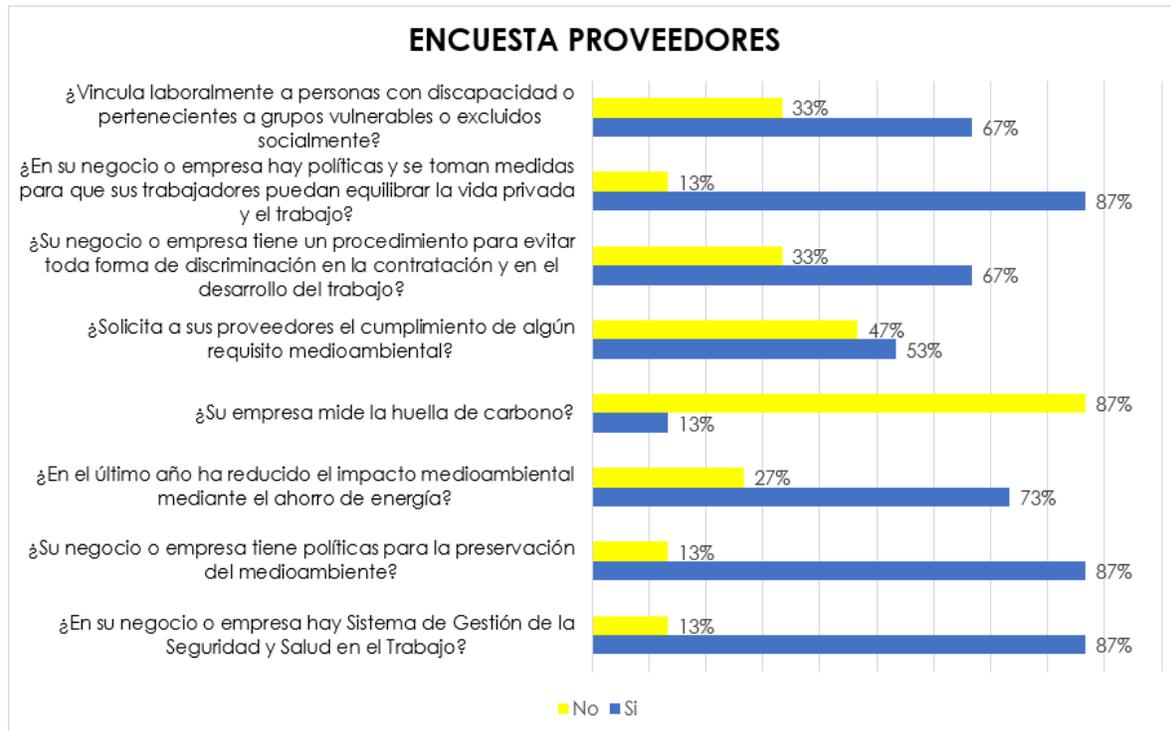
### 3.3.2. Modelo de Negocio

En el 2021 **Delta A Salud** modificó el Manual de Contratación y el Procedimiento de Selección y Evaluación de Proveedores, y estipuló que, en la calificación de ellos, se otorgará un puntaje adicional a las empresas o negocios de origen local y que implanten normas para garantizar la equidad y la protección del medio ambiente. Además, se decidió que, en lo sucesivo, se solicitará a los proveedores los soportes correspondientes a la disposición de los residuos que puedan generar según el servicio que presten a nuestra Empresa. Con base en estos parámetros, se ejecuta anualmente la evaluación de los proveedores para determinar las acciones de mejora a que haya lugar.

Las evaluaciones en este campo dejan ver que el 99% de los proveedores de **Delta A Salud** son empresas de origen local; que el precio de los bienes o servicios que se adquieren se pacta en el proceso de negociación; y que las políticas de la Empresa establecen que el pago se hace, a más tardar, a los treinta (30) días de provisto el servicio o el suministro, aunque, con el fin de apoyar a las pequeñas empresas, con algunas se pactan diferentes formas de pago o, incluso, se hacen anticipos. En la siguiente gráfica se pueden apreciar, en mejor forma, los logros de **Delta A Salud** en esta Dimensión:



En el 2021 **Delta A Salud** aplicó, a 15 proveedores (los más grandes del portafolio), la primera encuesta con la que se pretendió conocer, entre otros aspectos, sus prácticas ambientales, sus prácticas con la comunidad y algunas de sus prácticas laborales. Los resultados que arrojó la citada encuesta se pueden apreciar, para cada una de las variables, en la siguiente Tabla:



Además, en la encuesta se indagó sobre la satisfacción de los proveedores con la relación contractual con **Delta A Salud**. En una escala de 1 a 6 (1, lo más bajo y 6, lo más alto), el 100% de los proveedores encuestados calificaron con 5 o 6 las siguientes variables:

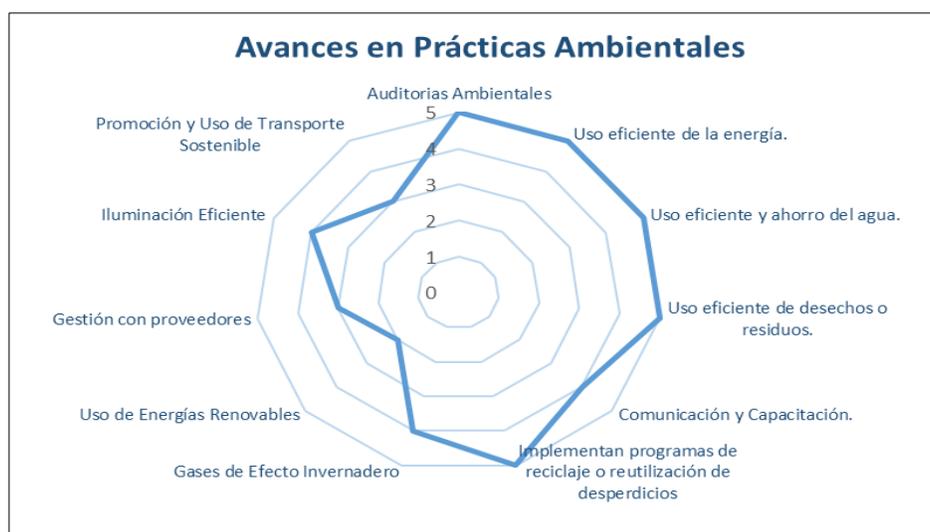
- ✓ La actitud de las personas de **Delta A Salud** con las que se relaciona es colaborativa.
- ✓ Es fácil comunicarse con las áreas de **Delta A Salud** con las que se relaciona.
- ✓ En **Delta A Salud** se atienden oportunamente sus solicitudes.
- ✓ Las negociaciones con **Delta A Salud** son totalmente transparentes.
- ✓ Los pedidos que le hacen en **Delta A Salud** son claros y fácilmente identificables.
- ✓ **Delta A Salud** paga sus obligaciones en la fecha y según las condiciones pactadas.

Según estos resultados se plantean, para la Dimensión Modelo de Negocio, las siguientes oportunidades de mejora:

- Establecer indicadores más precisos para evaluar los avances en esta Dimensión.
- Lograr un mayor acercamiento con los proveedores.
- Hacer una mejor y más precisa identificación de los aspectos en los que se pueda apoyar el crecimiento y el mejoramiento de los proveedores.
- Asignar beneficios, de distinto tipo, a los proveedores que resalten por su desempeño y que cumplan las políticas de **Delta A Salud** y que sustentan el Modelo BIC.
- Capacitar en aspectos ambientales, sociales, de SST y laborales a los proveedores

### 3.3.3. Prácticas Ambientales

La gestión de **Delta A Salud** en este campo muestra avances importantes en cinco (5) Prácticas Ambientales (auditorías ambientales, uso eficiente de la energía, uso eficiente y ahorro del agua, uso eficiente de desechos y de residuos e implantación de programas de reciclaje y de reutilización de residuos), como se aprecia en esta gráfica.



En cuanto al **uso de energías renovables**, **Delta A Salud** presentó, en el 2021, al Programa PRO- REDES, liderado por la Secretaría Distrital de Ambiente, un proyecto en esa materia, proyecto que no fue viable por las características de la infraestructura la sede de la Empresa y por la falta de disponibilidad de espacio para ubicar los paneles solares.

En lo atinente a la promoción y al uso de transporte sostenible, al control de la emisión de gases de efecto invernadero, a la gestión de proveedores, a la iluminación eficiente y a la comunicación y capacitación, la Empresa presenta logros en rangos medios, razón por la cual, con sustento en el Sistema de Gestión Ambiental de la Organización, se establecerán los planes de acción a los que haya lugar para cumplir, en la debida forma, los compromisos corporativos y las metas correspondientes.

Como se puede colegir de lo antes planteado, en **Delta A Salud**, como parte fundamental de nuestra filosofía y de nuestra Plataforma Estratégica, establecemos políticas y objetivos, en lo concerniente a la gestión ambiental, para garantizar el adecuado uso de los recursos, y para minimizar el impacto socioambiental de nuestra operación corporativa y el daño que podamos generar en la naturaleza y en la comunidad. Lo anterior supone la revisión y el análisis periódico de las actividades que se desarrollan de manera directa e indirecta en cumplimiento de nuestro objeto social, con el fin de identificar aquellos aspectos que impactan de manera significativa el medio ambiente, como: consumo de agua y de energía; generación de residuos aprovechables y no aprovechables; generación de gases efecto invernadero y consumo de productos como papel, insumos de oficina, elementos de cafetería de y aseo, entre otros.

Los aspectos relacionados en el párrafo anterior se registran en la “Matriz de Identificación de Aspectos e Impactos Ambientales”, diseñada para el efecto, la cual se revisa y se ajusta en forma periódica de acuerdo con los cambios que se presentan en la operación regular de la Empresa y en el medio; según el resultado de la verificación antes mencionada, se establecen las medidas tendientes a controlar o mitigar dichos efectos, medidas que se consolidan en programas que aseguren el cumplimiento de los objetivos y de la política empresarial. Para garantizar que, efectivamente, las medidas se apliquen y los programas se ejecuten, la Empresa ha establecido un Plan de Auditorías que contempla el seguimiento y la verificación permanente de los diferentes aspectos que, por su propia naturaleza, componen el Sistema de Gestión Ambiental.

Durante el 2021 se ejecutaron tres **procesos de auditoría ambiental** en los que se evaluó y verificó el cumplimiento de los requisitos legales ambientales asociados al objeto social de la Empresa, así como el grado de ajuste de sus medidas y políticas a los lineamientos establecidos en la Norma ISO 14001 de 2015 y a otros requisitos determinados por la Secretaría Distrital de Ambiente. Producto de esas evaluaciones se logró la recertificación de Delta A Salud con la Norma ISO mencionada, y se obtuvo, en febrero de 2022, el reconocimiento por parte del Programa de Excelencia Ambiental Distrital de la Secretaría Distrital de Ambiente, en la categoría “En Marcha Hacia la Excelencia Ambiental”.



En lo atinente a las **capacitaciones ambientales**, en **Delta A Salud**, durante el 2021 se llevaron a cabo varias actividades de ese tipo dirigidas a los trabajadores de la Empresa, para lo cual se utilizó, básicamente, el Programa Aprendamos, que consiste en el envío, a la dirección electrónica, de piezas informativas y de material didáctico pertinente (31 mensajes para el período referido); además, se conmemoraron diez (10) fechas especiales y se ejecutaron seis (6) actividades presenciales y virtuales de formación en gestión ambiental.

Los temas que se abordaron en las diversas actividades de capacitación fueron:

- Prácticas de ahorro y uso eficiente del agua y de la energía en la casa y en el trabajo
- Separación de residuos y aprovechamiento de residuos orgánicos (compostaje)
- Consumo responsable y consciente de ropa, zapatos, electrodomésticos, etc.

- Consumo responsable del agua y de la energía
- Reducción del consumo de plásticos de un solo uso
- Gestión/entrega de residuos posconsumo: medicamentos y envases, pilas y RAAE
- Movilidad sostenible: uso de bicicleta, vehículo eléctrico, patineta, carro compartido.
- Cuidado de la biodiversidad y de los árboles

Además, en el propósito de impulsar la concientización de los trabajadores de la Empresa en lo relativo a la importancia de la conservación del medio ambiente y de trabajar en armonía con naturaleza, se llevó a cabo la **II Semana Ambiental** cuya temática fue “Consumo responsable y consciente”. Durante el Programa de la Semana Ambiental se profundizó en prácticas de consumo responsable y consciente de productos y de servicios tanto en la casa como en el trabajo; se divulgó información ambiental por medio de videos y del Programa Aprendamos, y se llevó a cabo el concurso “Yo practico un consumo responsable y consciente”, la “Trivia ¿Qué aprendí en la II Semana Ambiental?” y “La Gran Reciclación Delta A Salud”. En esta última actividad, con el apoyo de los trabajadores de la Empresa se recolectaron materiales aprovechables que fueron entregados a la Asociación de Recicladores 5´RS, al igual que ropa, calzado, juguetes, lencería, libros, maletas y otros artículos que se entregaron al Banco de Ropa de la Corporación Minuto de Dios.

A los trabajadores ganadores de la Trivia se les entregó una minihuerta casera para la cosecha de alimentos de consumo cotidiano (brócoli, orégano y tomate), y a quienes ganaron el concurso de la II Semana Ambiental, que consistió en mostrar las prácticas que llevan a cabo en sus hogares para garantizar un consumo responsable y consciente, se les entregó la mini huerta casera y un bono de \$300.000 destinado a la compra de elementos para mejorar las prácticas de ahorro de agua y de separación de residuos en su hogar (compra de puntos ecológicos, tanques de almacenamiento de agua potable o elementos para la adecuación de sistemas de recolección y reutilización del agua).

Por otra parte, con base en el Programa para la **Gestión del Consumo y la Generación de Residuos de la Empresa**, en el 2021 se implantaron actividades de reducción y aprovechamiento de residuos, entre las que están la sensibilización de los trabajadores sobre la adecuada separación de residuos, la entrega de residuos aprovechables a gestores ambientales para su retorno a procesos productivos y el desarrollo de campañas posconsumo para la recolección de pilas, tapas y medicamentos de consumo humano (vencidos o parcialmente consumidos) y sus envases.

Los gestores a los que se hizo entrega de los residuos fueron Punto Azul, Tapas para Sanar, Lúmina y Pilas con el Ambiente, Red Verde, Asociación Reciclemos Diferente, Asociación de Recicladores 5R´S, Fundación Planet, Más Compost Menos Basura, Maat Soluciones Ambientales y Gaia Vitare. Más adelante se presentan algunos de los certificados de aprovechamiento emitidos por los gestores aliados.

En la ejecución del Programa de la referencia, durante los años 2020 y 2021 se generaron, en **Delta A Salud**, los residuos que se relacionan en la Tabla siguiente, y desde junio de 2021 se han transformado en compost 53 kilos de residuos de alimentos.

Residuos Generados Años 2020-2021					
Año	Residuos aprovechables	Residuos ordinarios	RAEES y posconsumo	Residuos peligrosos	Total (kg)
2020	805.09 kg	990,09 kg	93.5 kg	51.5 kg	1.940.18
2021	1286 kg	445 kg	161,7 kg	23.7 kg	1.967 kg

El 76% del total de los 1.967 kg de residuos generados en el 2021, se aprovechó, es decir, fueron reciclados y reincorporados a otros procesos productivos.



**CERTIFICADO DE APROVECHAMIENTO**  
 ECOINDUSTRIA S.A.S. E.S.P.  
 NIT: 900.140.609-1

Gestor autorizado por la Corporación Posconsumo de Residuos de Iluminación - Lumina con Nit: 900.699.445-9, de acuerdo con la establecido por la autoridad nacional de Licencias Ambientales (ANLA) mediante resoluciones 0337 de 2012, 0029 de 2013, 1343 de 2014 y 611 de 2016, para la recolección y recepción, almacenamiento, transporte y aprovechamiento de los residuos de bombillas.

**CERTIFICA QUE:**

DELTA A SALUD SAS BIC

Identificada con NIT	800214959-9		
Fecha Recepción	2021-10-29		
N° de Remisión	68		
Gestor Logístico	ECO INDUSTRIA SAS ESP		
Tipo de residuo	Cantidad en KG	Clasif. CERTRIB	Estado
Tubos fluorescentes	10	A2010	SÓLIDO
Bombillas ahorradoras (CFL)	2	A2010	SÓLIDO
Alta intensidad de descarga HID	0	A2010	SÓLIDO
Fecha de Aprovechamiento	2021-11-12		

ECO INDUSTRIA SAS ESP ubicada en el Km 10 Parque Industrial San Jorge torre 1, bodega 8, garantiza que en cumplimiento de la Ley ambiental otorgada por la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca (CAR) bajo la resolución 03874 del 30 de noviembre de 2018, los residuos aprovechables que se originaron en el proceso de mantenimiento de forma ambientalmente responsable e incorporados a cadenas de procesos productivos. En cuanto a los residuos peligrosos generados estos fueron entregados a empresas autorizadas para su gestión. Como constancia se genera el día Dec 21, 2021.

*[Firma]*

**Maritza Peña Reyes**  
 \*Coordinadora Nacional de Posconsumo Eco Industria SAS ESP  
 E-mail: lumina@ecindustriasas.com  
 Móvil: 321 417 43 86



24 de septiembre de 2021, Bogotá D.C.

Señores:

DELTA A SALUD SAS BIC

**Asunto:** Certificación y acta de disposición final y aprovechamiento de residuos reciclables.

La Asociación de Recicladores 5R's NIT: 901.161.699-6 prestó el Servicio Público de Aseo en la Actividad de Aprovechamiento que consistió en: Recolección, transporte, pesaje, clasificación y comercialización de los residuos aprovechables generados en su institución. Estos procesos son realizados acorde a toda la normatividad vigente enmarcada en el decreto 596 de 2016.

Así las cosas, la Asociación certifica la recuperación y el aprovechamiento de los siguientes materiales reciclables:

Material	Kg
Archivo	64
Cartón	34
Papel	4
Vidrio	8
Chatarra	9
Plástico	8
Plegadiza	2

La empresa Delta A Salud SAS BIC, ayudó a disminuir su impacto ambiental y contribuye a la formalización de la población recicladora gracias a separar sus residuos adecuadamente.

Sin más, agradecemos su apoyo y colaboración.

Cordial Saludo

Edgar Oswaldo Romero Tamayo  
 CC: 79612643  
 Representante Legal.

**ASOCIACIÓN RECICLEMOS DIFERENTE**  
 NIT: 900180258-9  
 EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICO  
 HABILITADA POR LA UAESP RESOLUCIÓN 097-2014  
 NUESTRA PARTICIPACIÓN ES SOCIAL

**CERTIFICACIÓN**

La Asociación Reciclamos Diferente certifica que, DELTA A SALUD, identificado con NIT 800214959-9, ubicado en la Dirección: avenida calle 116 # 16-77, viene realizando la actividad de reciclaje con nuestra organización, entregando desechos sólidos reciclables separados y limpios para su aprovechamiento.

Cumplimiento con la resolución 799 del 2012 expedida por UAESP.

material	pesaje	kg, gr..
Cartón	34	kilos
Papel	14	kilos
papel	18	kilos
vidrio	10	kilos
<b>total</b>	<b>76</b>	<b>kilos</b>

Se expide a solicitud del interesado a los 13 días del mes de mayo de 2021.

Este certificado tiene una validez del 1 de mayo al 31 de mayo de 2021.

Atentamente:

*[Firma]*

**CESAR A. SURDIS**  
 Representante legal  
 C.C 79.422.616  
 Cel: 313 224 4496 - 3198162816

Dirección: calle 17a # 69 F 26  
[lumina@ecindustriasas.com](mailto:lumina@ecindustriasas.com)  
 página web: [www.asoredpuntodereciclaje.com](http://www.asoredpuntodereciclaje.com)  
 Bogotá Distrito capital



**TRATAMIENTOS Y RELLENOS AMBIENTALES DE COLOMBIA SAS ESP**  
 NIT: 900.362.813-3  
**CERTIFICA QUE:**

La empresa Delta A Salud identificado con NIT No. 800214959 - 9 de la sede Mantenimiento y entrega de EPP; Avenida Calle 116 No. 16-77, por intermedio de MAAT SOLUCIONES AMBIENTALES SAS quien realizó la recolección y transporte, identificado con NIT No. 900162510 - 4, entregó a TRACOL S.A.S ESP los siguientes residuos para su respectiva disposición final en celda de seguridad de acuerdo a los siguientes datos:

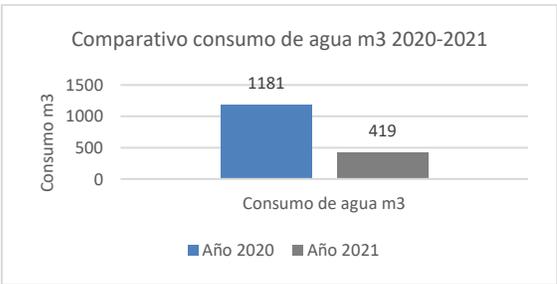
Solicitud No.	Nombre Técnico	Fecha Disposición	Peso Kg.	Numero Declarado	Tratamiento	Corriente Y	Corriente A
TR17601	EPPs CONTAMINADOS Y/O EN DESUSO	21/05/2021	5	No aplica			

El material se trató de acuerdo con la licencia ambiental otorgada por la CAR:  
 1. Resolución 989 de 26 de mayo de 2015 Otorgada a VALCO CONSTRUCTORES LTDA. para: "Almacenamiento, tratamiento y disposición final celda de desechos peligrosos"  
 2. Licencia Ambiental Cédida totalmente por medio de la Resolución 1821 de Julio 2017 a TRACOL SAS ESP NIT.900962813-3.

La presente certificación se expide a los (17) días del mes (Junio) de 2021. Cualquier información adicional relacionada con este certificado, se encuentra disponible para su consulta en las instalaciones de TRACOL SAS identificado:

En cuanto al **ahorro y uso eficiente del agua y de la energía**, en **Delta A Salud** se ejecutan, en lo pertinente, actividades de capacitación para los trabajadores, y se han instalado dispositivos ahorradores de “push” en el 56% de las llaves de agua de las baterías de baños y lavaplatos de la cafetería. Igualmente, en forma periódica se inspecciona y hace el mantenimiento preventivo de los grifos y sanitarios de la sede, y, cada día, se monitorea y registra el consumo de agua en cada planta; producto del análisis de este registro se definen las causas de las variaciones que se presentan en el consumo y se establecen los respectivos planes de acción.

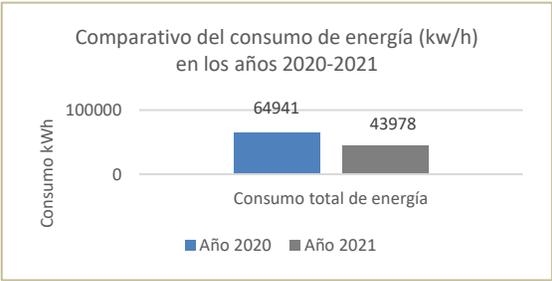
Durante los años 2020 y 2021 el consumo de agua en las instalaciones de la Empresa fue el siguiente:



Consumo de agua	
Año 2020	1.181 m3
Año 2021	419 m3

En el 2021 el consumo de agua se redujo en más del 60% por la implantación de modalidades de trabajo remoto, así como por la adopción de buenas prácticas de consumo responsable y consciente.

En lo relativo al **consumo de energía**, con el proyecto “Cambio de Luminarias Fluorescentes por Paneles LED”, que inició en el 2019 y con el que se pretende reducir en, aproximadamente, un 29% dicho consumo, la Empresa registró, para el 2021, un avance de 91%. Además, se ejecutaron otras actividades tales como el monitoreo diario del consumo y la sensibilización de los trabajadores frente a este asunto.



Consumo de energía	
Año 2020	64.941 kWh
Año 2021	43.978 kWh

Por otro lado, **Delta A Salud** midió sus **emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)** para el 2021 con base en los lineamientos del GHG Protocol y en la NTC ISO 14064, y, para garantizar que el cálculo se hiciera debidamente, capacitó a diez (10) de sus líderes en esa materia. Las fuentes de las emisiones fueron:

Alcance	Fuente	Descripción de la fuente	GEI Generado
1. Emisiones directas	Fuente móvil	Consumo de combustible por transporte	CO <sub>2</sub>
	Fuente fija	Recarga periódica de extintores	Compuestos fluorados
		Fugas de gases refrigerantes por el uso y mantenimiento de equipos de aire acondicionado	Compuestos fluorados
2. Emisiones indirectas	Energía adquirida	Consumo de energía eléctrica	CO <sub>2</sub>
3. Otras, indirectas	Otras fuentes de emisión	Consumo de combustible por viajes aéreos	CO <sub>2</sub>

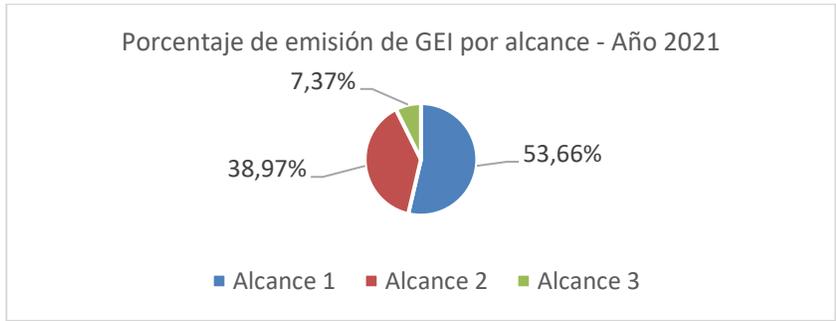
Tras la identificación de las fuentes, se hizo el cálculo con los potenciales de calentamiento global determinados en el Quinto Informe de Evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) y en los Factores de Emisión de los Combustibles Colombianos FECOC (2016) de la Unidad de Planeación Minero-Energética, UPME. Los GEI emitidos fueron los siguientes:

#### Huella de Carbono de Delta A Salud, 2021

Alcance	Fuentes	CO <sub>2</sub> (t CO <sub>2e</sub> )	CH <sub>4</sub> (t CO <sub>2e</sub> )	N <sub>2</sub> O (t CO <sub>2e</sub> )	C. fluorados (t CO <sub>2e</sub> )	SF <sub>6</sub> (t CO <sub>2e</sub> )	Huella de carbono total (t CO <sub>2e</sub> )
1	Fuentes móviles	3,84	0,00	0,00	0,00	0,00	3,85
	Fuentes fijas	0,00	0,00	0,00	8.2	0,00	8.2
	Emisiones proceso	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Subtotal	3,84	0,00	0,00	8.2	0,00	12.05
2	Energía adquirida	8,75	0,00	0,00	0,00	0,00	8,75
	Subtotal	8,75	0,00	0,00	0,00	0,00	8,75
3	Fuentes móviles	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Fuentes fijas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Otras fuentes	1,66	0,00	0,00	0,00	0,00	1,66
	Subtotal	1,66	0,00	0,00	0,00	0,00	1,66
Total HCC		14,25	0,00	0,00	8.2	0,00	22.46 tCO <sub>2eq</sub>

Fuente: Herramienta de Gestión de la Información y de Cálculo del Inventario de Gases de Efecto Invernadero.

Para el 2021, la Huella de Carbono de **Delta A Salud** fue de 22.46 ton de CO<sub>2</sub> eq., de las cuales 12.05 Ton se generaron por las fuentes relacionadas en el Alcance 1; 8.75 ton, por el consumo de energía, y 1.66 ton, por consumo de papel y por viajes aéreos.



Fuente: Propia

Como se evidencia, el 53.66% de las emisiones generadas por **Delta A Salud** son producto del consumo de combustible para transporte, de la recarga de extintores y de la emisión de gas refrigerante (aire acondicionado); el consumo de energía eléctrica produce el 38.97% de las toneladas de CO<sub>2</sub> eq emitidas; y el consumo de papel y los viajes aéreos representan el 7.37% del total de la Huella de Carbono de la Empresa.

Ahora bien: para compensar el impacto ambiental y **reducir la huella de carbono**, desde el 2015 **Delta A Salud** ha ejecutado un programa de siembra de árboles en el Predio La Granja, en Útica, (290 unidades), en el Ecoparque Jaime Duque (80) y en el Parque Metropolitano Canoas, en Soacha (250), y, en el 2021, apoyó la labor del Batallón de Alta Montaña en la siembra de 700 frailejones en el Páramo de Sumapaz. Igualmente, implantó el Programa ¡papel, +árboles!, cuyo objetivo principal es reducir el gasto de tal insumo mediante el desarrollo de prácticas de consumo responsable en las diferentes actividades que ejecuta la Organización en cumplimiento de su objeto social. Este Programa implica el desarrollo de aplicativos para reducir el uso de papel en las solicitudes de los trabajadores, el uso de papel reciclado y la optimización de ese recurso. Por ello, en el 2021 se redujo, frente al 2020, la huella de carbono por consumo de papel de 0.54 a 0.29 ton de CO<sub>2</sub> eq, y disminuyó la compra de papel de 207 a 111 resmas.



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL  
POLICIA NACIONAL  
METROPOLITANA DE BOGOTÁ

No. OS 2021 / COSEC 1- ESTPO 11- 29.26

Bogotá D. C. 17 de Noviembre de 2021

**CERTIFICACIÓN**

El suscrito gestor de Participación ciudadana de la Estación de Policía Suba, hace constar que la Empresa DELTA SALUD, realizó la donación de 300 refrigeres el día 26/10/2021, los cuales fueron entregados en la celebración del "DÍA DULCE" a niños y niñas de poblaciones vulnerables de la localidad de Suba, por parte de la Oficina de Prevención y Educación Ciudadana de la Estación de Policía Suba, los días sábado 30/10/2021 en el parque en construcción barrio Tuna Alta y el día domingo 31/10/2021 en las instalaciones de La Estación de Policía Suba.

Atentamente,

Subcomandante **JHON JAIRO MARTINEZ MOLINA**  
Gestor de Participación Ciudadana Estación de Policía Suba

Campana 92 # 140 C-49  
Teléfono: 5050000  
Correo: 01.2000@polnacional.gov.co  
www.polnacional.gov.co

MDN - OF - 0001  
V03 - 3

Página 1 de 1  
Aprobación: 30/06/2021

La gestión en prácticas ambientales se complementó con la inscripción de la Empresa en el Programa Nacional de Carbono Neutralidad.

### 3.3.4. Prácticas con la Comunidad

En cuanto a las prácticas con la comunidad, se obtuvieron los resultados que se muestran en el siguiente diagrama:



El mayor puntaje está asociado a la participación cívica o comunitaria, pues, en este aspecto, **Delta A Salud** desarrolla una serie de actividades en pro de grupos vulnerables como, por ejemplo, aportes a instituciones sin ánimo de lucro y a organizaciones que promueven el desarrollo del arte y de la cultura, y apoyo a actividades encaminadas a la recuperación de ecosistemas y al servicio comunitario.

En cuanto a los aspectos que presentan una menor puntuación, la Empresa se ha propuesto para el año 2022 fortalecer sus prácticas con la comunidad especialmente en lo referente a la inclusión laboral, la inversión social y el conocimiento del entorno.

**Delta A Salud** donó, en abril del 2021, 300 refrigerios para los niños participantes en el “Día Dulce”, actividad liderada por la Oficina de Prevención y Educación Ciudadana de la Estación de Policía de la Localidad de SUBA. Esa actividad tuvo como objetivos promover, en niños, niñas y adolescentes que residen en zonas vulnerables de la localidad de Suba, conductas y actitudes para que eviten ser víctimas de delitos como la trata de personas, el secuestro y el consumo de estupefacientes, así como sensibilizarlos para que refuercen los valores de tolerancia y el respeto por la vida.



En cuanto al **apoyo a entidades sin ánimo de lucro**, desde el año 2005 **Delta A Salud** destina un aporte económico (\$16'000.000, aproximadamente, en el 2021) para las actividades que desarrolla el Club de Leones de Buga, especialmente en el Programa de Vivienda Popular. Esta entidad, trabaja, además, en el cuidado del medio ambiente y en la administración de recursos naturales para mejorar la calidad de vida y la participación de las comunidades, y en el apoyo a niños con cáncer y a sus familias, a personas que presentan discapacidad visual y a personas afectadas por la diabetes.

De igual manera, desde el 2017 **Delta A Salud** hace un aporte monetario a la comunidad religiosa Hijas de la Caridad, Sede San Vicente de Paul, de Bogotá, entidad sin ánimo de lucro que desarrolla actividades encaminadas a servir a grupos vulnerables de la comunidad, como adultos mayores, personas con alguna enfermedad o discapacidad, personas con dependencia a las drogas o al alcohol, niños víctimas de la violencia, etc. Durante el 2021, el aporte para esta entidad fue de \$7'000.000, aproximadamente.



**Delta A Salud** apoyó, en el año 2021, a la fundación FUNDAMOR mediante la donación de \$2'600.000. FUNDAMOR es una Institución sin ánimo de lucro especializada en programas de intervención social que promueven la inclusión, la educación y la protección de niñas, niños y familias en estado de vulnerabilidad o afectadas por VIH.

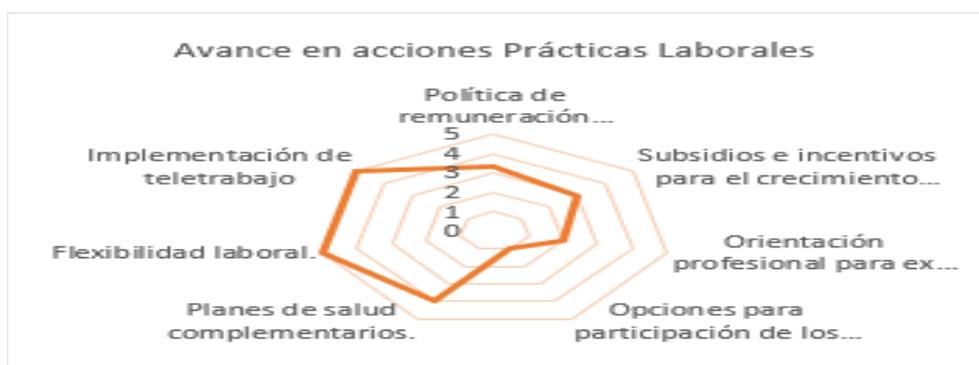
**Delta A Salud**, desde el 2010, apoya a los niños de las escuelas rurales del Municipio de Somondoco, Boyacá, mediante la donación de bicicletas (para que se puedan transportar entre la casa y la Escuela), de kits escolares, de ropa y de algunos juguetes, así como de elementos para las escuelas (balones, juegos, libros, etc.). En el 2021 el monto de las donaciones ascendió a \$9'000.000 aproximadamente.

Durante el 2021, **Delta A Salud** apoyó a la Corporación CORARTE, de Buga, mediante el aporte de \$4'200.000 para becas para niños de escasos recursos que quieren estudiar música y canto. Así mismo, en ese año, **Delta A Salud** hizo un aporte de \$3'570.000 a FUNMÚSICA, para apoyar el Festival Mono Núñez de Música Andina Colombiana. A estas dos entidades **Delta A Salud** las apoya económicamente desde 2011 y 2010, respectivamente, y lo hizo, entre el 2017 y 2019 con la Fundación Cameratta, para el Festival de Música de Cámara Ciudad de Buga.

Fuera de las anteriores prácticas, **Delta A Salud** donó, en el 2021, \$7'400.000 para apoyar diferentes causas, entre las que se incluye la donación de minibibliotecas para escuelas rurales de la zona del pacífico colombiano.

### 3.3.5. Prácticas laborales

La gestión de **Delta A Salud** en este aspecto, como se aprecia en la gráfica, muestra avances importantes en la implantación de la flexibilización laboral y del teletrabajo, así como en remuneración salarial y en subsidios e incentivos para el crecimiento.



En efecto, **Delta A Salud** tiene una política de **remuneración salarial** que parte del criterio de que el salario mínimo en la Empresa debe superar, por lo menos en un 10%, el estipulado para el país; complementa esta decisión la norma de que el incremento salarial -el correspondiente al 2022 se hizo, como en los últimos años, desde septiembre de 2021- no sólo debe ser superior al que decreta el Gobierno, sino que debe privilegiar, en términos del porcentaje, a las personas en los cargos de menor remuneración.

En el segundo semestre de 2021 la Empresa pagó más de \$240'000.000 en auxilio de transporte para los trabajadores en teletrabajo pese a que en esa modalidad no tienen ese derecho, y más de \$6'400.000 en auxilio extralegal de transporte, equivalente al 30% del auxilio legal, a los que laboran en la sede. Adicionalmente, entre julio y diciembre de 2021, otorgó más de \$28'000.000 en 757 auxilios de solidaridad, a trabajadores cuyo ingreso es igual o menor a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que tienen hijos menores de 18 años. Y, en diciembre del 2021, según práctica de años atrás, para reconocer la gestión, el compromiso y el aporte de los trabajadores en el logro de los objetivos empresariales, distribuyó entre ellos un porcentaje significativo de las utilidades, por una suma superior a los \$409'000.000.

En lo atinente al **teletrabajo**, desde hace unos 10 años la Empresa implantó esa modalidad para algunos de sus procesos, según los requerimientos de la operación, pero, también, de acuerdo con necesidades de los empleados por situaciones familiares o personales que exigían mayor presencia suya en el hogar. El número de personas en esa modalidad se ha incrementado en los últimos tres años, y al cierre del 2021 más del 86% de los trabajadores de la Empresa laboraban de esa forma, en tanto el 14% restante lo hacía en modo trabajo en casa o trabajo intermitente en casa.

Por otra parte, con el ánimo de propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida de los empleados y para que puedan disfrutar de más tiempo con sus familias o para ellos mismos, la Empresa implantó una política de **flexibilidad laboral** con muy diversas opciones de jornadas y horarios (turnos corridos fijos, jornadas extendidas con días libres, cambio de jornadas por días libres, días de mayor o de menor intensidad, hora de ingreso según la necesidad, etc.) entre las cuales el trabajador puede escoger la de su conveniencia. Al cierre del 2021, el 100% de las personas que podían acceder a ese beneficio (no se otorga a líderes ni a directivos pues ellos tienen otras prerrogativas), se habían acogido a él.

En cuanto a **capacitación, formación y desarrollo**, hay un plan cuya ejecución y cobertura se mide mensualmente. Durante el 2021 la Empresa destinó 3.718,6 horas a la capacitación de los empleados; así mismo, concedió, a 43 que están estudiando, 1.752 horas libres remuneradas, y revisó y ajustó los horarios de trabajo de algunos de ellos para que no interfirieran con el tiempo requerido para sus clases. Adicionalmente, otorgó auxilios educativos por \$ 6'562.000, y préstamos para educación por \$5'500.000. Como complemento, en mayo de 2020 se implanto el programa “Abriendo Caminos”, con el que se pretende ofrecer oportunidades de crecimiento laboral y profesional a trabajadores que se destaquen por sus valores, su desempeño y sus competencias, y que vivan una situación socioeconómica, personal o familiar, especial. A finales del año dos trabajadores en ese programa estaban aplicando para cargos de nivel superior.

En lo referente a **planes de salud y de beneficios para el bienestar de los trabajadores**, en el 2021 se implantó el Sistema de Gestión para la Calidad de Vida y la Felicidad en Delta A Salud, “SG-VIDAS”, con el que, con más de 40 beneficios posibles, se pretende impactar positivamente la calidad de vida y el nivel de felicidad de los trabajadores. Con este Sistema, en el que para el 2021 se invirtieron más de \$1.300'000.000, la Empresa busca:

En cuanto a la persona	• Aportar a su felicidad	
	• Mejorar sus condiciones laborales	
	• Estimular la flexibilidad en los horarios	
	• Mantener la flexibilidad en los ámbitos de trabajo	
	• Eliminar o minimizar riesgos psicosociales	
	• Prevenir la ansiedad y el estrés para reducir riesgos en salud	
	• Prevenir agotamiento mental, emocional y psicológico	
	• Mejorar sus condiciones de vida	
	• Impulsar el desarrollo de hábitos de vida saludables	
	• Participar en su crecimiento humano y profesional	
	• Promover la igualdad de oportunidades	
• Estimular un mayor sentido de pertenencia		
En cuanto a la familia	• Posibilitar mayor tiempo para compartir con los otros integrantes	
	• Facilitar mayor tiempo para hacer las tareas del hogar	
	• Impulsar la integración de la familia a las actividades de la Empresa	
	• Disponer de mayor apoyo para el núcleo familiar del trabajador	

En cuanto a la Empresa	• Cambiar la cultura organizacional
	• Mantener en el más alto nivel la reputación en la sociedad
	• Aumentar el número de clientes
	• Atraer, hacia la Empresa, a las mejores personas
	• Mejorar la productividad
	• Mejorar la calidad de la gestión
	• Reducir el índice de rotación
En cuanto a la sociedad	• Reducir el índice de ausentismo
	• Estimular la adopción de prácticas empresariales responsables que promuevan el cuidado de la naturaleza y el apoyo a causas sociales

En coherencia con el SG-VIDAS, a diciembre de 2021, los empleados disfrutaron de **tiempo libre remunerado**: por la jornada laboral establecida (47 horas semanales), 17.293 horas; por el beneficio de una hora libre por cada semana laborada, 7.452 horas; por cumpleaños, 281 días; y por cumplir un quinquenio de vinculación a la Empresa, 24 días. De igual manera, como una manera de hacer **presencia institucional** en la vida de cada empleado, la Empresa brindó acompañamiento emocional y psicológico a la totalidad de ellos por medio de más de 470 sesiones, con el ánimo de conocer distintos ámbitos de su vida personal, familiar y laboral, y de, en caso necesario, efectuar las intervenciones requeridas. Adicionalmente, **Delta A Salud** brindó a sus empleados **apoyo ante necesidades especiales**, de la siguiente forma: bonos para almuerzo (\$444.000); anticipo de salario (\$600.000); préstamos directos, sin intereses (\$485'000.000); bonificación para compra de vivienda (\$160'000.000).

En el 2021, la Empresa celebró con sus trabajadores las siguientes fechas especiales: Día de la Mujer, Día de la Madre, Día del Hombre, Día de la Felicidad, Día de la Familia, Día de los Niños y Día del Padre, y llevó a cabo la Semana de la Colombianidad. Además, desarrollo, con ellos, las siguientes actividades lúdicas y de integración familiar:

Actividad	Participantes
Día de Familia	330
Día de la Felicidad	281
Taller de adiestramiento canino	196
Concurso de fotografía	34
Concurso Habilidades y Talentos (Sem. de la Colombianidad)	6

Por la alianza de **Delta A Salud** con las siguientes entidades, se beneficiaron con **créditos por libranza** 96 trabajadores: Cooperativa Unimos, 28; Banco Pichincha, 27 y Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, 41. Complementariamente, la Empresa pagó el 63% del valor de una **póliza colectiva de seguro de vida y auxilio funerario** de la que, a diciembre de 2021, se beneficiaban 58 trabajadores y 23 de sus familiares.

De otro lado, el 100% de los empleados que solicitaron sus vacaciones en el 2021, pudieron disfrutarlas haciendo uso de la política de **libre escogencia de los días de vacaciones**.

Así mismo, la Empresa otorgó a los empleados **tiempo libre remunerado para compartir con la familia**, por los siguientes conceptos: días por licencia de maternidad adicionales a los de ley, 5; días por licencia de paternidad adicionales a los de ley, 3; días por luto adicionales a los de ley, 29; días por matrimonio, 3; horas para la celebración del cumpleaños de los hijos menores de 18 años, 30. De igual manera, se beneficiaron de la política de **tiempo libre remunerado ante grave dificultad personal o familiar 12 personas**, a quienes se les otorgaron 36 días.

En lo relativo a la **política de inclusión laboral**, durante el 2021 estuvieron vinculadas a la Empresa, mediante contrato laboral o de prestación de servicios, 89 personas pertenecientes a los siguientes grupos: discapacidad, 6; madre/padre cabeza de familia, 52; personas al final del ciclo laboral, 24; primer empleo, 2; víctima del conflicto armado, 2; comunidad LGTBI, 2; y etnia especial, 1.

Fuera de lo anterior, en de julio de 2021, la Empresa hizo la transición de la Norma ISO 18001, Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, a la Norma ISO 45001, versión 2018, y en diciembre de 2021 recibió, de la Fundación Más Familia, la certificación como Empresa Familiarmente Responsable “**efr**” con la Norma 1001, Edición 5, cuyo ente certificador es ICONTEC.



Además, en el 2021 **Delta A Salud** recibió reconocimiento público por parte de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en la Categoría Grande Empresa, como Empleador Imparable, reconocimiento que se nos otorgó por generar empleo decente y de calidad, y que ratifica nuestro compromiso para dar empleo digno y de calidad, ser transparentes y utilizar de forma adecuada los recursos de los servicios que proveemos; dar prioridad, en la contratación, a personas en etapa avanzada de la vida o con alguna condición de discapacidad o de la población LGTBI o madres cabezas de hogar, entre otras; apoyar causas sociales; y trabajar en armonía con la naturaleza.



## 4. CONCLUSIONES

1. **Delta A Salud** se destaca especialmente en las siguientes áreas:
  - Gobierno Corporativo; dado el liderazgo y el compromiso de la Alta Dirección que se ve reflejado en los resultados de la gestión general de la Empresa y específicamente en las prácticas de las dimensiones contempladas en los lineamientos para las sociedades BIC.  
Igualmente, la Empresa tiene claramente definidas, estructuradas y divulgadas sus políticas de gobernabilidad, en cuanto a la cultura organizacional, la plataforma estratégica enmarcadas en una gestión ética y transparente, en beneficio de la sociedad y del país.
  - Prácticas Ambientales: por la adecuada identificación de los aspectos e impactos ambientales que se generan producto de la operación, por el debido análisis de las consecuencias para el establecimiento de las acciones pertinentes a la mitigación de dichos impactos y por la gestión que presenta resultados favorables en el cumplimiento de los objetivos ambientales.
  - Prácticas laborales: Por su determinante concepción del servicio que se evidencia en el establecimiento de políticas claras de bienestar y desarrollo, de inclusión, de buen trato, de respeto, de empatía y de solidaridad.
2. Las dimensiones que requieren reforzamiento son Modelo de negocio y Prácticas con la comunidad, en las cuales debemos fortalecer la gestión en: (dimensión y tarea)
3. **Delta A Salud** cuenta con un plan de beneficios diseñado y estructurado pensando en la contribución a la calidad de vida y al bienestar de trabajadores y de sus familias, así como al beneficio de la comunidad y de las partes interesadas. En ese sentido, la Empresa invirtió, en el año 2021, más de dos mil millones de pesos en el desarrollo y cumplimiento de las actividades establecidas en dicho plan.
4. Además, la Empresa cuenta con un Sistema Integrado de Gestión, claramente definido y estructurado por procesos; prueba de ello, son las certificaciones, que desde hace ya varios años, ha mantenido de manera permanente como son ISO 9001, ISO 14000, ISO 45000 y recientemente, la certificación como Empresa Familiarmente Responsable “**efr**”.
5. En cumplimiento de su responsabilidad social empresarial, pero también en alineación con su filosofía, apoya la gestión de diferentes entidades que trabajan en beneficio de la comunidad y de las personas menos favorecidas como:
6. Para el fortalecimiento de su gestión como Empresa BIC, en el año 2022 pretende:
  - En lo relativo a las prácticas ambientales: Diseñar e implementar un Programa de Incentivos con el fin de motivar y estimular la participación de los trabajadores en actividades encaminadas a la adopción de buenas prácticas para el cuidado y la preservación del medio ambiente.

- La Empresa continuará su gestión en el fortalecimiento de las buenas prácticas ambientales relacionadas con carbono neutralidad, como parte de su compromiso con la reducción de la Huella de Carbono y el cambio climático haciendo parte de la estrategia carbono Neutralidad 2022, apoyando la meta del país de ser carbono neutral para el año 2050.
- La Empresa continuará participando en “El Programa de Excelencia Ambiental Distrital (PREAD)”, para mejorar continuamente su Sistema de Gestión Ambiental y para estructurar y postular proyectos de sostenibilidad que contribuyan a la calidad ambiental de la ciudad.
- Diseñar e implantar el “Semillero de programas de mejoramiento de la gestión ambiental” que involucra, de manera directa, el acompañamiento, la alfabetización con las partes interesadas, en lo relativo a las buenas prácticas ambientales.
- En lo referente al modelo de negocio: incluir, en el Manual de Contratación, políticas para la compra de bienes y de servicios a empresas de origen local o que pertenezcan a mujeres y minorías, e incluir, en el Procedimiento de Selección y Evaluación de Proveedores, como criterio de elección con una calificación superior, a las empresas de la región, que estén en proceso de incubación, que sean de propiedad de mujeres, que tengan normas para la equidad, que generen empleo, especialmente, a grupos de minorías, y que tengan buenas prácticas ambientales.
- En cuanto a las prácticas con la comunidad: planificar y priorizar, entre otras, iniciativas y proyectos que mejoren las necesidades básicas insatisfechas de la comunidad en acceso a alimentos, a agua potable, a ambiente sano, a disposición de residuos, a servicios sociales (salud, educación, cultura y recreación), y en lo relativo a fortalecimiento institucional (liderazgo y capacidades), infraestructura local, mejora de vivienda y proyectos productivos.
- Implantar políticas y planes de trabajo que motiven a los trabajadores para hacer servicio comunitario en el fortalecimiento de organizaciones sociales en cuanto a construcción de confianza y liderazgo o trabajo en equipo aplicado a soluciones de problemáticas colectivas.
- Desarrollar, con la comunidad, actividades de recuperación ambiental que incluyan, entre otras, capacitación y sensibilización sobre la responsabilidad individual con el medio ambiente, la comprensión de los factores que afectan la pérdida de biodiversidad y el cambio climático, el uso sostenible de los recursos ambientales, el análisis de los procesos productivos que afectan los recursos ambientales, y recorridos ambientales y ecológicos de reconocimiento del paisaje y del ambiente.
- Facilitar el uso gratuito de las instalaciones de la empresa para eventos comunitarios de formación, de capacitación o de organización con fines de fortalecimiento institucional y colectivo.