



Informe de Gestión **BIC**

AÑO 2024



TABLA DE CONTENIDO

Introducción

3

Modelo de
Negocio

5

Gobierno
Corporativo

13

Prácticas
Laborales

19

Prácticas
Ambientales

40

Prácticas con
la Comunidad

62

Logros en el
Año 2024

66

Proyección para el
Año 2025

69



Introducción

Los recursos naturales como el agua, el suelo, el aire, la fauna, la flora, entre otros, proporcionan medios de subsistencia y desarrollo para los seres humanos que habitamos el planeta; cuando los administramos bien, pueden ser la base de un crecimiento sostenible que garantice la seguridad alimentaria, la reducción de la pobreza y el bienestar humano, por lo que no podemos hablar de producir desarrollo ni crecimiento económico sacrificando el capital natural del planeta.

Sabemos que un medio ambiente saludable es fundamental para garantizar que las personas puedan llevar una vida sana y productiva, por lo que cada vez debemos estar más comprometidos con la adopción de prácticas sostenibles para reducir el impacto negativo que causamos, para mejorar la calidad de vida y para promover un desarrollo económico más justo.

Las empresas y las personas debemos asumir la responsabilidad de utilizar los recursos de manera más eficiente, adoptando prácticas sostenibles e innovando en los procesos de producción, y desarrollando nuevos productos y servicios que garanticen el acceso a oportunidades y el equilibrio entre nuestras necesidades actuales y las necesidades de las generaciones venideras, para que el planeta siga siendo habitable y productivo.

En el marco de lo planteado, **Delta A Salud SAS BIC.**, desde sus inicios hace más de treinta y un años, definió, como parte de su propósito, no sólo contribuir al desarrollo de la sociedad, sino también a la conservación y al cuidado del planeta, por lo que ha trabajado determinadamente, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en la búsqueda de beneficios sociales y ambientales de forma simultánea y equilibrada, así como en el proceso de integrar la sostenibilidad en todas las etapas de su quehacer corporativo, desde la producción hasta la gestión de los residuos, y en la exploración constante de nuevas formas de reducir su impacto ambiental y social, para lo cual ha impulsado la innovación y la mejora continua de todos sus procesos.



Introducción

Lo anterior se traduce en la implementación de prácticas de consumo responsable y consciente como la reducción del consumo y de los residuos que generamos, el reciclaje y la promoción de la reutilización, el ahorro y uso eficiente del agua y de la energía, la promoción del transporte sostenible, y el fomento de la diversidad y de la inclusión, garantizando, para ello, condiciones de trabajo dignas y justas, las cuales se detallan en el presente informe.

Delta A Salud continuará, en el año 2025 y en los venideros, trabajando para alcanzar la meta de ser una Empresa sostenible y con propósito, porque cree firmemente que sus buenas acciones generan cambios positivos y porque entiende que su éxito y su permanencia dependerá de su capacidad para generar un impacto positivo en el medio ambiente, en la sociedad y en la economía.



Modelo de Negocio



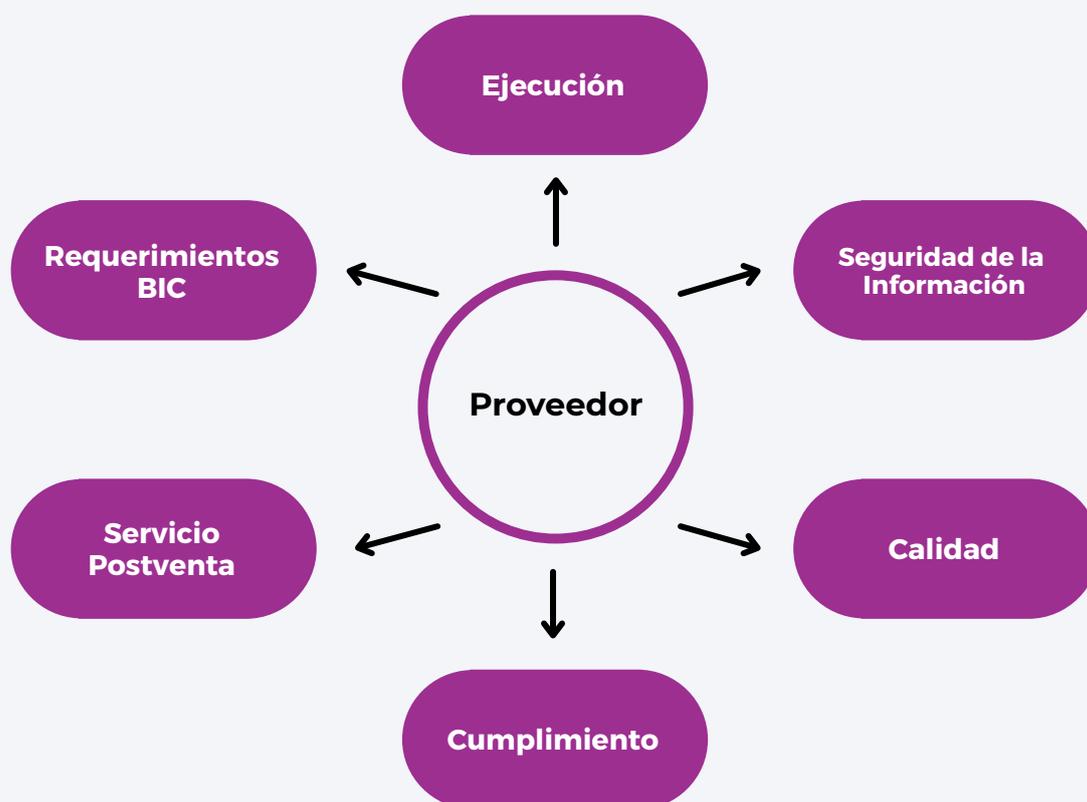
1. Modelo de Negocio

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

Además, la Empresa prioriza a los proveedores que demuestren la apropiación de comportamientos o de políticas establecidas para las Empresas de Beneficio e Interés Colectivo "BIC"; por lo que incluye, en el formato de evaluación periódica, los aspectos que se deben verificar y calificar.

En el mes de junio de 2024 se adelantó el proceso de evaluación de los proveedores teniendo en cuenta los siguientes aspectos y los ítems evaluados en cada uno de ellos:

Proceso:



Aspectos evaluados:

Características	Item	Puntaje	Observaciones
Calidad	Durante la ejecución del servicio se cuenta con personal técnico calificado para cumplir la(s) actividad(es) establecida(s) para cumplir con lo pactado.	10	
	El (Los) servicio(s) prestado(s) se ejecuta (n) de acuerdo con lo pactado según contrato, y/o los productos adquiridos cuentan con fichas técnicas, son concordantes con la cotización, orden de compra o información suministrada verbalmente por parte del proveedor.	10	
	El (Los) producto(s) o servicio(s) prestado(s) por el proveedor, cumple(n) con las características definidas por la empresa y satisfacen la(s) necesidad(es) generada (s)	10	
Cumplimiento	Se cumple con los tiempos de entrega pactados para la prestación del servicio o entrega del producto de acuerdo con las necesidades establecidas por la Empresa.	10	
Ejecución	El proveedor controla la ejecución en torno a los requisitos de las áreas de Seguridad y Salud en el trabajo (Uso adecuado de elemento de protección personal), Seguridad Física, Servicios Administrativos y Gestión Ambiental de Delta A Salud SA BIC	5	
	El proveedor cuenta con la logística necesaria en cuanto instalaciones, equipos, herramientas, transporte y canales de comunicación necesarios para cumplir con la prestación del servicio y/o entrega del producto	5	
	El proveedor cuenta con soporte técnico para cualquier incidente que se presente frente al servicio o producto que ofrece a la Empresa.	5	
Seguridad de la Información y Continuidad de Negocio	El proveedor tiene las políticas y procedimientos requeridos para la protección de datos personales que exige la ley 1581 y sus decretos reglamentarios.	10	
	El proveedor tiene implementadas las políticas y controles de seguridad de la información basadas en ISO 27001.	10	
	El proveedor cuenta con un plan de continuidad para su negocio o desarrolla actividades o procedimientos encaminados para ese fin, respecto del servicio o producto que ofrece para la Empresa.	10	
Servicio Post - Venta	El proveedor lleva control postventa sobre la calidad y/o correcto funcionamiento del bien y/o servicio contratado, entrega fichas técnicas e indicaciones de uso adecuado del producto vendido o servicio prestado	5	
	El tiempo de solución de cualquier solicitud, sea de información, garantía o documentos posteriores a una compra debidamente recibida, es oportuno.	5	
	Las acciones correctivas siempre solucionan los inconvenientes presentados con el bien o servicio.	5	
Total		100	

1. Modelo de Negocio

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

Niveles Según el Puntaje de la Evaluación

PUNTAJE OBTENIDO	NIVEL	PLAN DE ACCIÓN
MÁS DE 95	MUY CONFIABLE	Sin observación.
DE 86 A 94	CONFIABLE	Continuar trabajando con el proveedor, sugiriéndole mejoras en aspectos de menor puntuación.
DE 60 A 85	CONFIABLE BAJO CONDICIONAMIENTO	El proveedor queda en periodo de prueba hasta nueva evaluación, debe presentar un plan de acción para mejorar su calificación y continuar prestando sus servicios a la Empresa; en caso de que no presente mejoría en la prestación de sus servicios o en la venta de productos, se clasificará como No Confiable.
MENOR DE 59	NO CONFIABLE	Retiro del registro de proveedores.

Según los puntajes obtenidos, se asignaron las siguientes categorías:

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



1. Modelo de Negocio

En cuanto a los requerimientos BIC, **Delta A Salud** motiva a sus proveedores para que adopten comportamientos, políticas y normas adicionales a las que, por responsabilidad legal, deben cumplir, tales como:

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

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

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

Durante el año 2024 se mantuvieron activos 36 proveedores, de los cuales se evaluaron 34, con los siguientes resultados:

CATEGORÍA	NÚMERO DE PROVEEDORES	PORCENTAJE
MUY CONFIABLE	8	23,53%
CONFIABLE	13	38,24%
CONFIABLE BAJO CONDICIONAMIENTO	11	32,35%
NO CONFIABLE	2	5,88%
TOTALES	34	100%

1. Modelo de Negocio



Con los proveedores cuyo puntaje fue entre 60 y 85 puntos, se hizo lo siguiente:

1. Envío del reporte de hallazgos
2. Solicitud de elaboración y presentación del plan de mejora
3. Seguimiento detallado para asegurar el cumplimiento del plan de mejora
4. Apoyo y asesoría, por parte de la Empresa, para la mejora continua

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

CALIFICACIÓN	NÚMERO DE PROVEEDORES	PORCENTAJE
A	12	35,29%
B	4	11,76%
C	5	14,70%

1. Modelo de Negocio

Se evidencia que el 61,76% de los proveedores evaluados tienen, dentro de sus políticas corporativas, comportamientos que van en línea con los aspectos evaluados a las empresas de Beneficio e Interés Colectivo “BIC”, por lo que la Empresa seguirá apoyándolos y motivándolos para que continúen en esa línea y para que, en el futuro, puedan asumir la condición de Empresa BIC., si así lo prefieren.

En cumplimiento de su responsabilidad social **Delta A Salud SAS BIC.** continúa el Programa de Beneficios para todos sus proveedores, al que pueden acceder las personas naturales o jurídicas que obtengan en su evaluación un puntaje superior a ochenta (80); los proveedores que no alcancen esta calificación pueden acogerse a un plan de mejora que ofrece la Empresa y que brinda el acompañamiento y el seguimiento constante, con el fin de que alcancen la máxima calificación y puedan disfrutar de los beneficios dispuestos para ellos.

A continuación, algunos ejemplos de los diplomas otorgados a los proveedores por el resultado obtenido en sus evaluaciones:



A background image showing a group of business professionals in a meeting. Overlaid on the image is a bar chart with three bars of increasing height. Callout boxes above the bars contain the percentages 45%, 65%, and 35%.

1. Modelo de Negocio

Apoyo y acompañamiento a Proveedores:

De acuerdo con los principios y valores corporativos, con los lineamientos de nuestra política de gestión empresarial y con la responsabilidad que adquirimos como Empresa BIC., buscamos siempre apoyar y acompañar a aquellos proveedores que demuestran su interés en la mejora continua y en la apropiación de comportamientos propios de la buena conciencia ambiental y social, por lo que hemos establecido un plan de trabajo especial, para la mejora continua, con el proveedor Office System – Arrendamos Ltda., que nos provee el servicio de alquiler y mantenimiento de mobiliario empresarial, desde hace aproximadamente 7 años.



Este proveedor se ha destacado por su responsabilidad y buena disposición en la prestación del servicio y por las calidades humanas de sus integrantes, por lo que estaremos apoyándolo para el cumplimiento de sus metas.

Gobierno Corporativo





2. Gobierno Corporativo

Delta A Salud tiene un Manual de Gestión Empresarial (actualmente, en la versión 14) en el que, además de la información general de la Empresa relativa a las políticas, normas y procesos de gestión, se establece la plataforma estratégica sobre la cual se basa la filosofía y el actuar empresarial: Misión, Visión, Valores, Mapa de Procesos, Políticas, Organigrama y Objetivos Estratégicos. Además, los aspectos de la plataforma estratégica están publicados en la intranet y en la página web y están disponibles, de forma permanente, para los trabajadores y para las personas externas.

De igual manera, en el Manual se plantean las directrices que no sólo ayudan a estructurar un proceso cierto y efectivo hacia el logro de la satisfacción de las necesidades y de las expectativas de nuestros clientes con base en el mejoramiento continuo de la gestión de la Empresa, sino que, en el ámbito de la responsabilidad social, nos ayudan a impulsar el crecimiento personal y profesional de los integrantes de **Delta A Salud SAS BIC.**, y a desarrollar nuestra gestión en plena armonía con la naturaleza para el bien del país y de todos los asociados.

Lo concerniente a los valores, virtudes y competencias corporativas está debidamente detallado y descrito en los manuales de descripción de cargos, de acuerdo con el nivel de estos (estratégico, táctico u operativo).

Lo anterior se autoevalúa por parte de los trabajadores y lo evalúan los jefes inmediatos, de forma periódica, en el proceso de Gestión para el Desarrollo. En este proceso se evalúan las virtudes, las competencias organizacionales, las competencias específicas para líderes y los objetivos de contribución para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Organización.

Así mismo la Empresa tiene establecido el documento de “Cultura Corporativa” que define y precisa el actuar que debe tener todo trabajador que haga parte de la Empresa, y el documento “El Liderazgo y la Cultura Corporativa en **Delta A Salud**” que define el comportamiento que debe tener todo líder de la Organización.

Al igual que años anteriores, **Delta A Salud** tiene definidas las Virtudes y las Competencias Organizacionales que deben cumplir, como parte de la cultura de la Empresa, las personas que están vinculadas en cada uno de los cargos que la conforman; es así como, para el año 2024, se presentaron cambios en lo atinente a la inclusión de algunos cargos nuevos o cambios de denominación de estos; con base en lo anterior, las virtudes y competencias definidas fueron evaluadas en el proceso de Gestión para el Desarrollo que se ejecutó el mes de noviembre del año 2024.

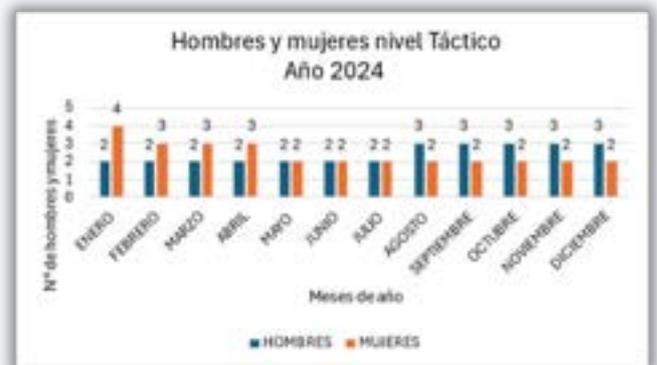
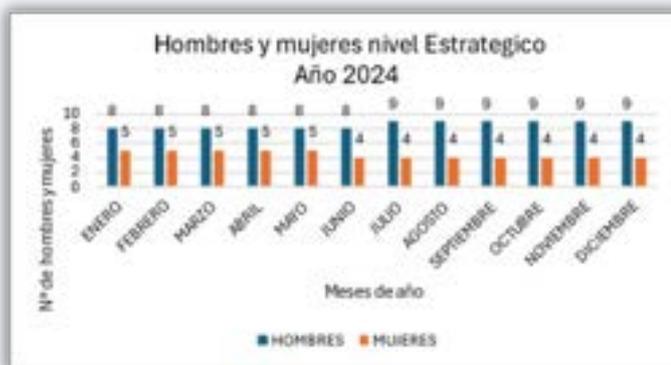
2. Gobierno Corporativo



		NIVEL DE COMPETENCIAS Y VIRTUDES REQUERIDAS POR CARGO 2024														
Fecha de actualización: 18/12/2024																
No.	DENOMINACIÓN DEL CARGO	VIRTUDES						COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES								
		EMPATÍA			CREATIVIDAD E INNOVACIÓN			ORIENTACIÓN A RESULTADOS			TRABAJO EN EQUIPO			COMUNICACIÓN EFECTIVA		
NIVEL ESTRATÉGICO																
		A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1	Presidente	X			X			X			X			X		
2	Asesor	X			X			X			X			X		
3	Vicepresidente de gestión para el talento	X			X			X			X			X		
4	Vicepresidente de operaciones	X			X			X			X			X		
5	Vicepresidente de innovación y gestión del conocimiento	X			X			X			X			X		
6	Vicepresidente ejecutivo	X			X			X			X			X		
7	Gerente de unidad de servicios	X			X			X			X			X		
8	Gerente financiera y administrativa	X				X		X			X			X		
9	Gerente de tecnologías de información y comunicaciones	X			X			X			X			X		
10	Directora de gestión integral	X			X			X			X			X		
11	Directora de desarrollo, bienestar y S.S.T.	X				X		X			X			X		
NIVEL TACTICO																
		A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
12	Facilitador	X				X		X			X			X		
13	Jefe de seguridad	X				X		X			X			X		
14	Coordinador de seguridad de la información	X				X		X			X			X		
NIVEL OPERATIVO																
		A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
15	Directora de reclamaciones	X				X		X			X			X		
16	Coordinador técnico médico	X				X		X			X			X		
17	Profesional especializado	X				X		X			X			X		
18	Profesional	X				X		X			X			X		
19	Ejecutivo de relaciones corporativas	X			X			X			X			X		
20	Desarrollador I	X			X			X			X			X		
21	Desarrollador II	X			X			X			X			X		
22	Analista II	X				X		X			X			X		
23	Analista I	X				X		X			X			X		
24	Auxiliar administrativo	X				X		X			X			X		
25	Asistente administrativo	X				X		X			X			X		
26	Analista de información	X				X		X			X			X		
27	Auxiliar de seguridad y mantenimiento	X				X		X			X			X		
28	Auxiliar técnico	X				X		X			X			X		X
29	Digitador	X				X		X			X			X		X
30	Auxiliar de Servicios administrativos	X				X		X			X			X		X
31	Auxiliar de servicios generales	X				X		X			X			X		X

2. Gobierno Corporativo

Siguiendo los principios de igualdad de oportunidades que guían el quehacer de la Empresa, en el año 2024 la composición por género de los niveles estratégico, táctico y operativo se distribuyó de la siguiente manera:

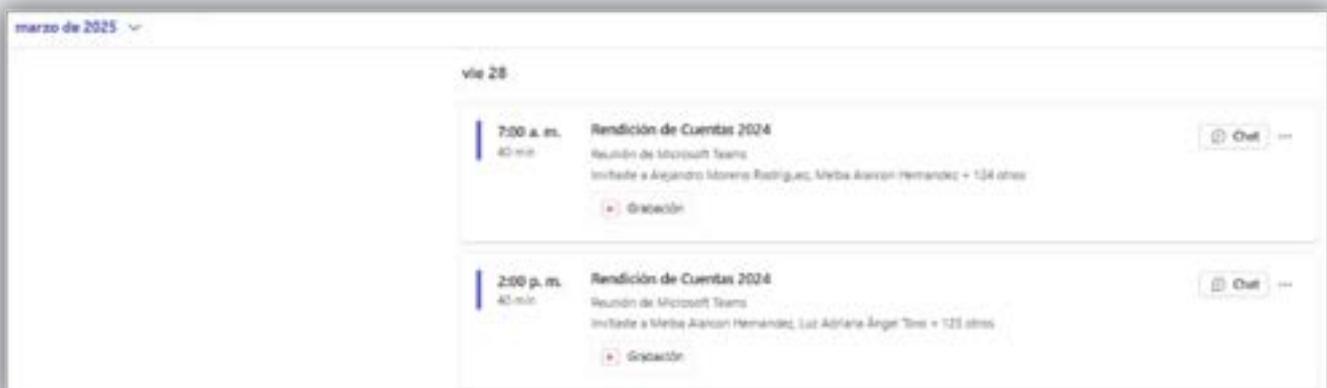


2. Gobierno Corporativo

En cumplimiento de nuestra Política de Inclusión Laboral, durante el año 2024 en la Empresa estuvieron vinculadas personas pertenecientes a los siguientes grupos poblacionales:

GRUPO POBLACIONAL	NÚMERO DE TRABAJADORES
Personas con discapacidad o con limitaciones	2
Madres y padres cabeza de familia	28
Personas que están al final de su ciclo laboral (hombres con edad superior a 56 años y mujeres con edad superior a 51 años)	20
Víctimas del conflicto armado	1
Personas pertenecientes a la comunidad LGTBI	2

El pasado 28 de marzo de 2025, en la Rendición de Cuentas a cargo de la alta dirección de la Empresa, se divulgaron, de forma general entre los trabajadores, los resultados financieros del 2024, así como el comportamiento de las unidades de servicio y el grado de cumplimiento de los objetivos empresariales y estratégicos y de las exigencias de los sistemas de gestión. En esta actividad, que se llevó a cabo en dos sesiones virtuales, participó el 91,3% de las personas citadas.



2. Gobierno Corporativo



Prácticas Laborales





3. Prácticas Laborales

3.1. Remuneración salarial

La Empresa tiene un procedimiento para definir la planta de personal en cada dependencia, proceso o unidad de servicios, que define los criterios, los lineamientos y las políticas que se deben tener en cuenta en la contratación de las personas que se requieren para el desarrollo del objeto social, y que establece los rangos salariales, por nivel de cargo, según la estructura de la Organización.

Las asignaciones económicas en **Delta A Salud** son competitivas en el mercado, y el incremento anual del salario se define teniendo en cuenta que las personas con menor remuneración tengan un incremento porcentual superior al que se estipule para las de salarios mayores. En el 2024 la Empresa benefició a 115 personas con un incremento promedio del 6%, lo cual representó una inversión total de \$28.590.000 mensuales.

En el año citado, la Empresa liquidó y pago a sus trabajadores más de \$6.832.000.000 representados en salarios y prestaciones sociales, en la cuota de sostenimiento para 5 aprendices, en seguridad social, y en honorarios para las personas vinculadas en la modalidad de contrato de prestación de servicios.

Lo anterior evidencia el compromiso de la Empresa con el empleo digno, con la formalización laboral y la disminución del índice de desempleo en el país, actuando de manera ética y responsable.

3. Prácticas Laborales

3.2 Planta de Personal y Contratación

Durante el año 2024, el número de trabajadores (incluidos los empleados, los prestadores de servicio y los aprendices) se comportó de la siguiente manera:

MESES	CONTRATO A TERMINO FIJO		CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO		CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS		CONTRATOS DE APRENDIZAJE		TOTAL CONTRATOS	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
ENERO	82	44,8	90	49,2	11	6,0	0	0,0	183	100
FEBRERO	76	42,7	88	49,4	14	7,9	0	0,0	178	100
MARZO	76	43,2	86	48,9	14	8,0	0	0,0	176	100
ABRIL	75	42,4	87	49,2	14	7,9	1	0,6	177	100
MAYO	66	39,5	85	50,9	15	9,0	1	0,6	167	100
JUNIO	65	39,2	84	50,6	15	9,0	2	1,2	166	100
JULIO	66	39,5	85	50,9	14	8,4	2	1,2	167	100
AGOSTO	35	25,5	85	62,0	14	10,2	3	2,2	137	100
SEPTIEMBRE	35	26,1	86	64,2	10	7,5	3	2,2	134	100
OCTUBRE	22	16,4	99	73,9	8	6,0	5	3,7	134	100
NOVIEMBRE	15	11,8	101	79,5	7	5,5	4	3,1	127	100
DICIEMBRE	15	11,8	100	78,7	8	6,3	4	3,1	127	100

Del promedio total de contrataciones laborales (143) en el año, el 62,93% fue a término indefinido y el 37,07% restante fue a término fijo, por razones atribuibles a la operación de las unidades de servicio.



3. Prácticas Laborales

3.3 Desarrollo y capacitación

Durante el año 2024 la Empresa gestionó su Plan Anual de Formación, habiendo dado a sus trabajadores un total de 2.508 horas de capacitación, tanto en actividades programadas como en no programadas, lo que refleja un compromiso empresarial significativo con el desarrollo personal y profesional de las personas que integran la Empresa en lo atinente al mejoramiento de sus competencias y habilidades y al fortalecimiento de sus valores y virtudes, contribuyendo así al crecimiento y a la eficiencia organizacional.

El cumplimiento de nuestro Plan Anual de Formación en lo relativo a las capacitaciones programadas fue de un 95.3% y su cobertura fue del 86%. Así mismo, se ejecutaron 37 eventos de formación no programados con una cobertura del 79.9%.



3. Prácticas Laborales

Proceso de inducción y reinducción general a la Empresa:

La Empresa ha implementado procesos de inducción y reinducción con el objetivo de asegurar que los nuevos trabajadores comprendan los aspectos relevantes de la Organización y fortalecer el conocimiento de la cultura corporativa entre los empleados existentes. Esta gestión busca facilitar la integración de los nuevos integrantes y reafirmar la identidad y valores de la Empresa, promoviendo así un ambiente laboral cohesionado y alineado con sus principios fundamentales.



El proceso de reinducción definido por la Empresa para ejecutarse cada año se llevó a cabo en el mes de diciembre, con una participación del 89.18% de las personas que debían atender este proceso; las 11 personas que no lo ejecutaron por casusas como periodo de vacaciones o incapacidades, fueron programados para que lo hicieran dentro de los primeros meses del presente año.





3. Prácticas Laborales

3.5. Seguridad y salud en el trabajo:

Aunque el mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo hace parte del cumplimiento de un requisito de ley, la Empresa hace lo necesario para ir más allá de lo meramente definido por las normas, por lo que para el año 2024:

1. La Empresa cumplió en el 100% los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

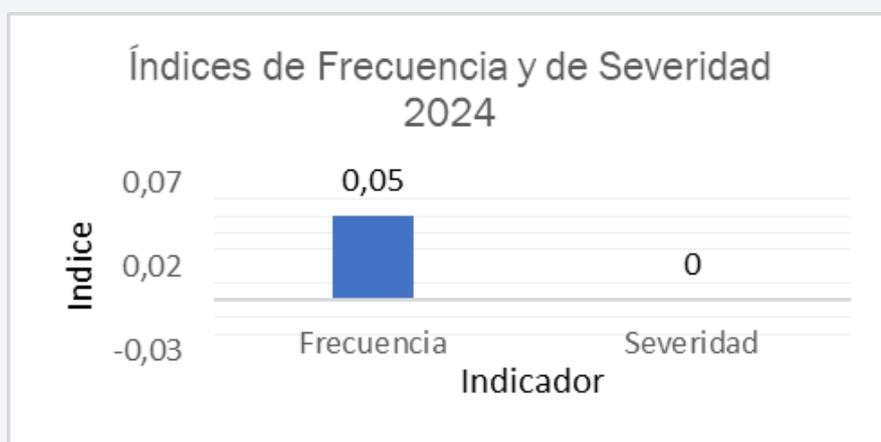
ESTÁNDARES MÍNIMOS SGSST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN	
Total, Valor Estándar Valores Mínimos de Calificación	100.00

2. Como resultado de la gestión para minimizar y controlar los riesgos ocupacionales a los que se exponen los trabajadores de la Empresa con ocasión a sus actividades laborales, se resalta que los índices de prevalencia e incidencia de enfermedad laboral, para el año 2024, al igual que para los anteriores, fue de cero (0)

Indicador	Datos	Resultado
Prevalencia	# de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral	0
Incidencia	# de casos nuevos de enfermedad laboral	0

3. Prácticas Laborales

3. El índice de accidentalidad para el año 2024 fue de 0.05% sobre una meta de 0.07%, dado que se presentó un accidente de trabajo que no generó días de incapacidad, por lo que la severidad para este año fue de cero (0).



Actividades de promoción y prevención:

Durante el año 2024, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutaron actividades encaminadas a la promoción de la salud y a la prevención de la enfermedad, dentro de las cuales tenemos:

Campaña Manejo de Emergencias: Del 23 al 25 de abril.

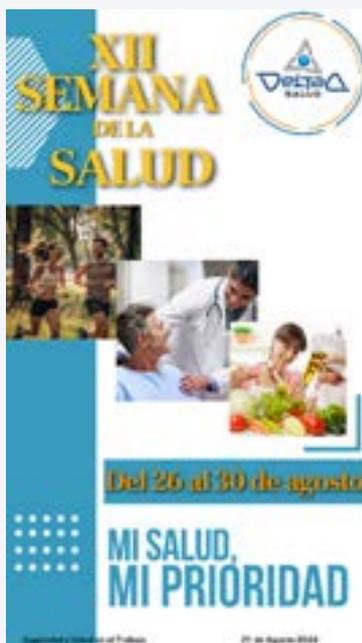


3. Prácticas Laborales

Campaña de lavado de manos y de orden y aseo: Del 16 al 20 de septiembre.



Semana de la Salud: Del 26 al 30 de agosto





3. Prácticas Laborales

- **Índice de rotación:**

En el año 2024 se generó un índice de rotación del 2.1%, de una meta que debía ser menor o igual al 4% según lo definido por la Empresa; se desvincularon de **Delta A Salud** 35 personas, el mayor número de ellas por renuncias voluntarias, por razones personales o familiares y, en un número menor de casos, por otra oferta laboral, es decir, por motivos que no pueden ser intervenidos por la Organización.

3.6 Sistema de Gestión para la calidad de Vida y la Felicidad en Delta A Salud (SG-VIDAS):

Plan de Beneficios: En el año 2024 se invirtieron \$437.566.280 en la gestión del Plan de Beneficios y Otros Compromisos por Colombia, y en el cumplimiento de las directrices y políticas empresariales. A continuación, presentamos la relación de los rubros más representativos:



3. Prácticas Laborales

Grupos de Medidas	Principales Medidas	Inversión 2024
Calidad en el empleo	Auxilio de transporte extralegal (Sede)	\$ 4.548.230
	Auxilio de transporte extralegal (Teletrabajo)	\$ 27.601.798
	Jornada laboral reducida	\$ 94.903.175
	Auxilio de solidaridad	\$ 11.021.120
	Hora libre por semana laborada	\$ 61.827.557
	Salario mínimo Delta A Salud	\$ 6.411.000
	Incremento Salarial	\$ 26.845.916
	Día libre cumpleaños	\$ 14.200.401
	Media jornada libre (miércoles santo, y 24 y 31 de diciembre)	\$ 19.266.582
	Bonificaciones por mera liberalidad	\$ 17.310.000
	Tres (3) días libres remunerados por cada quinquenio cumplido de laborar para la Empresa:	\$ 6.313.523
Familia y bienestar	Póliza colectiva de seguro de vida y de auxilio funerario	\$ 1.613.400
	Celebración de fechas especiales	\$ 5.527.840
	Kit escolar	\$ 1.547.000
Crecimiento Humano	Días por matrimonio, luto, maternidad y paternidad, grave dificultad	\$ 8.716.645
	Tiempo libre remunerado para estudio (2) horas	\$ 9.938.204

3. Prácticas Laborales

Con el ánimo de medir el nivel de conocimiento, de satisfacción y de disfrute por parte de los trabajadores de las opciones contempladas en el Plan de Beneficios de la Empresa, se evaluó lo pertinente mediante una Encuesta de Valoración que se efectuó del 26 de septiembre al 11 de octubre; para aquellos trabajadores que tenían un tiempo de vinculación a la Empresa, igual o superior a 6 meses; con una participación del 100% de las personas convocadas y en la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

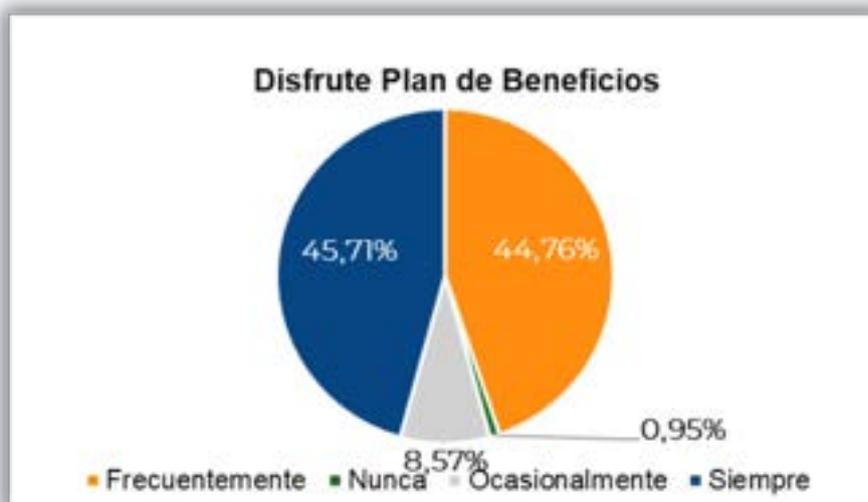
Total, de trabajadores que debían contestar la encuesta	105
Número de trabajadores que contestaron la encuesta	105
% de participación	100%

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



3. Prácticas Laborales

Disfrute de los beneficios: El 90,5% de nuestros empleados han disfrutado con regularidad los beneficios que les ofrece la Empresa.



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



3. Prácticas Laborales

Con los resultados de esta encuesta de valoración se concluye que, en el año 2024, más del 90% de los trabajadores:

- Conocen el Plan de beneficios
- Saben que les aplica
- Están satisfechos con los beneficios que les ofrece el Plan
- Lo están disfrutando
- Lo consideran importante

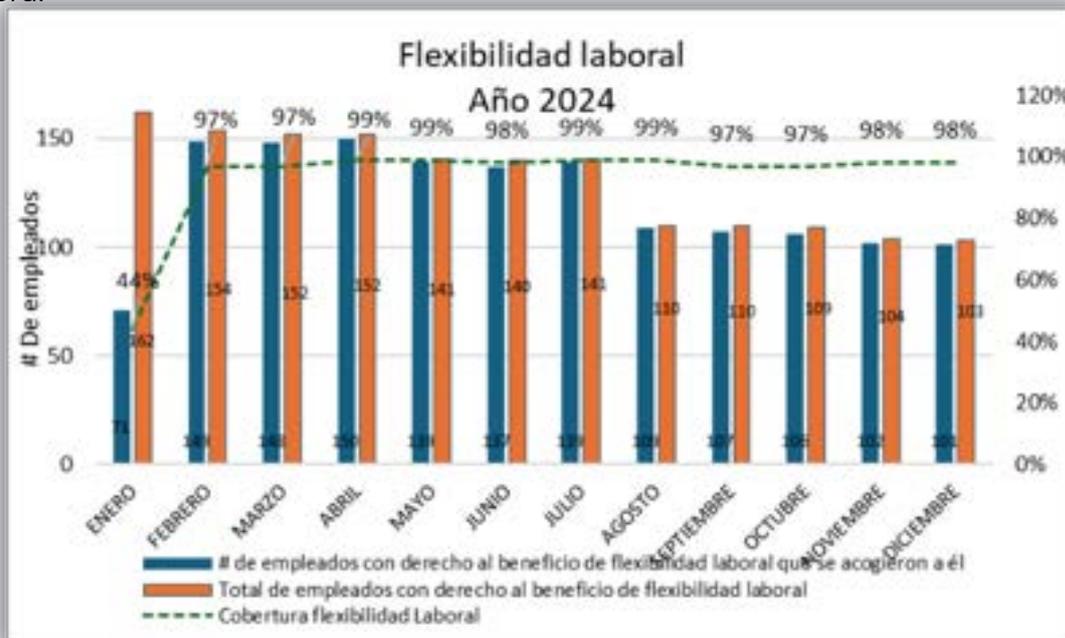
Así mismo, en cuanto a lo definido en nuestro Plan de Beneficios, en lo relativo a la gestión social, la Empresa hizo aportes importantes a la comunidad a través de, entre otras, diferentes entidades educativas, fundaciones, comunidades religiosas y del Gobierno, así:

Concepto	Fin	Saldo final
RODRÍGUEZ VARGAS GUIOMAR	Donación de maletines, libros y útiles escolares para niños de las escuelas rurales de Somondoco.	\$2.500.000
CORARTE	Donación de becas para niños de bajos recursos que estudian música y canto, en la ciudad de Buga.	\$6.600.000
COMUNIDAD HIJAS DE LA CARIDAD DE SAN VICENTEN DE PAÚL	Donación para el sostenimiento de un jardín infantil que las Hijas de la Caridad tienen en Ciudad Bolívar, Bogotá.	\$1.800.000
PROVINCIA DE NUESTRA SEÑORA DE GRACIA DE COLOMBIA (Emisora Mariana)	Donación para divulgación de contenidos que contribuyen a elevar el nivel espiritual de las personas.	\$3.500.000
FUNMUSICA	Donación para el Festival de Música Andina Colombiana "Mono Núñez"	\$2.000.000
CLUB DE LEONES DE BUGA	Donación para las obras sociales que, en salud, mitigación del hambre, vivienda y educación adelanta esta Entidad.	\$15.000.000
Total		\$31.400.400

3. Prácticas Laborales

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

En el 2024, **Delta A Salud** posibilitó que el 94% de los empleados escogieran su horario de trabajo dentro de las opciones definidas por la Compañía, de la siguiente manera:



Teletrabajo: En lo atinente al teletrabajo, en el año 2024 se hizo la gestión pertinente para que todos los empleados que pueden hacerlo según las políticas empresariales, ejecutaran sus actividades en esta modalidad, con el fin de contribuir con el balance entre su vida personal y familiar y su vida laboral. Vale la pena precisar que el número de personas que pueden acceder a la modalidad de teletrabajo depende de las características propias de los cargos y de las necesidades de algunos de los procesos y de las unidades de servicio que integran la Empresa.

3. Prácticas Laborales



Tiempo libre remunerado: Dentro de nuestro Plan de Beneficios y Otros Compromisos por Colombia se incluyen, entre otros, los siguientes beneficios en tiempo libre remunerado, los cuales durante el año 2024 fueron disfrutados por nuestros empleados para aportar al equilibrio entre su vida personal y familiar y su vida laboral, así:

Beneficio	Horas disfrutadas Año 2024
Jornada laboral semanal reducida (1 hora menos)	7.015
Hora libre por cada semana laborada	4.482
Día Media jornada libre remunerada miércoles de Semana Santa, 24 y 31 de diciembre.	1.553
Tiempo libre remunerado para estudio	774



3. Prácticas Laborales

Beneficio	Días disfrutados
Día libre remunerado por cumpleaños	118
Tres días libres remunerados por quinquenio	45
Día libre por grado	3
Día libre por contraer matrimonio	2
Día libre por luto	20
Tres días libres remunerados ante grave calamidad	25

Apoyo a trabajadores ante necesidades especiales: Durante el año 2024 la Empresa otorgó alrededor de \$10.000.000 a sus trabajadores por concepto de apoyos ante necesidades especiales como auxilio educativo, bonos para almuerzo, préstamos sin intereses y recargas de tarjetas para transporte público.

Campañas, actividades lúdicas, físicas y de integración familiar: En el 2024, la Empresa celebró con sus trabajadores los días de la madre, del padre, de la amistad y del niño, las siguientes fechas especiales, y llevó a cabo las semanas de la felicidad, de la colombianidad, de la salud y de la calidad de vida y la felicidad y la novena de navidad.



3. Prácticas Laborales

Semana de la felicidad:

CRONOGRAMA
II Semana de la Calidad de Vida y la Felicidad 2024
Del 21 al 27 de Octubre

Lunes

- 1. Asistencia a la II Semana de la Calidad de Vida y la Felicidad
- 2. Infografía: Reconocimiento de la vida personal. Manifiesto de la vida laboral
- 3. Taller: Estrategias para mejorar la calidad de vida

Martes

- 1. Infografía: Prácticas para fomentar la salud y el bienestar de nuestra familia en casa
- 2. Encuentro: Actividad "¿Y a ti que te hace feliz?"
- 3. Infografía: El bienestar emocional: felicidad y vida saludable

Miércoles

- 1. Infografía: ¿Te cuidas... así cuidas? Actividad virtual: "Buenos días"

Jueves

- 1. Encuentro infográfico: Gestión y manejo del tiempo
- 2. Taller: Taller para organizar nuestra semana

Viernes

- 1. Infografía: ¿Qué tanto se depende de nuestra Dirección Ejecutiva? Encuentro: ¿Qué tanto se depende de nuestra Dirección Ejecutiva?
- 2. Encuentro: ¿Qué tanto se depende de nuestra Dirección Ejecutiva?

¡Te soy...mi proyecto más importante!

II Semana de la Calidad de Vida y la Felicidad

Prácticas para fomentar el bienestar de nuestra familia en casa.

La familia es fundamental para los procesos de transformación social y fundamental de la generación, la responsabilidad y el bienestar de las personas de nuestra vida cotidiana.

6 prácticas para tener en cuenta en nuestra hogar:

- 1. FOMENTEMOS HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES:** Para disfrutar de una vida más sana, feliz, saludable y activa, necesitamos adoptar hábitos saludables, practicar ejercicio regularmente y mantener un peso saludable.
- 2. RECONOCIEMOS NUESTROS VALORES:** Encuentros a nuestros hijos a realizar las tareas laborales del hogar. Esto nos genera un sentimiento de pertenencia con el trabajo del hogar en el hogar.
- 3. RESERVIEMOS TIEMPO A NUESTRA FAMILIA:** Encuentros a nuestros hijos a realizar las tareas laborales del hogar. Esto nos genera un sentimiento de pertenencia con el trabajo del hogar en el hogar.
- 4. DEMOSTREMOS CARIÑO A NUESTROS SERES QUERIDOS:** Encuentros a nuestros hijos a realizar las tareas laborales del hogar. Esto nos genera un sentimiento de pertenencia con el trabajo del hogar en el hogar.
- 5. MANTENGAMOS UNA BUENA COMUNICACIÓN:** Encuentros a nuestros hijos a realizar las tareas laborales del hogar. Esto nos genera un sentimiento de pertenencia con el trabajo del hogar en el hogar.
- 6. FINALMENTE, LAS NORMAS BÁSICAS:** Encuentros a nuestros hijos a realizar las tareas laborales del hogar. Esto nos genera un sentimiento de pertenencia con el trabajo del hogar en el hogar.

II Semana de la Calidad de Vida y la Felicidad

¿Y a ti que te hace feliz?
¿Cómo participar?

- 01** Graba un video junto a tu familia contándonos que los hace felices.
- 02** El plazo máximo para participar en la actividad será hasta el domingo 27 de octubre 11:59pm.
- 03** Con el fin de garantizar igualdad de condiciones para todos los participantes se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

60-VIDAS **22 de octubre 2024**

II Semana de la Calidad de Vida y la Felicidad

¡Te abrazo, Me abrazas!

Reflexiones sobre el abrazo y su importancia en la vida cotidiana.

¿Por qué?

- El abrazo es un acto de amor y conexión.
- Refuerza los lazos emocionales.
- Reduce el estrés y la ansiedad.
- Mejora la salud física y mental.
- Es una forma de comunicación no verbal.

¿Cómo hacerlo?

- Con sinceridad y calidez.
- En un momento tranquilo.
- Con los brazos extendidos.
- Con un tiempo suficiente para disfrutarlo.

Reflexiones sobre el abrazo:

- El abrazo es un lenguaje universal.
- Es una forma de decir "te quiero" sin palabras.
- Es un acto de vulnerabilidad y confianza.
- Es una forma de decir "estoy contigo" sin palabras.

Reflexiones sobre el abrazo:

- El abrazo es un acto de amor y conexión.
- Refuerza los lazos emocionales.
- Reduce el estrés y la ansiedad.
- Mejora la salud física y mental.
- Es una forma de comunicación no verbal.

¡Hoy es un día para abrazar y agradecer!

Reflexiones sobre el abrazo y el agradecimiento.

¡Son gratis!
¡Sorprendamos!

Compartamos un mensaje de agradecimiento con esa persona especial...

Enviamos las evidencias de haber recibido abrazos y de los agradecimientos que este recibirán sorprendidos.

No dejes de participar!



3. Prácticas Laborales

Día de la madre:



¡Recuerda!



**EVENTO MÁGICO VIRTUAL
PARA MAMÁ**

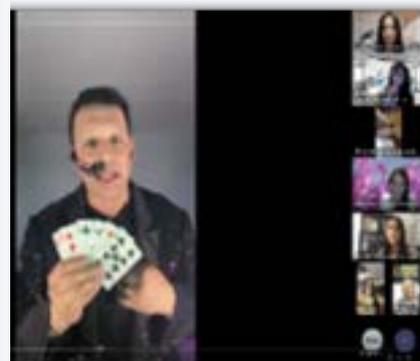
Mañana, sábado 11 de mayo

Comparte el link de conexión con tu mamá y participa en familia...

¡Contamos con tu asistencia!

Nota importante:
Haremos diferentes actividades de participación, por lo que es necesario que te conectes desde un equipo de cómputo o celular con acceso a cámara.

SG-VIDAS **10 de mayo 2024**



3. Prácticas Laborales

Día del padre:

DELTA A SALUD

EVENTO ESPECIAL PARA PAPA

Un homenaje para todos los padres de la familia Delta A Salud en el que las anécdotas de las experiencias vividas y la reflexión serán el ingrediente principal.

Deisy Lemus B.
Terapeuta emocional y coach ontológico

SÁBADO 15 DE JUNIO

HORA: 6:00 P.M.
PLATAFORMA: TEAMS

¡LOS ESPERAMOS!

SG-VIDAS 12 de Junio 2024



3. Prácticas Laborales

Amor y amistad:



Novenas de navidad:



3. Prácticas Laborales

Reconocimientos externos:

El 11 de abril, **Delta A Salud** recibió reconocimiento por parte de la Fundación Mas Familia por ser una de las 100 Empresas Pioneras **efr** en Colombia.



Prácticas Ambientales





4. Prácticas Ambientales

Delta A Salud SAS BIC, durante el año 2024, continuó con su propósito de minimizar su impacto ambiental y fortalecer su compromiso con la responsabilidad social según lo establecido en las políticas y lineamientos corporativos. A continuación, se presentan los avances y logros en diversas prácticas ambientales y comunitarias, las cuales demuestran el esfuerzo continuo de la empresa por implementar medidas sostenibles y promover una cultura de responsabilidad ecológica entre sus empleados y la comunidad en general.

Esos resultados reflejan el firme compromiso de **Delta A Salud** con la sostenibilidad, y contribuyen significativamente al bienestar del entorno y al desarrollo de prácticas más conscientes y responsables.

• Auditorías ambientales y certificaciones:

Para evaluar y verificar el cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables a la Empresa, los lineamientos establecidos por la Norma de la Organización Internacional de Estandarización ISO 14001:2015 y nuestras políticas corporativas ambientales en el año 2024, se llevaron a cabo tres auditorías a nuestro Sistema de Gestión Ambiental. A continuación, se describen las fechas y la cantidad de hallazgos:

Auditoría	Fecha	Hallazgos
Interna	10/09/2024	No conformidades: 1 Oportunidades de mejora: 10
PREAD	23/10/2023	Oportunidades de mejora: 1
ICONTEC	16/12/2024	No conformidades menores: 1

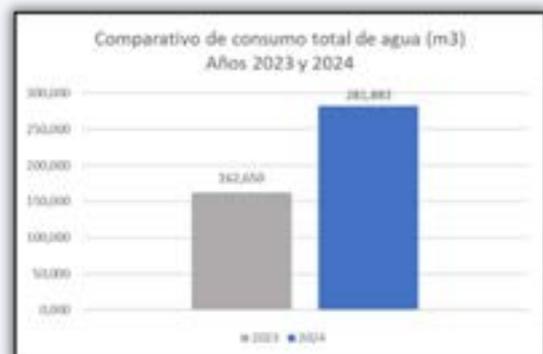
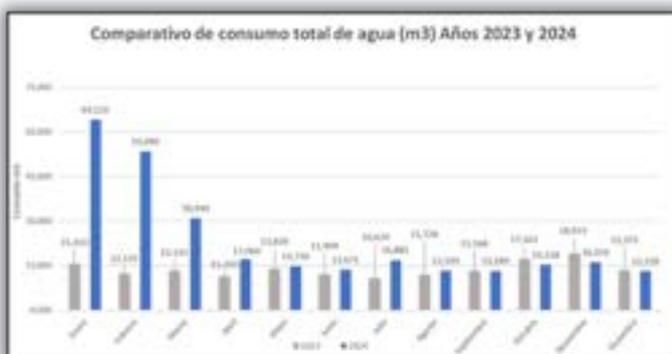
4. Prácticas Ambientales

Como resultado de estas auditorías, **Delta A Salud SAS BIC**. Logró la recertificación con la Norma ISO 14001: 2015, por parte ICONTEC y recibió el reconocimiento del Programa de Excelencia Ambiental Distrital "PREAD" en la categoría "Élite", por tercer año consecutivo.



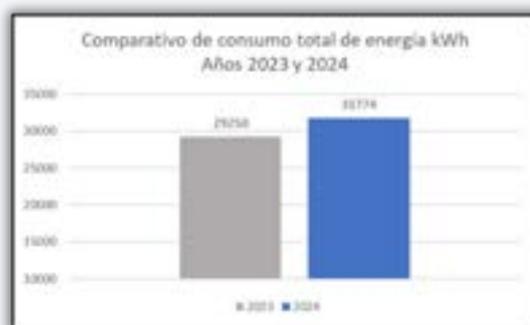
• Consumo de agua y energía

Ahorro de agua: En el 2024 el consumo total de agua se aumentó en un 73% en comparación con el 2023, pasando de 162.65 m³ a 281.88 m³, por el aumento del número de trabajadores en la sede.



4. Prácticas Ambientales

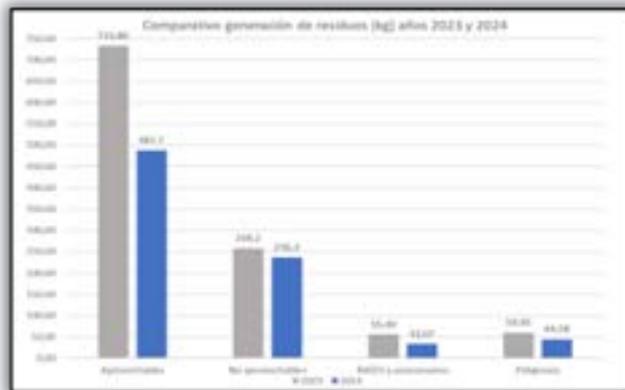
Ahorro de energía: En comparación con el 2023, en el 2024 el consumo total de energía se aumentó un 7.9%, por el aumento del número de trabajadores en la sede.



- **Gestión de residuos:** Delta A Salud mantuvo medidas de reducción de residuos que se generan producto del desarrollo de su objeto social durante el año 2024:
- **Reducción de residuos no aprovechables:** Entrega de implementos corporativos como toallas de tela para manos, ladrillos ecológicos y mugs.



4. Prácticas Ambientales



Comparativo de la generación de residuos años 2023 y 2024

Año	Residuos aprovechables	Residuos no aprovechables	RAEES y posconsumo	Residuos peligrosos
2023	733,8 kg	258,2 kg	55,4 kg	59,95 kg
2024	487,7 kg	236,3 kg	33,07 kg	44,58 kg

Reducción en la generación de residuos aprovechables: Las medidas adoptadas fueron eficientes para obtener una reducción significativa en la generación de los residuos aprovechables, con una disminución de 246.1 kg, lo que representa el 33.5% menos en comparación al año 2023.

Reducción en la generación de residuos no aprovechables: La generación de los residuos no aprovechables se redujo en 21.9 kg, lo que representa el 8.48% menos en comparación al año 2023.

Reducción en la generación de residuos RAEEs y posconsumo: La generación de RAEEs y posconsumo tuvo una disminución de 22.33 Kg, o sea el 40,3% menos que en el 2023.



4. Prácticas Ambientales

Reducción en la generación de residuos peligrosos: La generación de residuos peligrosos tuvo una disminución de 15.37 Kg, es decir, un 25.6% menos que en el 2023. Esto se debe a la separación y disposición, desde el origen, de los residuos.

• Actividades de formación, capacitación y celebración de fechas especiales:

Durante el año 2024, **Delta A Salud** llevó a cabo diferentes actividades de capacitación ambiental para sus trabajadores:

- Prácticas de ahorro y uso eficiente del agua y de la energía en la casa y en el trabajo.
- Separación y aprovechamiento de residuos orgánicos.
- Cambio climático.
- Residuos peligrosos.
- ¿Cómo sembrar?
- Seguridad de productos químicos.
- Residuos aprovechables orgánicos.
- Programa Germinando Raíces sostenibles.
- Programa Incentivos Ambientales.

Adicionalmente, se celebraron 8 fechas especiales entre ellas: Día Internacional de las Montañas, Día Nacional de las Aves, Día Interamericano del Agua, Día de la Biodiversidad, Día Nacional de la Vida Silvestre, Día Mundial del Ahorro de Energía, Día Mundial del Medio Ambiente y la Semana Mundial del Agua.

• Semana ambiental:

Se celebró la V Semana Ambiental, en el mes de junio de 2024, enfocada en diversos temas que tienen gran impacto en la vida cotidiana de las personas, como la gestión de residuos, el ahorro y uso eficiente de energía y agua, y las estrategias sostenibles de consumo. Además, se presentó el proyecto "Germinando Raíces Sostenibles".

4. Prácticas Ambientales



• Inspecciones ambientales:

En el año 2024 se hicieron doce (12) inspecciones planeadas en la sede de la Empresa abarcando redes hidráulicas y eléctricas, clasificación de residuos, centro de acopio, almacenamiento de sustancias químicas y kit de derrames. Estas inspecciones incluyeron verificaciones como:

- ✓ **Redes hidráulicas:** Presencia de fugas de agua.
- ✓ **Redes eléctricas:** Presencia de equipos conectados innecesariamente, suspensión de pantallas durante los tiempos de descanso y almuerzo, y apagado de equipos al finalizar la jornada.
- ✓ **Clasificación de residuos:** Inspección de las canecas para validar que la clasificación de los residuos se ha hecho adecuadamente.
- ✓ **Centro de acopio:** Validación de que las zonas se están usando según su delimitación, y que, por ejemplo que los residuos peligrosos estuvieran debidamente embalados y etiquetados, garantizando un almacenamiento seguro.



4. Prácticas Ambientales

- ✓ **Almacenamiento de sustancias químicas:** Validación de las etiquetas de seguridad de los productos, las hojas de seguridad en sitio y la compatibilidad de los productos.
- ✓ **Kit de derrames:** Verificación de que estén todos los elementos necesarios para atender adecuadamente una emergencia ambiental.

Estas inspecciones nos ayudan a minimizar los impactos ambientales, ya que nos permiten reconocer nuestras oportunidades de mejora y emplear planes de acción rápidos como la reparación de fugas, la instalación de push en sanitarios y lavamanos, capacitaciones sobre el uso responsable de energía, la correcta clasificación de residuos, entre otros.

• Reciclación:

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





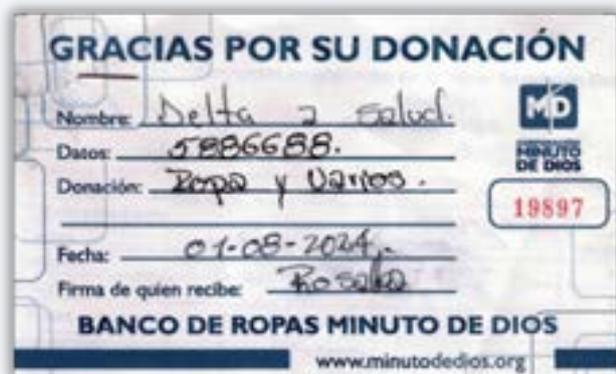
4. Prácticas Ambientales

- **Donaciones:**

Durante el año 2024, la empresa hizo donaciones a diferentes entidades, producto de las campañas internas de reciclados:

- **Banco de ropa y roperos de la Corporación Organización El Minuto de Dios:**

Ropa, calzado y elementos en buen estado:



GRACIAS POR SU DONACIÓN

Nombre: Delta a Salud. 

Datos: 5886688. 

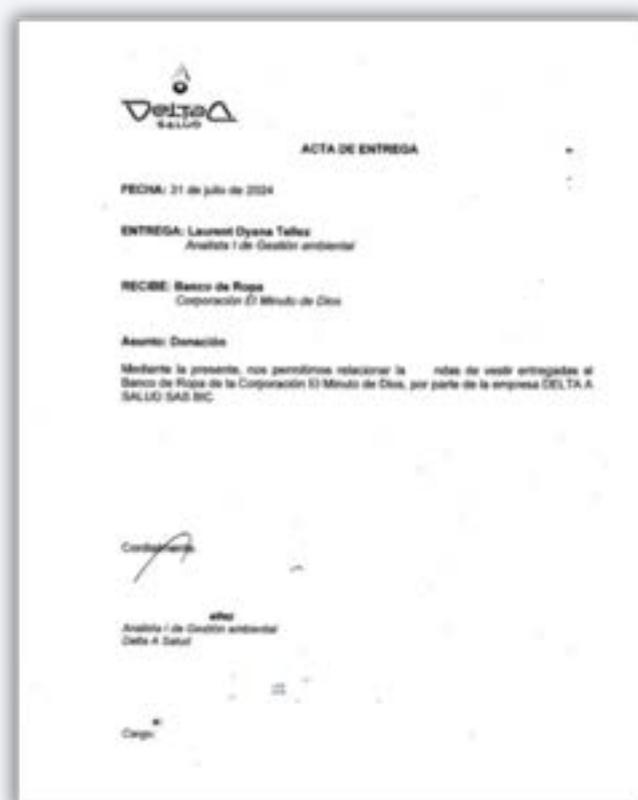
Donación: Ropa y zapatos. 

Fecha: 01-08-2024.

Firma de quien recibe: Rosario

BANCO DE ROPAS MINUTO DE DIOS

www.minutodios.org



 **ACTA DE ENTREGA**

FECHA: 21 de julio de 2024

ENTREGA: Laurent Dyana Tellez
Analista / de Gestión ambiental

RECIBE: Banco de Ropa
Corporación El Minuto de Dios

Asunto: Donación

Mediante la presente, nos permitimos relacionar la ropa de vestir entregadas al Banco de Ropa de la Corporación El Minuto de Dios, por parte de la empresa DELTA A SALUD SAS INC.

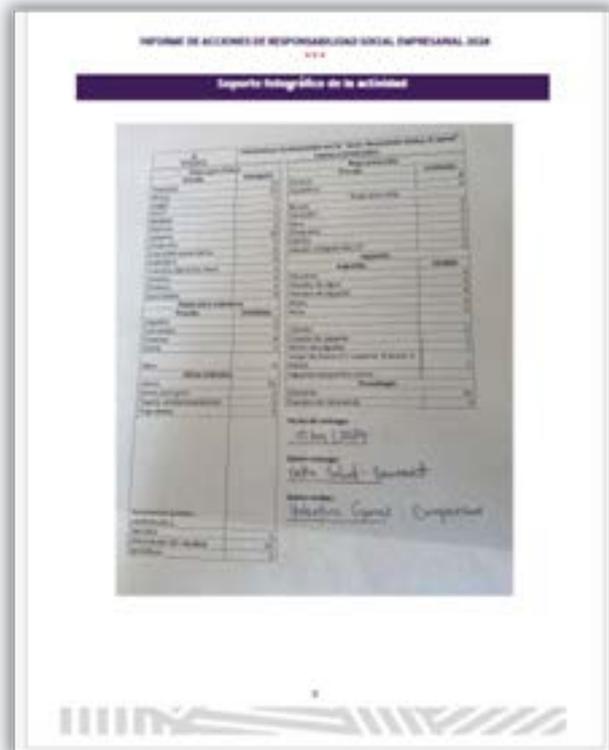
[Firma]
Analista / de Gestión ambiental
Delta a Salud

Cargo:

4. Prácticas Ambientales

• Parroquia Cristo de la Paz de la Arquidiócesis de Bogotá:

En convenio con la Caja de Compensación Compensar, con el apoyo de la Red de Solidaridad y la Línea de Gestión Social Empresarial, la Empresa entregó donaciones de ropa y calzado, producto de las reciclaciones.





4. Prácticas Ambientales

- **Sede Monseñor Julián Mendoza Guerrero de la Institución Educativa Manuel Antónío Sanclemente del Municipio de Guadalajara de Buga: donamos los siguientes elementos:**

1. Switch de 24 puertos de marca HP (valor \$450.000)
2. Seis (6) computadores de escritorio (valor \$6.000.000)

- **Club de Leones de Buga “Monarca”:**

Donamos el tiempo y el trabajo invertido en el diseño y elaboración del siguiente material para la celebración del quincuagésimo Banquete del Millón:

- Bono del Banquete
- Logo de los 74 años del Club
- Revista número 50 del Banquete del Millón
- Desarrollo del aplicativo para la venta del bono electrónico del Banquete
- Nómina de la Generosidad
- Cartas de invitación a diferentes empresas, y el envío

- **Programas:**

¡-papel, +árboles!

Delta A Salud SAS BIC sigue adelante con este programa, cuyo objetivo es disminuir el consumo de papel mediante la adopción de prácticas responsables y la sustitución de documentos físicos por electrónicos. Para reducir el impacto ambiental de la Empresa, se fomenta la reutilización y el reciclaje del papel, y se desarrollan aplicaciones tecnológicas para la gestión digital de documentos.

4. Prácticas Ambientales



En comparación al año 2023 la compra de papel se redujo en un 66,6%.

• Programa “Germinando Raíces Sostenibles”:

Este programa se centra en capacitar y motivar a los trabajadores para adoptar prácticas y comportamientos sostenibles, como la recolección, separación y gestión de residuos orgánicos, y el compostaje y la reforestación con especies nativas. Además, busca reducir el impacto ambiental generado por la Empresa en el desarrollo de su objeto social y contribuir a la mitigación del cambio climático.

Durante el año 2024, se desarrollaron diversas actividades con la colaboración de trabajadores de la Empresa, estudiantes y profesores de la Universidad ECCI, como el trasplante de plántulas y la medición de indicadores.

Antes de la intervención de **Delta A Salud**, el terreno del vivero en el campus de la Universidad ECCI era un área cubierta de vegetación, principalmente pastos. Ahora, se ha transformado en un vivero de especies nativas.

4. Prácticas Ambientales

• ANTES:



4. Prácticas Ambientales

• AHORA:



A photograph showing several hands of different skin tones planting a small green seedling into dark soil. The hands are positioned around the base of the plant, and some have soil on them. The background is a blurred green field.

4. Prácticas Ambientales

El programa se inició en 2024 con 1,000 plántulas, de las cuales murieron 307, lo que representa el 30.7% de la cantidad de ejemplares iniciales. Esto se debió a diversas causas, como factores climáticos y daños por trasplante, entre otros. Se espera que los 693 ejemplares que sobrevivieron puedan ser sembrados en 2025 en la reserva “El Danubio Frailejona” de la Universidad ECCI. **Delta A Salud** no sólo pretende disminuir la huella de carbono de su actividad corporativa, sino también apoyar la reforestación y recuperación de un cuerpo hídrico, en el marco del Convenio Marco de Colaboración Interinstitucional suscrito entre las partes.

• Programa Incentivos ambientales

Delta A Salud SAS BIC fomenta entre sus trabajadores la adopción de prácticas ambientales responsables y conscientes para la conservación de la naturaleza. Entre estas prácticas se incluyen la correcta separación y disposición de residuos, la reducción del consumo de agua y energía, la compra responsable de productos y servicios, y la práctica continua del reciclaje para recuperar materiales aprovechables. Estas acciones son esenciales para la conservación del medio ambiente.

El Programa de Incentivos Ambientales sigue reconociendo a los trabajadores que demuestran haber adoptado buenos hábitos y comportamientos ambientales en la sede de la Empresa y en sus hogares.

4. Prácticas Ambientales

Delta SALUD

Teniendo en cuenta nuestro Programa de Incentivos Ambientales y el cierre de la asignación de:

Puntos verdes

hacemos un reconocimiento para los trabajadores que se destacaron por sus buenas prácticas ambientales.

Ledy Carolina Forero González (Analista)	Luz María Pacheco Peña (Asesor administrativo)
Paola Vanessa Mora Pizarro (Promotora)	Juleth Tatiana Durán Aguilar (Asistente)
Juan Carlos Álvarez Guerrero (Asesor)	Katherine Stella Burbano Cuentas (Asistente)

Eco-premios redimidos: Buzo guardan de suelos, Diploma de reconocimiento.

Gracias por su participación activa

Sigamos trabajando en beneficio del medio ambiente. No olvidemos que la asignación de puntos verdes se reactivará en enero de 2025.

¡Quejé me pueda cambiar el mundo, pero sí el planeta que me hace!

Departamento de Gestión Ambiental | Bogotá, 23 de enero de 2025

Delta SALUD

Teniendo en cuenta nuestro Programa de Incentivos Ambientales y el cierre de la asignación de:

Puntos verdes

hacemos un reconocimiento para los trabajadores que se destacaron por sus buenas prácticas ambientales.

Andrés Elián Méndez Álvarez (Asesor)	Ada Patricia Orozco Malavecha (Asistente)
Raúl Alejandro Farfán Pérez (Asistente Técnico)	Dany Viviana Benavides Suárez (Asistente Técnico)
Wilson Humberto Rodríguez Chiles (Asistente de Ingeniería)	Yohana Andrea Barona Salazar (Asistente Administrativo)
John Jairo Cortés Ruiz (Asistente de Control de Calidad)	Thalia Karina Castañeda Miranda (Asistente)
Marcos Gerardo Osameño (Asistente)	Rodrigo Antonio Enríque Serna (Asistente)
Luz Angélica Caceres García (Asistente)	Ricardo López García (Asistente)
Alexis Andrea Montoya Antonio (Asistente)	Jackson David Ruiz Aragón (Asistente)
Diana Paola Salazar Carvajal (Asistente Técnico)	Luz Adriana Ángel Toro (Asistente Técnico)

Eco-premios redimidos: Misi suculenta, Diploma de reconocimiento.

Gracias por su participación activa

Sigamos trabajando en beneficio del medio ambiente. No olvidemos que la asignación de puntos verdes se reactivará en enero de 2025.

¡Quejé me pueda cambiar el mundo, pero sí el planeta que me hace!

Departamento de Gestión Ambiental | Bogotá, 23 de enero de 2025

Delta SALUD

Teniendo en cuenta nuestro Programa de Incentivos Ambientales y el cierre de la asignación de:

Puntos verdes

hacemos un reconocimiento para los trabajadores que se destacaron por sus buenas prácticas ambientales.

Juleth Tatiana Durán Aguilar (Asistente)	Andrés Camacho Guerrero (Asesor administrativo)
Laurent Gyara Teller Cortés (Analista)	Gerardo Ernesto León Cardillo (Asistente de control de calidad)

Eco-premios redimidos: Misi fuerte + kit de jardinería, Diploma de reconocimiento.

Gracias por su participación activa

Sigamos trabajando en beneficio del medio ambiente. No olvidemos que la asignación de puntos verdes se reactivará en enero de 2025.

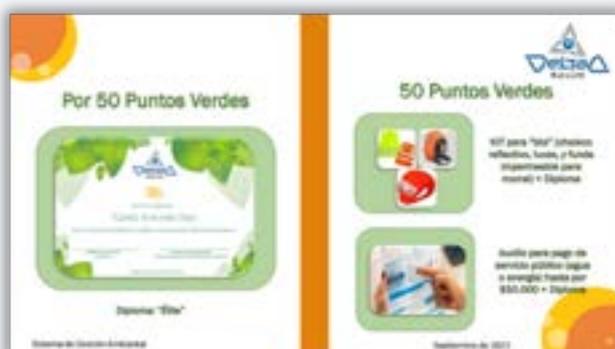
¡Quejé me pueda cambiar el mundo, pero sí el planeta que me hace!

Departamento de Gestión Ambiental | Bogotá, 23 de enero de 2025

El reconocimiento se hace con el otorgamiento de “Puntos verdes” que se pueden canjear por premios. En el 2024 se evidenció un compromiso significativo de los trabajadores.



4. Prácticas Ambientales



• Programa consumo responsable y consiente:

Este programa es muy importante para la Empresa debido a que tiene como objetivo disminuir su impacto ambiental por las compras de productos para el aseo, limpieza y desinfección de la sede, promoviendo la compra de productos ecológicos y amigables con el medio ambiente.

• Huella de carbono:

Para **Delta A Salud** medir y gestionar la huella de carbono generada por sus actividades es fundamental para avanzar hacia la sostenibilidad ambiental. Desde 201 se han medido, monitoreado y reportado anualmente las emisiones de carbono, lo que ha permitido identificar oportunidades de mejora y tomar acciones efectivas para reducir el impacto ambiental.

La huella de carbono anual generada por **Delta A Salud**, producto del desarrollo de su objeto social, desde el año 2021 hasta el año 2024, es aproximadamente de 26 ton/año.

4. Prácticas Ambientales

Comparativo de la medición de huella de carbono desde el año 2021 hasta el año 2024

Alcance	Fuente	Huella de Carbono Total t CO ₂ e			
		Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
1	Consumo de combustible	3.85 t CO ₂ e	8.36 t CO ₂ e	8.70 t CO ₂ e	9,06 t CO ₂ e
	Recarga de extintores	5.03 t CO ₂ e	4.29 t CO ₂ e	1.07 t CO ₂ e	1,81 t CO ₂ e
	Refrigerante del aire acondicionado	3.17 t CO ₂ e	No aplica	3.85 t CO ₂ e	0 t CO ₂ e
2	Energía eléctrica	8.75 t CO ₂ e	7.07 t CO ₂ e	5.88 t CO ₂ e	9,23 t CO ₂ e
3	Consumo de papel y viajes aéreos	1.66 t CO ₂ e	2.34 t CO ₂ e	2.33 t CO ₂ e	17.89 t CO ₂ e
Total huella de carbono (tCO₂e)		22.46 CO ₂ e	22.06 CO ₂ e	21.83 CO ₂ e	37.99 CO ₂ e

En comparación con el año 2023, la huella de carbono total generada aumentó un 74%. Este incremento se debe a la incorporación de una nueva unidad de servicios que realiza auditorías, lo cual requiere desplazamientos aéreos. Además, el aumento en la cantidad de empleados ha incrementado el consumo de energía.

4. Prácticas Ambientales

• Siembra empresarial 2024 y convenio Universidad ECCI:

Para contribuir a la mitigación del impacto ambiental y reducir la huella de carbono generada, **Delta A Salud** ha llevado a cabo diversas iniciativas de siembra de árboles desde 2015. Estas acciones incluyeron la siembra de 290 árboles en el Predio La Granja, en Útica; 80 árboles en el Ecoparque Jaime Duque; 486 árboles en el Parque Metropolitano Canoas, en Soacha. En 2021, la empresa apoyó al Batallón de Alta Montaña en la siembra de 700 frailejones en el Páramo de Sumapaz. En 2022, se sembraron 236 árboles en el Parque Metropolitano Canoas, en Soacha. En colaboración con la Universidad ECCI, en 2023 se sembraron 300 árboles nativos en la reserva El Danubio Frailejónal, y en 2024 se plantaron 252 árboles como parte de un proceso de restauración ambiental. Esta colaboración se formalizó con la firma de un convenio entre las partes, estableciendo una cooperación continua con el respaldo académico de la Institución.

En total, **Delta A Salud** ha sembrado 1,408 árboles nativos. Se estima que, con ello, se está compensado, en promedio, el 56% de las emisiones de la Empresa.

Absorción anual de 620 árboles/ ton de CO2			6,18	
Fecha	Árboles sembrados	Árboles sembrados Absorción ton de CO2 /año	% de compensación	Acumulado de absorción (Ton/CO2)
Desde el 2015 hasta el 2019	620	6,18	24%	6,18
Año 2022	236	8,77	34%	14,95
Año 2023	300	12,05	46%	27,00
Año 2024	252	14,56	56%	41,56
Año 2025	700	21,78	83%	63,34



4. Prácticas Ambientales





4. Prácticas Ambientales

• Ejecución de los recursos:

Durante el transcurso del año 2024 se invirtieron \$19'433.000 en las actividades de gestión ambiental:

Actividad	Costo 2023	Costo 2024
Celebración del Día Dulce con niños de la localidad de Suba	\$ 2'054.536	\$ 1'507.960
Celebración de entrega de regalos en temporada navideña	\$ 0	\$ 665.998
Siembra empresarial	\$ 12'654.892	\$ 12'495.494
Seguimiento a la siembra de árboles en campo	\$ 0	\$ 74.500
Aprovechamiento de los residuos orgánicos	\$ 540.000	\$ 672.000
Disposición de residuos peligrosos	\$ 234.847	\$ 100.000
Calibración de basculas usadas para el pesaje de residuos	\$ 238.000	\$ 221.340
Ejecución de proyecto PREAD	\$ 38.300	\$ 3.006.328
Incentivos ambientales (premiaciones) y compra de elementos corporativos (toallas, mugs, bolsas ecológicas, etc)	\$ 341.849	\$ 687.600

Prácticas con la Comunidad





5. Prácticas con la Comunidad

•Responsabilidad social:

Como parte de nuestra responsabilidad social participamos en:

Celebración del Día de los Niños, Como parte de nuestra responsabilidad social participamos en la celebración del Día de los Niños, liderada por la Estación de Policía de Suba, con la donación de 150 refrigerios para los niños de la comunidad, adicionalmente se hicieron actividades lúdicas enfocadas al cuidado del medio ambiente.





5. Prácticas con la Comunidad

Campaña "Donemos juguetes, regalemos sonrisas", organizada por **Delta A Salud** y sus trabajadores, logró recolectar 117 regalos que fueron entregados a los niños de la Fundación San Benito Menni, ubicada en Cazucá. Durante esta actividad, la Empresa también donó 125 refrigerios para los niños de la comunidad y trabajadores sociales de la Fundación y organizó una actividad con témperas, enfocada en la felicidad y el cuidado del medio ambiente.





5. Prácticas con la Comunidad



RECORDEMOS...

"DONEMOS JUGUETES, REGALEMOS SONRISAS"

Hasta el próximo miércoles 18 de diciembre estaremos recibiendo, en la sede de la Empresa, los juguetes que deseamos donar.

TENGAMOS EN CUENTA...

- Debemos comunicarnos con la persona encargada del SC-VIDAS e informarle el número de juguetes que donaremos; con base en eso les haremos llegar el nombre y la edad del/los niño/s que espaldinaremos.
- Los juguetes deben ser nuevos.

ALGUNAS SUGERENCIAS...

- Elementos deportivos, juegos didácticos y de mesa, arma todo, etc., de acuerdo con la edad de los niños.

En gratitud por todo lo que Dios y la vida nos han dado, dejemos en el corazón de un niño el mensaje de que hay otras personas que lo aman, sumándonos a esta gran campaña...

"DONEMOS JUGUETES, REGALEMOS SONRISAS"

Sistemas de Gestión SC-VIDAS S27, AMBIENTAL 18 de diciembre 2024



"DONEMOS JUGUETES, REGALEMOS SONRISAS"

Nos quedan pocos días para participar en esta hermosa campaña...

Estaremos recibiendo los juguetes que desean donar para niños entre 1 y 10 años, hasta el miércoles 18 de diciembre.

¡NO DEJEMOS DE PARTICIPAR!

Sistemas de Gestión SC-VIDAS S27, AMBIENTAL 13 de diciembre 2024



Logros en el Año 2024



65



6. Logros en el Año 2024

- Se alcanzó un alto nivel de satisfacción de los trabajadores respecto del Plan de Beneficios ofrecido por la Empresa.
- Renovación de la Certificación como Empresa Familiarmente Responsable (EFR) bajo la norma 1002.
- Participación de la Empresa a nivel comunitario, como muestra del compromiso de **Delta A Salud** con la responsabilidad social empresarial y su contribución al bienestar de la sociedad.
- Reconocimiento para la Empresa por parte del Programa de Excelencia Ambiental “PREAD”, en la categoría “Elite”, por tercer año consecutivo.
- Compensación del 56% de la huella de carbono total generada.
- Reconocimiento por parte de la Fundación Más Familia por ser una de las 100 Empresas Pioneras **efr** en Colombia.
- Mantenimiento, durante todo el año 2024, del Vivero “Germinando Raíces Sostenibles”, con supervivencia de 735 especies nativas, lo que representa el 73,6 del total de las especies sembradas (1000).
- Resultados favorables en las auditorías de seguimiento de nuestros Sistemas de Gestión: Calidad, SST, Ambiental, SG-VIDAS y Seguridad de la Información, ejecutadas por el ICONTEC.
- Alta participación de los trabajadores en las actividades que se ejecutaron en el SGSST, SG-VIDAS y GA, tales como, campañas, procesos formativos, encuestas de satisfacción, exámenes, entre otras.



6. Logros en el Año 2024

- Alto nivel de cumplimiento en la ejecución de los procesos formativos definidos por la Empresa y elevada participación de los trabajadores convocados, así como en los demás procesos inherentes al desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- Las medidas de control definidas por la Empresa para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales resultaron efectivas, pues no se presentaron enfermedades de origen laboral y el índice de accidentalidad estuvo por debajo de la meta definida.
- Índice de ausentismo por inasistencias y permisos del 1,29% respecto de una meta del 2%, aspecto que podría asociarse a las opciones de flexibilidad laboral que ofrece la Empresa a sus trabajadores.

Proyección para el Año 2025





7. Proyección para el Año 2025

- Obtener el Sello de la Sostenibilidad ESG Verified, otorgado por el ICONTEC.
- Iniciar la transición progresiva al cambio de energía eléctrica convencional por energía renovable.
- Ejecutar una venta de garaje que nos permita alargar la vida útil de los electrodomésticos, equipos, muebles y enseres y demás elementos que los trabajadores ya no usen, con el fin de disminuir la generación de residuos en los hogares; el producto de estas ventas se invertirá en la compra de regalos navideños para la Fundación San Benito Menni de la Caja de Compensación COMPENSAR.
- Brindar asesoría a empresas proveedoras para iniciar su implementación del Sistema de Gestión Ambiental y en prácticas ambientalmente sostenibles.
- Mejorar la infraestructura del Vivero “Germinando Raíces Sostenibles”, permitiendo un mayor aprovechamiento del área.
- Continuar y mantener la siembra de especies nativas en el Vivero “Germinando Raíces #ostenibles”
- Implementar un sistema de recolección de agua lluvia, en las instalaciones de la Empresa.
- Implementar la Semana de la Gratitude, con el ánimo de fomentar esta virtud en todos los trabajadores de la Empresa y en sus hogares.
- Implementar la Semana de la Innovación.
- Fortalecer el sentido de pertenencia de los trabajadores de la Empresa en la modalidad de teletrabajo.
- Explorar y establecer alianzas para fortalecer los programas de capacitación de la Empresa.
- Estructurar un pequeño gimnasio en las instalaciones de la Empresa.



Una empresa con propósito

Síguenos en:



@deltaasalud