

PULSO
Corporación Médica



CENTRO MEDICO
LABORATORIO CLINICO
IMAGENES



Hacemos prevención
a base de la salud laboral

| Reporte de sostenibilidad 2025

Índice

01

¿Quiénes somos?

- [1.1. Sobre nuestro reporte](#)
- [1.2. Carta de bienvenida](#)
- [1.3. 2025 en cifras](#)
- [1.4. Somos Pulso Salud](#)
- [1.5. Nuestros servicios](#)
- [1.6. Nuestros certificaciones y reconocimientos](#)
- [1.7. Nuestros clientes](#)
- [1.8. Nuestro enfoque](#)

05

Gestión ambiental

- [5.1. Energía](#)
- [5.2. Agua y efluentes](#)
- [5.3. Emisiones](#)
- [5.4. Residuos](#)
- [5.5. Adaptación al cambio climático](#)

02

Gobierno corporativo

- [2.1. Nuestra estructura y máximo gobierno corporativo](#)
- [2.2. Ética, valores y cumplimiento](#)
- [2.3. Marco estratégico](#)

06

Gestión social

- [6.1. Bienestar laboral](#)
- [6.2. Atracción y fidelización de los colaboradores](#)
- [6.3. Formación y desarrollo](#)
- [6.4. Diversidad e inclusión laboral](#)
- [6.5. Seguridad y salud en el trabajo](#)
- [6.6. No discriminación](#)
- [6.7. Trabajo infantil, forzoso u obligatorio](#)
- [6.8. Comunidades locales](#)
- [6.9. Salud y seguridad del cliente](#)
- [6.10. Privacidad y protección de datos y ciberseguridad](#)
- [6.11. Satisfacción del cliente](#)

03

Nuestro enfoque de sostenibilidad

- [3.1. Participación de los grupos de interés](#)
- [3.2. Proceso de determinación de los grupos de interés](#)
- [3.3. Lista de temas materiales](#)

07

Notas de cierre

08

Índice de contenido GRI

04

Gestión económica

- [4.1. Desempeño económico](#)
- [4.2. Valor económico directo generado y distribuido](#)
- [4.3. Cadena de suministro responsable](#)
- [4.4. Innovación y transformación digital en salud](#)
- [4.5. Transparencia y anticorrupción](#)
- [4.6. Formando una cultura consciente](#)

09

ANEXOS

01

¿Quiénes somos?

[1.1. Sobre nuestro reporte](#)

[1.2. Carta de bienvenida](#)

[1.3. 2025 en cifras](#)

[1.4. Somos Pulso Salud](#)

[1.5. Nuestros servicios](#)

[1.6. Nuestros certificaciones y reconocimientos](#)

[1.7. Nuestros clientes](#)

[1.8. Nuestro enfoque](#)



1.1

Sobre nuestro reporte

GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5

En Pulso Salud, entendemos que la transparencia es el primer paso para construir relaciones de confianza duraderas con quienes hacen posible nuestro propósito. Nos llena de orgullo presentar nuestro segundo Reporte GRI, un documento que reúne de manera integrada nuestra gestión económica, social, ambiental y de gobernanza.

Este informe ha sido elaborado en referencia a los Estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), el marco de reporte más utilizado a nivel mundial, reafirmando nuestro compromiso inquebrantable con la rendición de cuentas y una gestión responsable centrada genuinamente en las personas.

La información cualitativa y cuantitativa consolidada en estas páginas abarca el desempeño de todas nuestras operaciones a nivel nacional en Perú, correspondiente al periodo anual comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. Este ciclo se encuentra completamente alineado con nuestro ejercicio financiero, garantizando una visión coherente y transversal de nuestro impacto corporativo. Al ser nuestro segundo ejercicio de reporte, mantenemos una frecuencia de publicación anual.

Creemos en la mejora continua. Por ello, para esta edición 2025, hemos mantenido los indicadores y contenidos esenciales que estructuraron nuestro primer reporte, pero hemos dado un paso más allá. Escuchando activamente a nuestros grupos de interés, hemos actualizado nuestra estrategia incorporando nuevos indicadores basados en nuestro reciente ejercicio de Materialidad 2025.

Esto nos ha permitido ampliar nuestro alcance hacia 18 temas verdaderamente críticos para la sostenibilidad de Pulso Salud, asegurando que los desafíos, avances y prioridades que leen en estas páginas respondan a lo que más le importa a nuestra comunidad, talento humano, clientes y el entorno.

Garantizar la exactitud y fiabilidad de nuestros datos es fundamental. Toda la información presentada ha sido sometida a un riguroso proceso de recopilación, revisión y validación interna liderado por el área de Sostenibilidad y Gestión Integrada, con la participación activa de las distintas gerencias operativas y de soporte de la empresa. Asimismo, la matriz de materialidad y los contenidos clave han sido revisados por nuestro máximo órgano de gobierno, garantizando su integridad técnica y su alineación con nuestra estrategia corporativa.

Este reporte es un puente de diálogo. Agradecemos profundamente su interés en conocer nuestra gestión y renovamos nuestra disposición para seguir mejorando juntos. Para cualquier consulta, sugerencia, comentario o solicitud de información complementaria que nos ayude a seguir fortaleciendo nuestro proceso de sostenibilidad, los invitamos a contactarse directamente con:

Katia Pérez Uriarte

Jefa de Sostenibilidad y Gestión Integrada

Correo: kperez@pulsosalud.com

Celular: 957 545 443

1.2

Carta de bienvenida

GRI 2-11, GRI 2-14, GRI 2-22, GRI 2-23

Cada año reafirma una convicción que guía nuestro camino: la salud preventiva tiene el poder de transformar personas, organizaciones y sociedades. En Pulso Salud entendemos que prevenir no significa únicamente anticipar enfermedades; significa generar bienestar, fortalecer la productividad de nuestros clientes y contribuir al desarrollo sostenible.

Con satisfacción presento nuestro Reporte de Sostenibilidad 2025, un documento que refleja cómo seguimos convirtiendo nuestro propósito de mejorar la calidad de vida de millones de personas y sus familias a través de la salud preventiva y empresarial en acciones concretas y de largo plazo.

Durante este año consolidamos importantes avances que fortalecen nuestra visión de futuro. Alcanzamos un hito trascendental para obtener la Certificación como Empresa B, reconocimiento que valida nuestro compromiso de generar valor para nuestros colaboradores, clientes, comunidades, accionistas y el medio ambiente. Más que una certificación, representa la confirmación de que es posible crecer haciendo empresa con propósito e impacto positivo.

La innovación continuó siendo uno de nuestros principales motores de desarrollo. En 2025 institucionalizamos nuestra Área de Innovación, impulsando proyectos de inteligencia artificial, automatización y analítica de datos que fortalecen la prevención en salud, optimizan nuestros procesos y mejoran la experiencia de nuestros clientes. Estamos convencidos de que la tecnología solo tiene sentido cuando contribuye a cuidar vidas.

También fortalecimos nuestra cultura organizacional, basada en la ética, la transparencia y la mejora continua. Hoy somos un equipo de 744 colaboradores, donde el liderazgo femenino continúa siendo uno de nuestros mayores diferenciadores. Seguimos invirtiendo en bienestar, formación y desarrollo porque creemos que una organización sostenible comienza cuidando a quienes hacen posible nuestro propósito.

En materia ambiental, avanzamos en la medición de nuestra huella de carbono, consolidamos iniciativas de economía circular y promovimos la digitalización de nuestros procesos para reducir el consumo de recursos. Entendemos que la salud de las personas y la salud del planeta son inseparables, y asumimos esa responsabilidad con acciones concretas.

Nada de esto sería posible sin la confianza de quienes nos acompañan. A nuestros clientes, gracias por permitirnos contribuir al bienestar de sus organizaciones y de sus trabajadores. A nuestros colaboradores, gracias por su compromiso, profesionalismo y vocación de servicio. A nuestros proveedores, aliados estratégicos y comunidades, gracias por construir junto a nosotros relaciones basadas en la colaboración, la ética y la generación de valor compartido.

Este reporte refleja el trabajo realizado durante el último año, pero también nuestra mirada hacia el futuro. Continuaremos innovando, fortaleciendo nuestra gestión y promoviendo una cultura preventiva que genere bienestar para las personas, las organizaciones y la sociedad.

Los invito a recorrer estas páginas y conocer cómo, a través de la innovación, la prevención y un compromiso permanente con la sostenibilidad, seguimos construyendo una organización que busca generar un impacto positivo y duradero.



Martín Olano Guevara
Gerente General
Pulso Salud

1.3

2025 en cifras



744

Colaboradores a nivel nacional, con un 57,6% de talento femenino



12

Centros médicos

51

Unidades Médicas Empresariales (UMEs)



7

Laboratorios clínicos especializados + 1 laboratorio de metales



1.3

2025 en cifras



+10

Alianzas estratégicas a nivel nacional



27.8%

Costos operacionales, reducidos desde 33.8% en 2024



77%

Trust Index – Great Place To Work 2025



7

Regiones del Perú con operaciones activas



338

Colaboradores capacitados en ética y anticorrupción



1,267.17h

Horas de formación en Pulso College



55.2%

Del valor económico destinado a salarios y beneficios



744

Colaboradores, 57.6% mujeres en el equipo



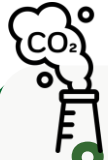
2.34

Tasa de frecuencia de lesiones, en descenso continuo



1.3

2025 en cifras



86.17 tCO2e

Huella de carbono total (MINAM)



1,404.3 kg

Reciclados, rehusados y donados a ANIQUEM y RECIDAR



100%

De residuos biocontaminados tratados por EO-RS



278,213.92

kWh

Consumo eléctrico anual en toda la red



0

Fallecimiento por accidente laboral



16

Licencias parentales, 100% de retorno al trabajo



5,861 m3

Consumo de agua proveniente de red pública



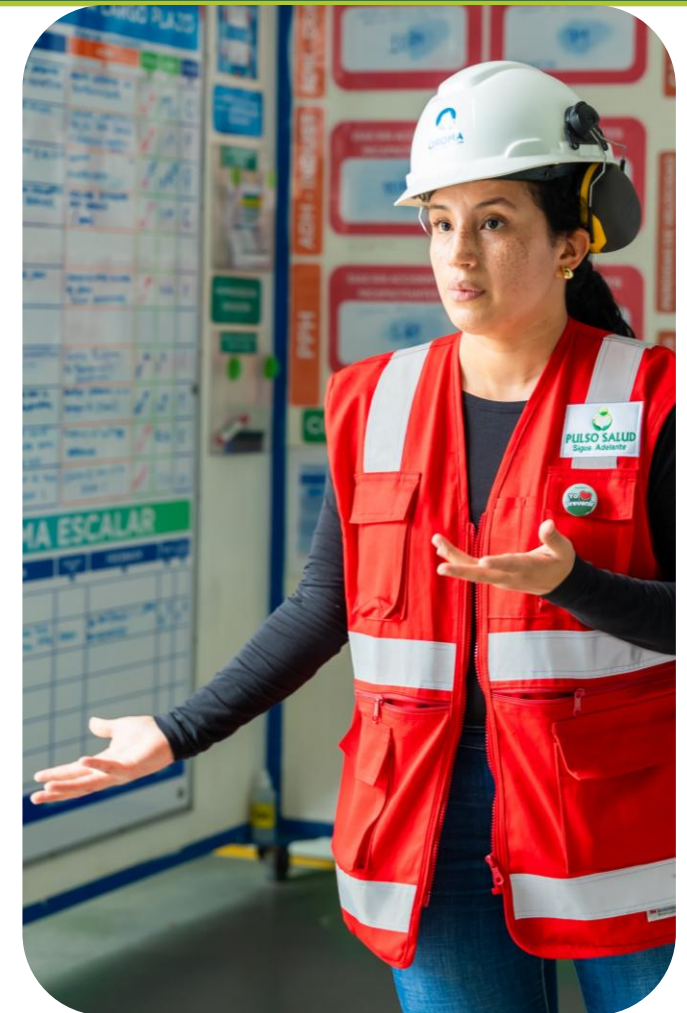
84

Segundas oportunidades (objetos)



1,364 kg

De CO2 mitigado



1.4

Somos Pulso Salud

GRI 2-1, GRI 2-6

Pulso Corporación Médica S.A.C. (Pulso Salud) es una organización con personalidad jurídica y económica dedicada al desarrollo y prestación de servicios especializados de salud, con un enfoque orientado a la prevención, el bienestar de las personas y la gestión integral de la salud ocupacional. En 2025, nuestra red estuvo conformada por 51 Unidades Médicas Empresariales (UMES), 12 centros médicos propios, 7 laboratorios clínicos y un laboratorio especializado en metales y metaloides, además de más de 10 alianzas estratégicas a nivel nacional. Nuestro propósito es contribuir a mejorar la calidad de vida de millones de personas y sus familias mediante la promoción de una cultura de salud preventiva y empresarial.

Como empresa privada comprometida con la salud preventiva, operamos establecimientos de salud categorizados como I-3 Policlínico y acreditados por DIGESA, entidad adscrita al Ministerio de Salud (MINSA), para la ejecución de evaluaciones médicas ocupacionales. Nuestro equipo de profesionales y especialistas cuenta con amplia experiencia en diagnóstico, asesoría e implementación de soluciones integrales, orientadas a contribuir con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desde nuestra sede principal, ubicada en Av. Javier Prado Este 2932, San Borja, Lima, coordinamos operaciones en distintas localidades del país, entre ellas Lima, Arequipa, Moquegua, Talara, Trujillo, Huancayo y Marcona.

Esta presencia nos permite atender las necesidades de empresas de diversos sectores y acompañarlas en la gestión preventiva de la salud de sus colaboradores.

Nuestro modelo de atención es principalmente B2B, mediante el cual brindamos servicios a colaboradores de empresas que buscan no solo cumplir con las exigencias normativas, sino también responder a los estándares de calidad establecidos por sus propios clientes y grupos de interés. Para ello, combinamos la experiencia de nuestros profesionales con innovación, tecnología de vanguardia y equipos médicos calibrados de última generación, fortaleciendo la confiabilidad y oportunidad de nuestros servicios.

La innovación constituye un componente transversal de nuestra gestión. Apostamos por el uso intensivo de tecnologías que permiten optimizar nuestros procesos, mejorar la experiencia de nuestros clientes y fortalecer la toma de decisiones basada en información. En este sentido, la gestión de datos ordenados, sistematizados y seguros es fundamental para garantizar la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información relacionada con nuestros servicios y usuarios. Esta transformación tecnológica también contribuye a hacer más eficientes nuestras operaciones, reduciendo el uso de recursos y generando ahorros sustanciales en el consumo de energía, tanto en nuestras propias instalaciones como en determinados procesos y servicios que impactan en las operaciones de nuestros clientes.



1.4

Somos Pulso Salud

GRI 2-1, GRI 2-6

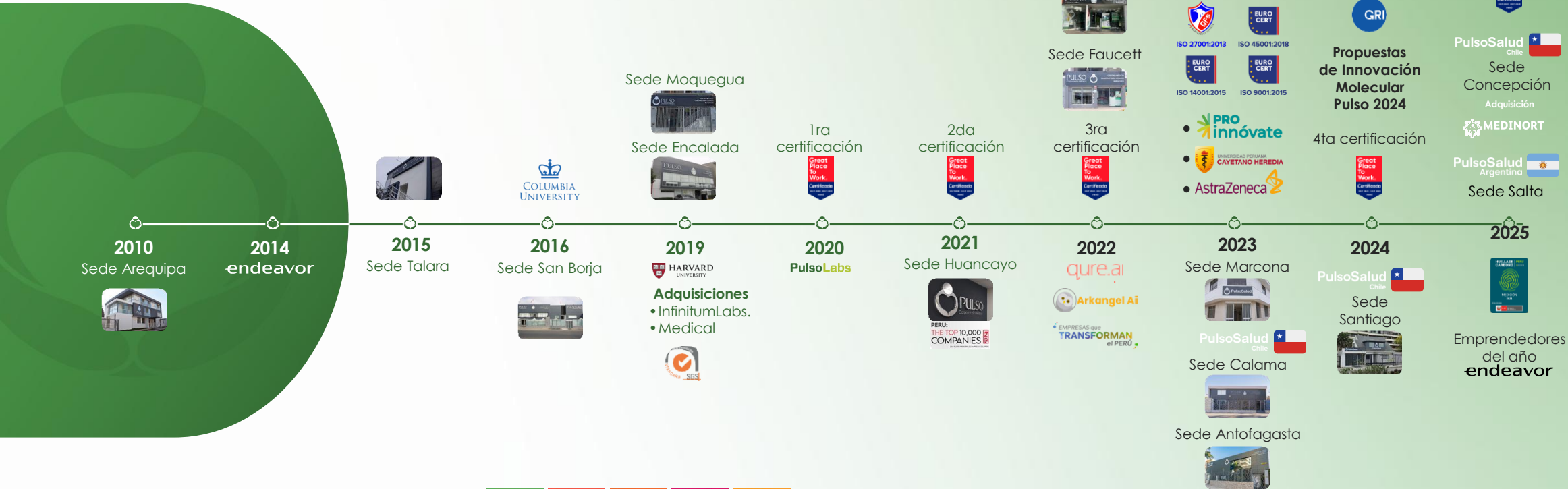
Nuestra infraestructura tecnológica, capacidad operativa y acreditaciones oficiales nos permiten realizar evaluaciones y exámenes médicos ocupacionales confiables, con tiempos de respuesta competitivos, proporcionando a nuestras empresas cliente información precisa y oportuna para la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la salud y el bienestar de sus colaboradores.

En Pulso Salud entendemos que la salud preventiva, la innovación y la tecnología deben avanzar de manera integrada. Por ello, desarrollamos soluciones personalizadas que contribuyen a proteger el bienestar de las personas, fortalecer la gestión empresarial y promover operaciones más eficientes y responsables. De esta manera, buscamos generar valor para nuestros colaboradores, clientes y grupos de interés, contribuyendo al desarrollo sostenible de las organizaciones y de la sociedad.

**Salud preventiva,
innovación y
tecnología para un
desarrollo sostenible.**



Nuestra Trayectoria



Red de centros médicos regional

En Perú contamos con 12 centros médicos estratégicamente distribuidos en las regiones norte, centro y sur del país:

SAN BORJA



COMANDANTE ESPINAR



FAUCETT



CHORRILLOS



ENCALADA



AREQUIPA (2)



HUANCAYO



MARCONA



MOQUEGUA



TRUJILLO



TALARA



Desarrollamos nuestras actividades en una amplia gama de sectores económicos, incluyendo minería, hidrocarburos, pesca, agricultura, ganadería, comercio, servicios y turismo. Esta presencia multisectorial permite a la organización contribuir al fortalecimiento de la salud y seguridad ocupacional en diversas cadenas de valor, promoviendo prácticas responsables y sostenibles en los entornos donde opera.

Nuestros servicios

Cumpliendo con la normativa vigente en cada una de nuestras operaciones y con un enfoque en la prevención de la salud respaldado por tecnología de vanguardia, Pulso Salud garantiza una gestión integral de la salud empresarial.

Exámenes Médicos Ocupacionales (EMOS)	Realizamos evaluaciones médicas ocupacionales para determinar la aptitud de los trabajadores durante su ingreso, permanencia y egreso, mediante exámenes físicos, pruebas de laboratorio y evaluaciones psicológicas, promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables.
Unidades Médicas Empresariales (UMES)	Nuestras UMES brindan atención médica preventiva directamente en las instalaciones de los clientes, realizando vigilancia continua de la salud ocupacional, control de riesgos y atención de urgencias y emergencias, contribuyendo a la prevención de enfermedades laborales y a la continuidad operativa.
Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional	Ofrecemos asesoría especializada y programas de capacitación que fortalecen la cultura preventiva, desarrollan competencias en seguridad y salud ocupacional y contribuyen a reducir los riesgos laborales.
Campañas	Desarrollamos campañas médicas, de laboratorio y preventivas en las instalaciones de nuestros clientes, facilitando el acceso a evaluaciones de salud y promoviendo una mayor cobertura y participación de los trabajadores.
Laboratorio	Contamos con laboratorios clínicos y un laboratorio especializado en metales y metaloides, equipados con tecnología de alta precisión para ofrecer resultados confiables que respaldan el diagnóstico y la prevención en salud ocupacional.

Nuestras certificaciones y reconocimientos

Nuestro compromiso con la sostenibilidad, la equidad y el bienestar integral va más allá del cumplimiento normativo y de nuestras políticas internas, reflejándose en la adopción y evaluación continua de estándares internacionales reconocidos. Durante el periodo reportado, nuestra gestión fue respaldada por diversos reconocimientos y certificaciones que evidencian el fortalecimiento de nuestras prácticas de gestión y nuestro enfoque de mejora continua.



Como organización líder en nuestro sector, durante 2025 reafirmamos nuestro compromiso con la excelencia operativa, manteniendo vigentes las certificaciones del Sistema Integrado de Gestión (trinorma) y la certificación ISO 27001:2013, obtenidas en 2023. Estas certificaciones respaldan nuestro desempeño en calidad, gestión ambiental, seguridad y salud en el trabajo, así como en seguridad de la información, contribuyendo a generar confianza y valor para nuestros grupos de interés.



El Camino hacia la Certificación de Empresa B

Durante todo el año 2025, nos dedicamos a un exhaustivo y riguroso proceso de evaluación y levantamiento de información de la mano de Sistema B. Este proceso midió el impacto positivo de nuestra organización en cinco áreas clave: gobernanza, trabajadores, medio ambiente, comunidad y modelo de negocios. Como resultado de este firme compromiso documentado durante el 2025, el 06 de enero de 2026 nos fue otorgada oficialmente la Certificación de Empresa B, un hito que nos integra a un movimiento global de empresas que utilizan la fuerza del mercado para dar soluciones a problemas sociales y ambientales, y que consolida nuestro compromiso legal con los intereses de todos nuestros grupos de interés.



Sello PERUMIN a la Excelencia en Equidad de Género

En septiembre de 2025, el Instituto de Ingenieros de Minas del Perú, en el marco de la 37ª Convención Minera, nos otorgó el Sello PERUMIN a la Excelencia en Equidad de Género. Este diploma es un reconocimiento directo a nuestro liderazgo y buenas prácticas orientadas al cierre de brechas de género y a la construcción de entornos laborales más inclusivos, diversos y equitativos en nuestras operaciones vinculadas al sector.



Certificación Great Place To Work®

Nuestra constante dedicación al desarrollo del talento humano fue reconocida con la certificación Great Place To Work® (GPTW), la cual valida que ofrecemos una experiencia de trabajo de estándar mundial a todos nuestros colaboradores. Este logro subraya nuestro enfoque en construir relaciones basadas en la alta confianza, el orgullo y la camaradería.



Nuestros clientes

Empresas líderes en los sectores **más competitivos** confían en nosotros



MINERÍA



CONSTRUCCIÓN



INDUSTRIA



ENERGÍA



OTROS



MACROPROCESOS ESTRATÉGICOS

Gestión Estratégica Corporativa

Gestión de la Estrategia Comercial y de Marketing

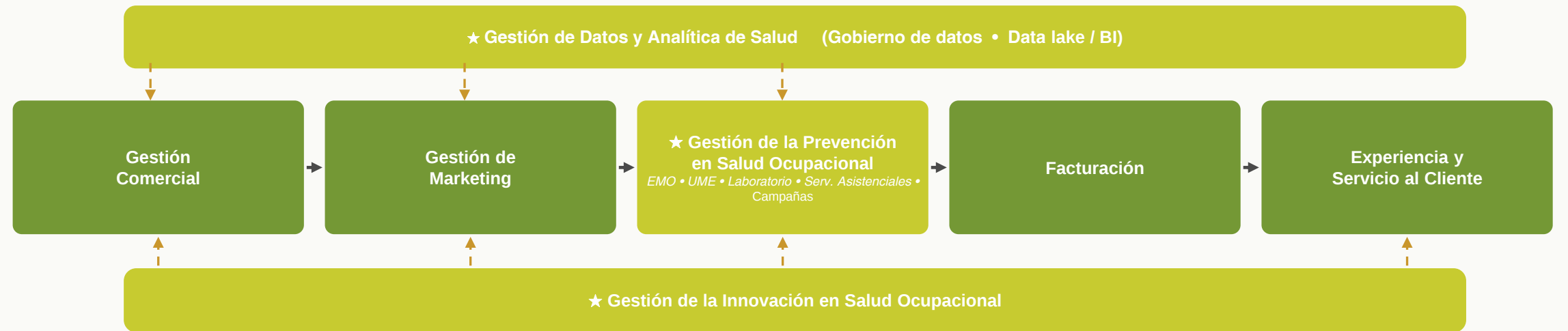
Gestión Estratégica del Talento y Cultura

Gestión Estratégica de TI

Gestión de la Sostenibilidad y Sistemas Integrados de Gestión

CADENA DE VALOR - MACROPROCESOS MISIONALES Y PREVENCIÓN (CORE)

Un mismo flujo de extremo a extremo, de la captación del cliente a su experiencia final



MACROPROCESOS DE SOPORTE

Gestión Administrativa y Logística

Gestión de Proyectos de Infraestructura Operativa

Gestión Financiera, Contable y Tesorería

Administración del Talento y Cultura

Soporte e Infraestructura Tecnológica

Gestión de Proyectos Tecnológicos

Gestión Legal

Seguridad y Salud en el Trabajo (interno)

Admin. y Soporte de Sistemas Integr. de Gestión

Gestión de Procesos (BPM y mejora continua)

● Estratégicos (5)

● Misionales (4)

● Core / Diferenciales (3)

● Soporte (10)

02

Gobierno corporativo

2.1. Nuestra estructura y máximo gobierno corporativo

2.2. Ética, valores y cumplimiento

2.3. Marco estratégico



2.1

Nuestra estructura y máximo gobierno corporativo

GRI 2-9, GRI 2-10

Consideramos que una gobernanza sólida, ética y transparente es el motor que impulsa nuestra estrategia de sostenibilidad y la creación de valor a largo plazo. La Alta Dirección establece los compromisos estratégicos que fundamentan nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión, asegurando que los objetivos de negocio se encuentren alineados con el bienestar de nuestros grupos de interés.

Nuestra arquitectura de gobernanza promueve la rendición de cuentas sistemática, la cual se materializa a través de reportes periódicos presentados por los líderes de nuestros comités especializados. A través de estos mecanismos, garantizamos que los avances, riesgos y oportunidades sean comunicados oportunamente a nuestros colaboradores, clientes y aliados estratégicos.

GRI 2-9

Para liderar la transformación en salud preventiva, contamos con un máximo órgano de gobierno conformado por 11 miembros ejecutivos de amplia trayectoria y experiencia multidisciplinaria. Nuestra estructura directiva refleja nuestro compromiso con la equidad, con una participación femenina del 37% (4 miembros) y una representación masculina del 63% (7 miembros).

A continuación, se detalla la composición y la sólida permanencia de nuestro liderazgo, lo cual garantiza la continuidad de nuestra cultura organizacional:

Miembro del órgano de gobierno	Cargo / Género	Antigüedad en el cargo
Ricardo Martín Olano Guevara	Hombre	14 años
Álvaro Guillermo Díaz Castro	Hombre	14 años
Ana María Concepción Llerena Oviedo	Mujer	14 años
Jonathan Hernández Sacachipana	Hombre	13 años
Claudia Ortiz Pérez	Mujer	7 años
María del Pilar Ortiz Barreto	Mujer	5 años
Javier Eduardo Carbajal Álvarez	Hombre	5 años
Adriana Castillo Valera	Mujer	5 años
Jorge Vera Cabellos	Hombre	3 años
Byron Gorriti Sánchez	Hombre	1 año
Iván Sosa Obando	Hombre	1 año

GRI 2-10

Garantizamos que quienes lideren la organización sean profesionales de la más alta integridad y capacidad. El proceso de selección de los miembros del máximo órgano de gobierno y gerencias es liderado por el área de Gestión de Atracción y Desarrollo.

Para asegurar la rigurosidad y transparencia, el procedimiento incluye siete etapas de evaluación que miden tanto las capacidades funcionales específicas como las competencias de liderazgo y valores organizacionales. Para posiciones directivas, el proceso incorpora entrevistas de validación profunda con el socio fundador y con la Gerencia de Talento, fortaleciendo así el alineamiento cultural y la visión estratégica del candidato.

GRI 2-9, GRI 2-12

Para descentralizar la toma de decisiones y asegurar una supervisión experta en temas críticos durante el 2025, el gobierno corporativo cuenta con tres comités estratégicos:

- Comité de Finanzas: Responsable de la supervisión financiera, las decisiones de inversión responsable y la asignación presupuestaria estratégica, incluyendo iniciativas ESG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza).
- Comité de Gestión Comercial: Impulsa la coordinación estratégica de las áreas comerciales, fortaleciendo relaciones con clientes, identificando oportunidades de negocio y promoviendo soluciones innovadoras que generen valor sostenible.
- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Dedicado a la implementación del Sistema Integrado de Gestión (SIG), la vigilancia activa de riesgos ocupacionales y el estricto cumplimiento normativo en materia de seguridad.



2.2

Ética, valores y cumplimiento

GRI 3-3, GRI 2-12

En Pulso Salud, la ética y la integridad son los pilares que sustentan nuestra sostenibilidad y la confianza de nuestros grupos de interés. Nuestros valores corporativos son el resultado de una sólida cultura organizacional que orienta nuestras decisiones estratégicas y define el comportamiento cotidiano de cada colaborador. Estos principios constituyen el marco ético que guía nuestro impacto en los ámbitos personal, social y comunitario.

Para operativizar esta cultura, contamos con el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), el cual complementa nuestro marco ético al establecer normas genéricas y específicas de comportamiento laboral, asegurando que las relaciones entre la empresa y los trabajadores se desarrollen bajo los principios de armonía, buena fe, respeto mutuo y estricta legalidad.

El máximo órgano de gobierno, a través de la Gerencia General y las gerencias ejecutivas, supervisa activamente la gestión de los impactos éticos, sociales y de cumplimiento. Esta supervisión se materializa a través de:

- La aplicación del Código de Ética y Conducta Empresarial y el cumplimiento del RIT.
- La evaluación de riesgos y la gestión de canales de denuncia confidenciales.
- El seguimiento de medidas correctivas y el ejercicio de la facultad directiva para sancionar faltas de carácter obligatorio.

Cultura de integridad y régimen disciplinario:

La organización garantiza un entorno de trabajo íntegro mediante un Régimen Disciplinario (Capítulo 17 del RIT) que asegura que cualquier transgresión a las directrices éticas o normativas sea tratada con objetividad y justicia. Las sanciones que incluyen amonestaciones verbales, escritas, suspensiones o el despido, se aplican bajo principios de razonabilidad, proporcionalidad y legalidad, dependiendo de la gravedad de la falta cometida.

Respeto a los Derechos Humanos y entorno laboral seguro:

Nuestro compromiso con la igualdad de trato y el respeto a los derechos humanos se refleja en políticas de tolerancia cero ante el hostigamiento sexual y cualquier forma de discriminación. El RIT formaliza procedimientos de investigación y sanción para garantizar que nuestras actividades laborales se ejerzan en un ambiente sano, preservando la integridad física, psíquica y moral de cada persona.

Confidencialidad y secreto profesional:

Dada la naturaleza de nuestras operaciones, el secreto profesional constituye un deber fundamental de todos los trabajadores de Pulso Salud. Según lo estipulado en nuestro marco normativo interno, es indispensable mantener absoluta discreción y reserva sobre la información de carácter confidencial, procesos técnicos, fórmulas o datos médicos, protegiendo tanto el patrimonio de la institución como la privacidad de nuestros clientes y pacientes.

2.3

Marco estratégico



NUESTROS VALORES

Nuestra cultura se operativiza a través de cuatro valores nucleares que impulsan nuestro propósito:



1. EXCELENCIA EN EL SERVICIO

Superamos expectativas brindando atención de calidad, con empatía, respeto y compromiso para generar bienestar y confianza.



2. INNOVACIÓN

Buscamos nuevas soluciones y tecnologías que transformen la prevención y la salud empresarial.



3. MEJORA CONTINUA

Aprendemos cada día para ser más eficientes, efectivos y generar mayor valor sostenible.



4. TRABAJO EN EQUIPO

Colaboramos con confianza y respeto, potenciando nuestro talento para alcanzar grandes resultados juntos.

Conflicto de interés

GRI 2-15

En Pulso Salud, hemos establecido mecanismos integrales para la identificación y gestión de conflictos de interés, los cuales tienen como propósito proporcionar los lineamientos que permiten identificar y gestionar de manera adecuada y oportuna todas las situaciones de conflicto ya sean reales, potenciales o aparentes que pudieran presentarse entre las partes que intervienen en nuestras relaciones comerciales, operativas, laborales o de cualquier otra naturaleza.

Estos mecanismos están diseñados para asegurar que todos nuestros colaboradores actúen con la máxima integridad y transparencia, conforme a los principios establecidos en nuestro Código de Ética y Conducta Empresarial. Específicamente, en su numeral 5.9, el Código establece la obligación estricta de evitar conflictos de interés y actuar siempre en beneficio de los intereses de Pulso Corporación Médica.

Estas disposiciones son de aplicación transversal para:

- Todos los colaboradores de Pulso Salud.
- Accionistas y miembros de la Junta Directiva.
- Directivos y cualquier persona con vínculos contractuales o comerciales con la organización.

0

Casos reportados en 2025 por conflictos de interés a través del Canal de Integridad, reflejo de una cultura de ética consolidada.

Canales de atención y denuncia

GRI 2-16, GRI 2-26

Canal de integridad

Pulso íntegro

Mecanismo seguro para reportar conflictos de interés o violaciones a nuestros principios éticos.



Confidencialidad



No represalia



Atención garantizada

Medios habilitados para reportar



Formulario web confidencial

Registra un caso en la plataforma Pulso Íntegro



Correo electrónico

Registra un caso en la plataforma Pulso Íntegro



Entrevista personal

Prevía cita – Av. Javier Prado Este 2954, San Borja Lima
Lunes a viernes. 09:00 am – 05:00 pm

Cumplimiento de la legislación y las normativas.

GRI 2-27

La excelencia operativa de Pulso Salud se refleja en un historial de cumplimiento sólido y transparente. Monitoreamos permanentemente nuestra adecuación a las leyes ambientales, laborales, tributarias y de competencia, asegurando que nuestras operaciones se mantengan bajo los más altos estándares de legalidad.



CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Desempeño 2025

Durante 2025, Pulso Salud no recibió multas significativas ni sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de leyes o regulaciones.

Registro de incumplimientos por categoría

Tipo de incumplimiento	N.º de multas / sanciones	Monto total de multas (\$)	Estado de la infracción
Ambiental	0	No aplica	Sin casos registrados
Laboral	0	No aplica	Sin casos registrados
Tributario	0	No aplica	Sin casos registrados
Competencia	0	No aplica	Sin casos registrados

Resultado del periodo 2025

0

Incumplimientos significativos registrados en las categorías ambiental, laboral, tributaria y de competencia durante 2025.

Este resultado reafirma nuestro compromiso con una conducta empresarial íntegra, minimizando riesgos legales y financieros, y asegurando la continuidad y reputación de Pulso Salud en el mercado de servicios de salud.

03

Nuestro enfoque de sostenibilidad

[3.1. Participación de los grupos de interés.](#)

[3.2. Proceso de determinación de los grupos de interés](#)

[3.3. Lista de temas materiales](#)

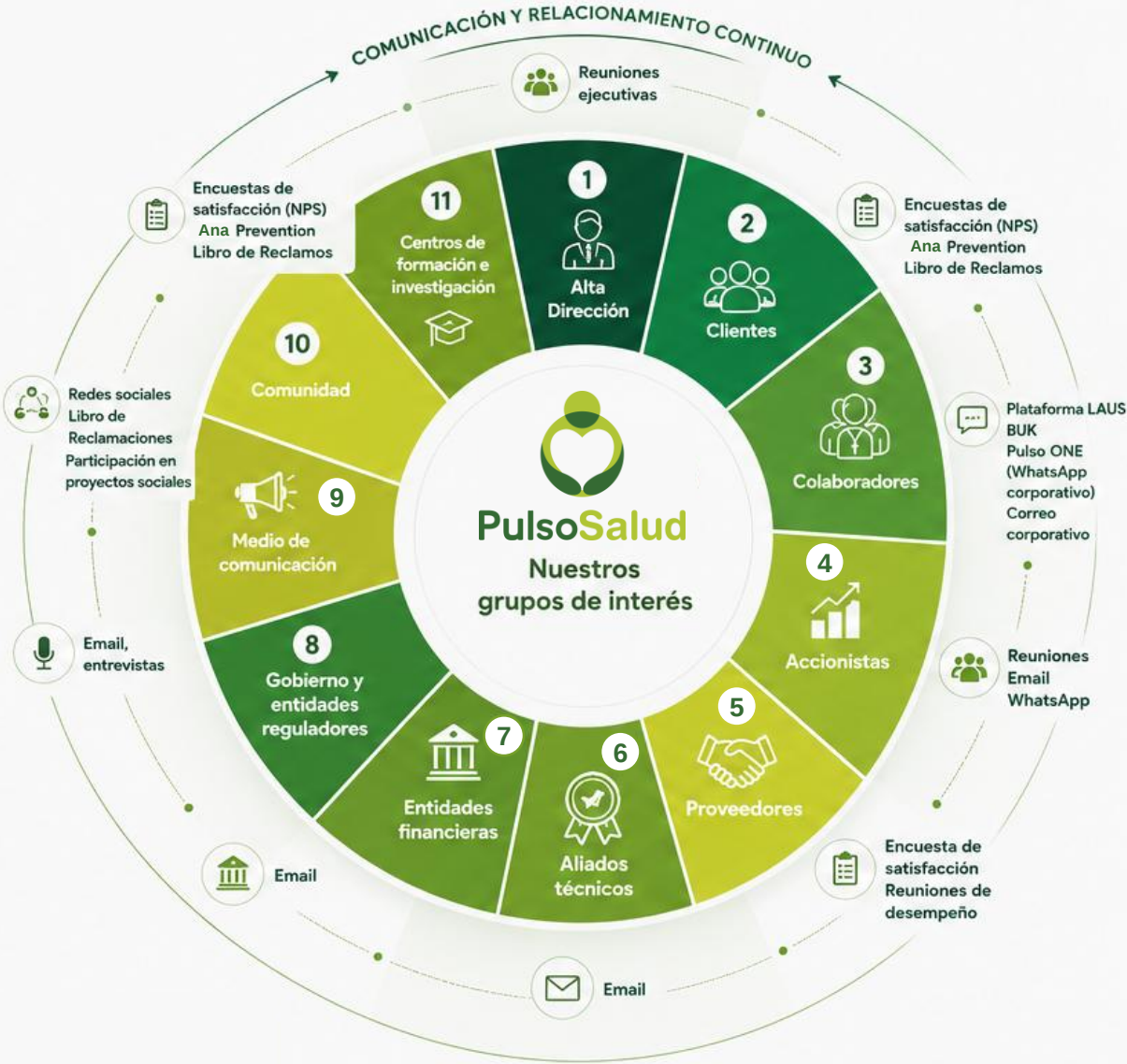


Participación de los grupos de interés

GRI 2-29

Sabemos que, para cuidar la salud de manera integral, primero debemos escuchar. Nuestra estrategia se nutre de la experiencia y el diálogo constante con las personas y organizaciones que hacen posible nuestra labor o que se ven impactadas por ella. Hemos identificado a 11 grupos de interés clave, con los cuales mantenemos canales de comunicación abiertos, transparentes y bidireccionales:

Durante el 2025, este diálogo transparente nos permitió identificar preocupaciones y expectativas fundamentales para nuestros grupos de interés, destacando la necesidad de mantener una alta calidad de servicio, fortalecer los programas de bienestar y carga laboral, y asegurar un estricto cumplimiento regulatorio en ambientes de trabajo seguros.



Proceso de determinación de los temas materiales

GRI 3-1

Para definir los pilares de nuestro Reporte de Sostenibilidad 2025, el área de Sostenibilidad y Gestión Integrada, en articulación con toda la empresa, llevó a cabo un riguroso análisis de materialidad. Desplegamos encuestas dirigidas a nuestros diversos grupos de interés para capturar sus percepciones y expectativas reales. 8 empresas proveedoras, 49 colaboradores, 24 clientes y 5 entidades financieras y factoring. Posteriormente, cruzamos esta información con una revisión exhaustiva de las mejores prácticas y tendencias del sector de la salud ocupacional. Este ejercicio de doble perspectiva nos permitió identificar y priorizar los temas donde nuestra operación genera el mayor impacto (positivo o negativo) en la economía, el medio ambiente y las personas.

Lista de temas materiales

GRI 3-2

Como resultado de este proceso participativo, consolidamos nuestra Matriz de Materialidad 2025, la cual define los 18 temas estratégicos que guían nuestra gestión.

[Ver puntuación el anexo](#)

N°	Tema material
1	Ética, valores y cumplimiento
2	Satisfacción del cliente
3	Privacidad y protección de datos y ciberseguridad
4	Transparencia y anticorrupción
5	Desempeño económico
6	Salud y seguridad en el trabajo
7	Innovación y transformación digital en salud
8	Bienestar laboral
9	Formación y desarrollo de colaboradores
10	Atracción y fidelización de los colaboradores
11	Cadena de suministro responsable
12	No discriminación
13	Gestión ambiental
14	Diversidad e inclusión laboral
15	Trabajo infantil
16	Trabajo forzoso u obligatorio
17	Adaptación al cambio climático
18	Comunidades locales

Matriz de materialidad

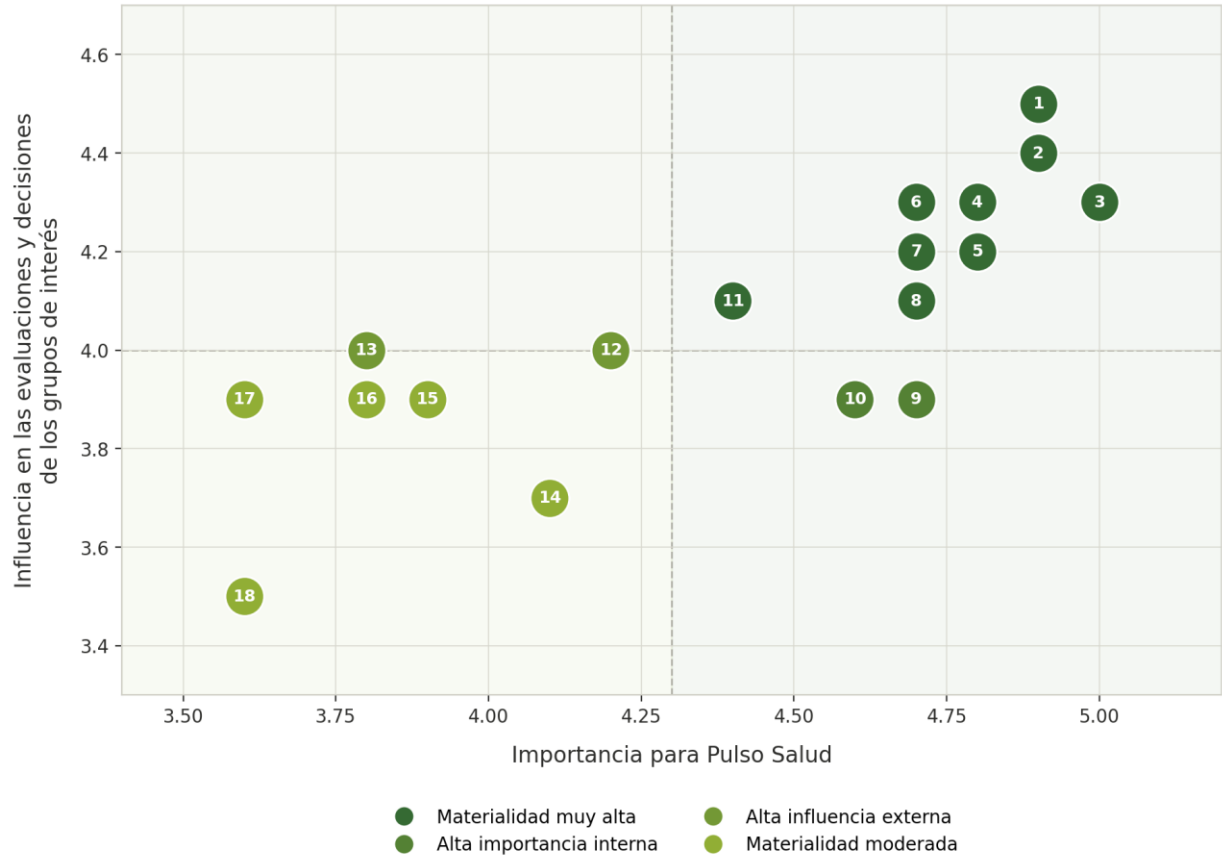
Esta matriz presenta los temas materiales priorizados según su importancia para Pulso Salud y su influencia en las evaluaciones y decisiones de nuestros grupos de interés

EJE X
Importancia para Pulso Salud
Refleja el impacto que cada tema tiene en nuestro negocio y en el cumplimiento de nuestra estrategia.

EJE Y
Influencia en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés
Indica el nivel en que cada tema influye en las percepciones, evaluaciones y decisiones de nuestros grupos de interés.

Tema material	
1	Ética, valores y cumplimiento
2	Satisfacción del cliente
3	Privacidad y protección de datos y ciberseguridad
4	Transparencia y anticorrupción
5	Desempeño económico
6	Salud y seguridad en el trabajo
7	Innovación y transformación digital en salud
8	Bienestar laboral
9	Formación y desarrollo de colaboradores
10	Atracción y fidelización de los colaboradores
11	Cadena de suministro responsable
12	No discriminación
13	Gestión ambiental
14	Diversidad e inclusión laboral
15	Trabajo infantil
16	Trabajo forzoso u obligatorio
17	Adaptación al cambio climático
18	Comunidades locales

Matriz de materialidad — Pulso Salud



En Pulso Salud, gestionamos los temas que genera mayor impacto en nuestro negocio y en la sociedad, promoviendo una gestión responsable y sostenible

04

Gestión económica

- [4.1. Desempeño económico](#)
- [4.2. Valor económico directo generado y distribuido](#)
- [4.3. Cadena de suministro responsable](#)
- [4.4. Innovación y transformación digital en salud](#)
- [4.5. Transparencia y anticorrupción](#)
- [4.6. Formando una cultura consciente](#)



4.1

Desempeño económico

GRI 3-3, 2-2, 201-1

En Pulso Salud, concebimos nuestro desempeño económico no solo como una métrica de rentabilidad, sino como el motor fundamental que nos permite garantizar la continuidad de nuestro propósito: cuidar y mejorar la calidad de vida de las personas. Un desempeño financiero sólido y responsable es lo que hace posible que mantengamos operaciones eficientes, invirtamos en infraestructura médica de primer nivel y, sobre todo, fortalezcamos el desarrollo de nuestro talento humano.



Impacto y desarrollo local:

Sabemos que crecemos junto con las comunidades donde operamos. Durante el 2025, generamos más de 744 empleos directos, aportando significativamente a la formalización y al dinamismo del mercado laboral en nuestras regiones de impacto.

De manera complementaria, hemos priorizado la contratación de bienes y servicios a través de proveedores locales en sectores clave como tecnología, logística, salud y servicios profesionales. Esta decisión no es casual; busca fomentar un ciclo económico virtuoso que estimule el consumo, el empleo y la inversión, favoreciendo la capacidad adquisitiva de la comunidad y el desarrollo de otros negocios vinculados. Este crecimiento también se ha reflejado en la expansión de nuestra red de centros médicos a nivel nacional, impulsando la inversión en equipamiento especializado y la transferencia de conocimiento técnico hacia las regiones.

Nuestro aporte al país y eficiencia financiera:

Nuestro impacto económico trasciende las paredes de nuestras clínicas. Al brindar servicios de medicina ocupacional y preventiva a industrias clave como la minería, construcción, retail y servicios, ayudamos activamente a reducir la carga sobre el sistema nacional de salud pública, promoviendo una auténtica cultura de prevención y bienestar laboral. Asimismo, cumplimos rigurosamente con el pago oportuno de nuestros impuestos y obligaciones tributarias, contribuyendo de forma directa al sostenimiento de los servicios públicos del Estado.

Para asegurar la sostenibilidad de estas acciones, mantenemos un sistema de control financiero permanente. Monitoreamos ingresos, gastos y presupuestos por línea de negocio con indicadores semanales y revisiones mensuales, lo que nos garantiza la máxima eficiencia en la asignación de recursos y una total transparencia en la toma de decisiones.



4.2

Valor económico directo generado y distribuido

GRI 201-1

En Pulso Salud, entendemos la gestión económica no como un ejercicio numérico frío orientado a la maximización del beneficio de corto plazo, sino como el motor financiero que nos permite cumplir de forma sostenible nuestro propósito de cuidar la vida. La forma en que generamos y distribuimos la riqueza refleja nuestras verdaderas prioridades: respaldar a nuestro equipo humano, impulsar la economía local a través de nuestra cadena de valor, cumplir rigurosamente con nuestras obligaciones con el Estado y fortalecer la resiliencia institucional para seguir invirtiendo en infraestructura médica e innovación tecnológica.

Entendiendo nuestros resultados (2024 vs 2025)

Más de la mitad de cada sol ingresado a Pulso Salud (**55.20%** en **2025** y **55.32%** en **2024**) se destina directamente a remuneraciones, cargas sociales y beneficios para nuestros colaboradores. Esto confirma de manera transparente que nuestro principal activo e inversión estratégica es el equipo médico, técnico y administrativo que hace posible la atención de calidad en cada una de nuestras sedes a nivel nacional. Los pagos al gobierno en concepto de impuestos y tributos experimentaron un incremento significativo, pasando del **0.42%** en 2024 al **4.62%** en 2025. Este crecimiento refleja nuestro sólido compromiso con el desarrollo formal del país y el cumplimiento tributario responsable en todas las regiones donde operamos.

	Año 2024	Año 2025
Valor Económico Directo Generado (Ingresos)	100.00%	100.00%
Valor Económico Distribuido:	98.91%	97.40%
• Costes operacionales	33.78%	27.44%
• Salarios y beneficios de los empleados	55.32%	55.20%
• Otros gastos financieros y de gestión	8.13%	12.74%
• Pagos a accionistas (proveedores de capital)	1.25%	0.00%
• Pagos al gobierno (por país)	0.42%	4.62%
Valor Económico Retenido	1.09%	2.60%

Durante el 2025, el rubro de pagos a accionistas se mantuvo en **0.00%** (frente al **1.25%** registrado en 2024). Esta decisión estratégica de los proveedores de capital prioriza la reinversión íntegra de las utilidades en la modernización de nuestras clínicas, la expansión de plataformas digitales como ANA Prevention y la mejora continua de la infraestructura médica. Gracias a la optimización de procesos y la gestión de compras, los costes operacionales disminuyeron de **33.78%** a **24.44%**. Esta mayor eficiencia, sumada al reajuste en otros gastos de gestión (**12.74%**), permitió duplicar nuestro Valor Económico Retenido, elevándolo de **1.09%** en 2024 a **2.60%** en 2025. Este margen de reserva fortalece la solvencia de la empresa frente a eventuales contingencias del entorno y asegura la sostenibilidad de nuestras operaciones a largo plazo.

4.3

Cadena de suministro responsable

GRI 3-3

En Pulso Salud, entendemos que, para cuidar la vida y la salud de nuestros pacientes con excelencia, necesitamos rodearnos de socios estratégicos que compartan nuestra visión y nuestros valores. Nuestra cadena de suministro no es solo una red de transacciones comerciales; es una extensión de nuestro compromiso con la calidad, la seguridad, la sostenibilidad ambiental y el desarrollo de las comunidades donde operamos.

Impulsando el desarrollo local:

GRI 204-1

Durante el 2025, fortalecimos nuestro compromiso con el desarrollo económico regional priorizando la contratación de proveedores ubicados en las mismas zonas donde operan nuestras sedes y Unidades Médicas Empresariales. Gracias a esta estrategia de abastecimiento inclusivo, hemos consolidado una red de socios estratégicos locales en Lima, Arequipa, Trujillo, Huancayo, Moquegua y Talara.

Privilegiamos a proveedores de la zona para nuestras adquisiciones clave, tales como servicios operativos, insumos médicos, mantenimiento, transporte, gestión de residuos, limpieza y soporte administrativo. Esta proximidad no solo dinamiza la economía regional y genera empleo directo en las comunidades, sino que también nos aporta beneficios medioambientales al reducir significativamente los desplazamientos y la huella de carbono asociada. Al mismo tiempo, mejoramos nuestros tiempos de respuesta, asegurando una cadena de suministro altamente resiliente y eficiente.

Selección y evaluación de proveedores críticos:

GRI 308-1, GRI 414-1

Garantizar la continuidad y seguridad de nuestras operaciones requiere que nuestros proveedores cumplan con los más altos estándares. Para ello, contamos con un riguroso procedimiento de "Selección y Evaluación Periódica de Proveedores" que nos permite identificar y evaluar a aquellos aliados que tienen un impacto directo en nuestra calidad de servicio.

Para asegurar la mejora continua, realizamos evaluaciones de seguimiento como mínimo una vez al año. A través de este monitoreo periódico a nuestros proveedores tanto de servicios directos como tercerizados determinamos su permanencia como "proveedores autorizados", garantizando que solo trabajamos con organizaciones que mantienen una conducta empresarial ética, segura y responsable a lo largo del tiempo.



Desde el área del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y Logística, evaluamos a nuestros proveedores de productos y servicios críticos bajo criterios integrales que no solo miden la viabilidad económica, sino también su alineamiento con nuestras certificaciones. Por ello, exigimos el estricto cumplimiento en:

Calidad de servicio (ISO 9001)

Seguridad de la Información (ISO 27001)

Protegiendo la confidencialidad de los datos a lo largo de toda la cadena.

Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001)

Garantizando que cuiden a sus trabajadores tanto como nosotros cuidamos a los nuestros.

Gestión Ambiental (ISO 14001)

Asegurando prácticas responsables con el entorno



4.4

Innovación y transformación digital en salud

GRI 3-3, NO GRI

Concebimos la innovación como una capacidad transversal y estratégica para garantizar la competitividad a largo plazo y la mejora continua de la calidad de nuestros servicios.



El año 2025 marcó un hito fundacional con la creación y consolidación institucional de nuestra Área de Innovación, la cual opera bajo dependencia directa de la Gerencia General, con un alcance regional activo en las sedes operamos.

Nuestro modelo se articula sobre tres pilares complementarios:

Innovación interna

Mejora continua de nuestros procesos y servicios

Innovación incremental

Herramientas no-code, low-code e Inteligencia Artificial

Innovación abierta

Colaboración con expertos y ecosistemas tecnológicos externos.



Cultura de innovación y gestión de ideas

Durante el 2025 enfocamos nuestros esfuerzos en descentralizar la innovación, convirtiéndola en una competencia de toda la organización. En septiembre implementamos la Ideas Management Office (IMO), un sistema estructurado que democratiza la recepción y evaluación de iniciativas de nuestros colaboradores mediante un scorecard multifactorial, bajo el ciclo institucionalizado "Idea → Iniciativa → Proyecto".

15

Ideas viables capturadas durante el primer mes de piloto de la IMO, sin difusión masiva.
Evidencia del fuerte potencial creativo de nuestros equipos interdisciplinarios.

Eficiencia operativa: innovación incremental

En junio de 2025 lanzamos nuestro Programa de Innovación Incremental. A través de la automatización y el uso de inteligencia artificial, agilizamos procesos internos y redujimos errores manuales, mejorando la trazabilidad de la información y construyendo nuevas capacidades tecnológicas en nuestros equipos.

10

Procesos automatizados

2 hrs

Ahorro semanal por proceso



Proyectos estratégicos de innovación abierta (2025)

Durante 2025, el trabajo colaborativo con socios tecnológicos especializados, en el marco de iniciativas financiadas por ProInnovate, permitió concluir y desplegar en ambiente productivo dos proyectos estratégicos de alto impacto comercial y operativo durante el último trimestre del año. Estas iniciativas fortalecen nuestra capacidad de innovación abierta y contribuyen a la mejora continua de nuestros procesos y servicios.

A. Cerebro Comercial Médico B2B con IA - alianza con Krivia

Plataforma de inteligencia artificial diseñada para optimizar la toma de decisiones comerciales, identificar perfiles de riesgo en clientes empresariales y modelar planes comerciales preventivos altamente personalizados.

Inversión: USD 13,688

B. Data Lake y Bus de Interoperabilidad - alianza con Pegasi D4

Infraestructura centralizada que integra los datos clínicos y operativos de múltiples sistemas fuente (Excel, sistema propio AP y Salesforce), asegurando mayor disponibilidad y calidad de información para la atención y la analítica avanzada.

Inversión: USD 23,600 · Velocidad de transferencia de datos 4x más rápida

Proyectos estratégicos de innovación abierta (2025)

Indicador de gestión	Resultado 2025	Impacto generado
Procesos automatizados (Innovación Incremental)	10	Ahorro de ~2 hrs/semana por proceso y reducción de errores
Ideas gestionadas (IMO)	15	Fomento de la cultura colaborativa
Proyectos de Innovación Abierta ejecutados	5 iniciados (3 en producción)	Modernización de la infraestructura de datos y analítica B2B
Velocidad de interoperabilidad de datos	4x más rápida	Optimización de tiempos en flujos de información clínica



El Futuro de la Salud Preventiva: Ecosistema en Curso (2026)

La innovación en Pulso Salud no se detiene. Mantenemos en ejecución una cartera de iniciativas disruptivas de alto potencial científico y médico que reportarán resultados de impacto durante el 2026

A. Gemelo Digital para Salud Preventiva:

Desarrollo de un modelo digital interactivo del paciente que visualizará la salud individual y alertará sobre los puntos clave que debe ajustar para mejorar su calidad de vida y longevidad

B. IA y Genética en Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO):

Un piloto pionero que realizará pruebas genéticas a más de 180 personas, correlacionando su información genética con sus datos clínicos para la mitigación, personalización y prevención temprana de más de 50 patologías

C. IA Screening de Salud Mental y Sueño:

Herramienta de tamizaje basada en inteligencia artificial para la detección precoz de trastornos del sueño, fatiga, somnolencia y alteraciones emocionales en poblaciones laborales.



Perspectivas y compromisos a futuro -
2026

El año 2025 sentó las bases tecnológicas de la organización; para 2026 nuestro objetivo es la consolidación y escalabilidad de este ecosistema innovador.

1. Escalamiento Cultural: Ampliar la difusión masiva de la IMO en los cuatro países de operación para aumentar la captación de ideas.

2. Duplicar la eficiencia: Expandir el programa de Innovación Incremental con la meta de duplicar el número de procesos automatizados en el año.

3. Proyectos de vanguardia en salud: finalizar el desarrollo de iniciativas orientadas al bienestar del paciente

- Gemelo Digital para Salud Preventiva
- IA y Genética en Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO)
- IA de Screening de Salud Mental y Sueño.



4.5

Transparencia y anticorrupción

GRI 3-3, GRI 205-2, GRI 205-3

Cuidar la vida y la salud de miles de personas requiere construir relaciones basadas en la confianza absoluta. Estamos comprometidos proactivamente con la construcción de un entorno empresarial transparente, ético y libre de cualquier práctica ilícita.

Para blindar nuestra cultura organizacional, nuestra gestión se rige por el Código de Ética y Conducta Empresarial y la Política de Prevención de la Corrupción y el Soborno. Estos documentos establecen normas claras y estrictas para todos los que formamos parte de la familia Pulso Salud, prohibiendo categóricamente:

Sobornos y pagos de facilitación

No ofrecemos ni aceptamos pagos, comisiones indebidas ni regalos extravagantes que busquen influir en decisiones comerciales o acelerar trámites de rutina.

Lavado de dinero

Aplicamos debida diligencia antes de iniciar relaciones comerciales para evitar el encubrimiento de fondos de origen ilícito.

Contribuciones políticas

Nos mantenemos neutrales: prohibido realizar aportes financieros o en especie a partidos, campañas u organizaciones políticas en nombre de Pulso Salud.

Gestión de socios comerciales

Exigimos a proveedores y aliados que compartan nuestros valores éticos, supervisándolos para asegurar que no actúen indebidamente en nuestro nombre.

4.6

Formando una cultura consciente

GRI 205-2

Las políticas solo cobran vida cuando nuestra gente las comprende y las hace suyas. Durante 2025 llevamos a cabo un despliegue nacional de capacitación en la Política de Prevención de la Corrupción y el Soborno, garantizando que el mensaje de integridad llegue a cada rincón donde operamos.

Canal de denuncias y resultados de gestión

GRI 2-27

Fomentamos un entorno donde levantar la voz es seguro y valorado. Contamos con un Canal de Denuncias confidencial para que cualquier trabajador que sea víctima o testigo de la violación de nuestras normas éticas pueda reportarlo sin temor a represalias, garantizando una investigación justa. La ceguera voluntaria ante una conducta antiética también está sujeta a medidas disciplinarias, pues la integridad es un deber activo.

Región	Sedes capacitadas en anticorrupción (2025)	Colaboradores formados
Lima	Javier Prado (Asistencial y Administrativa), Faucett, Cmdte. Espinar, Chorrillos, Encalada	166
Arequipa	Hipólito Unanue, Alfonso Ugarte	98
Norte	Trujillo, Talara	40
Centro / Sur	Huancayo, Marcona, Moquegua	34
TOTAL	Alcance nacional	338

0

Casos de corrupción registrados, denuncias recibidas a través de la plataforma, y multas o sanciones asociadas a prácticas anticompetitivas durante 2025.

Reflejo genuino de una corporación que hace las cosas bien, cuidando tanto la salud de sus pacientes como la salud de su propia organización.

05

Gestión ambiental

5.1. Energía

5.2. Agua y efluentes

5.3. Emisiones

5.4. Residuos

5.5. Adaptación al cambio climático



GRI 3-3

Comprendemos que nuestro propósito de mejorar la calidad de vida de las personas está intrínsecamente ligado a la salud de nuestro planeta. No podemos hablar de salud preventiva sin garantizar un entorno sano. Operamos bajo el principio de que la salud humana y la del ecosistema son una sola.

278,213.92

kWh consumidos en la red eléctrica nacional (2025)

5,861

m³ de agua abastecidos desde la red pública

86.17

tCO₂e de huella de carbono total

1,014.30

kg de residuos reciclados y donados a ANIQUEM



5.1

Energía

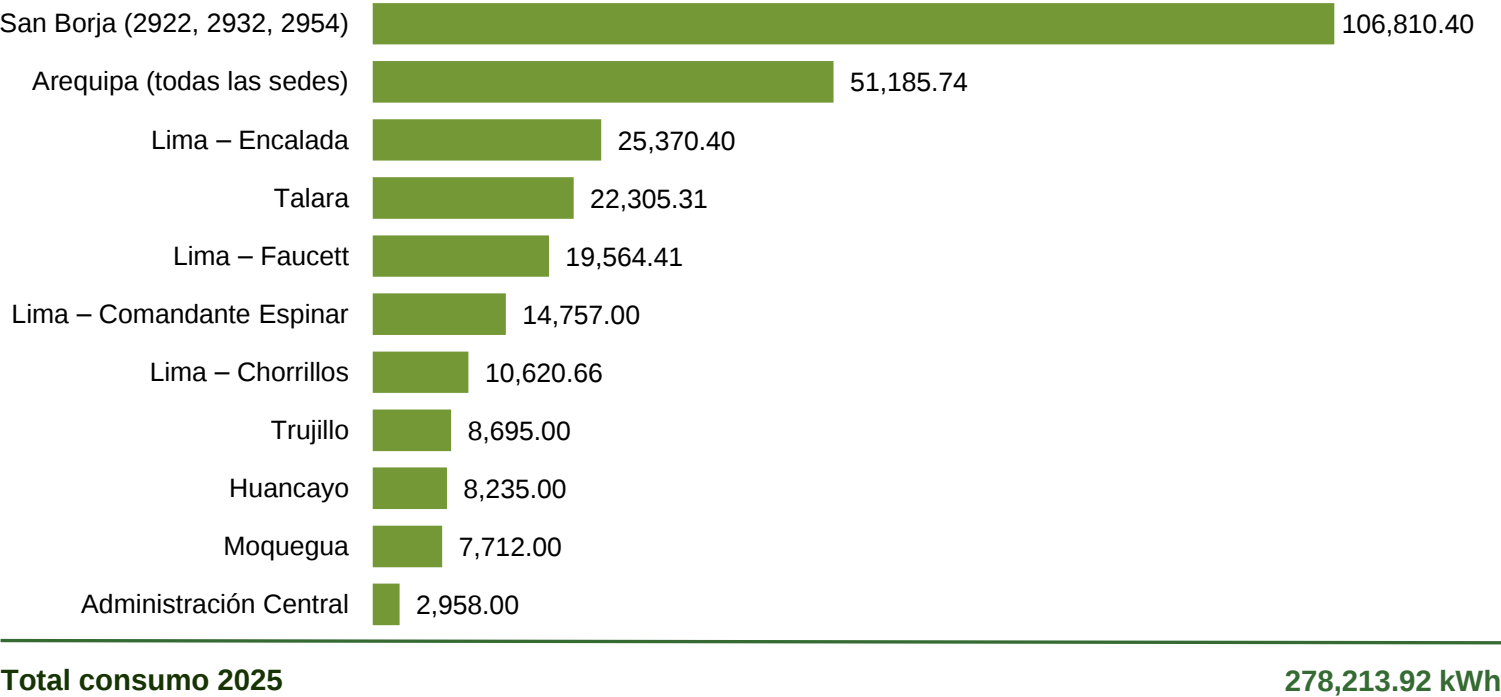
GRI 302-1

Nuestras operaciones clínicas y de laboratorio requieren un suministro energético constante para garantizar la precisión de los diagnósticos, el resguardo de las muestras y el confort de nuestros pacientes. Nuestra fuente principal es la electricidad adquirida de la red pública, monitoreada rigurosamente a través de la facturación en todas nuestras locaciones a nivel nacional.

278,213.92 kWh

Consumo eléctrico consolidado en 2025 a nivel nacional, distribuido entre las sedes operativas de Lima y provincias.

CONSUMO ANUAL ELÉCTRICO POR SEDE (KWH)



Consumo energético fuera de la organización

GRI 302-2

Más allá de nuestras clínicas, identificamos el consumo de combustible asociado a nuestra cadena de valor, específicamente en los desplazamientos corporativos de nuestro personal para asegurar la calidad operativa de nuestras Unidades Médicas Empresariales.



Aéreo

Rutas frecuentes: Lima-
Arequipa y Lima-Juliaca



Terrestre

Ruta destacada: Lima-
Marcona



5.2

Agua y efluentes

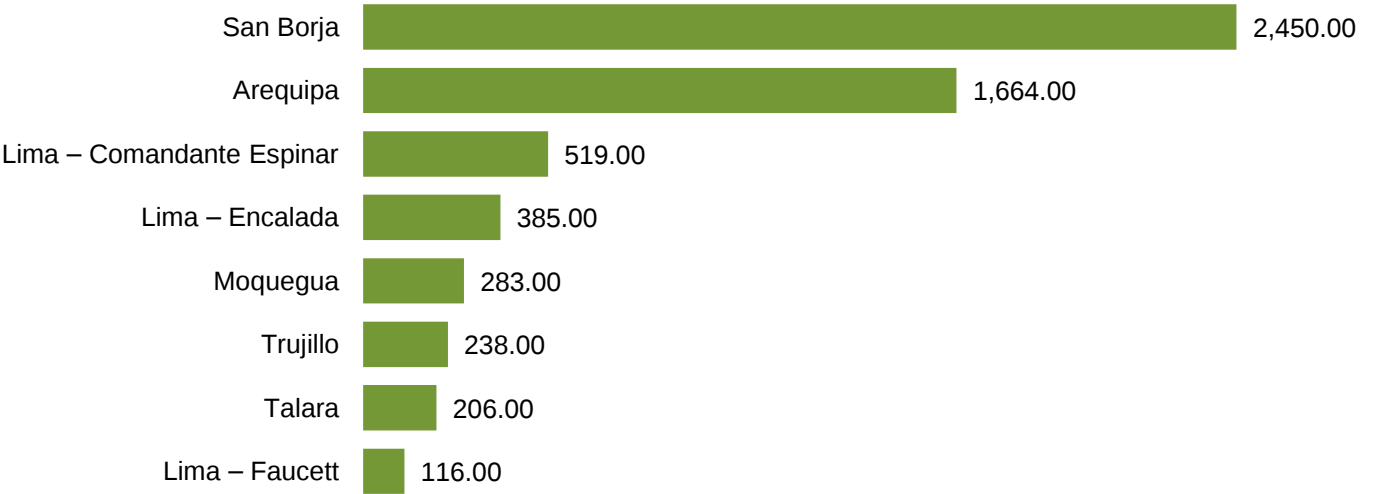
GRI 303-1, 303-5

Entendemos que el agua es un recurso compartido vital, especialmente crítico en nuestro país. En Pulso Salud, el agua es fundamental para mantener los más altos estándares de bioseguridad, higiene y saneamiento. Durante el 2025 nos abastecimos exclusivamente de la red pública, asegurando que nuestros efluentes se viertan de manera segura y cumpliendo la normativa sanitaria.

5,861 m³

Abastecimiento 100% desde la red pública, con vertido seguro de efluentes bajo normativa sanitaria vigente.

CONSUMO ANUAL DE AGUA POR SEDE (M³)



Total consumo 2025 5,861 m³

5.3

Emisiones

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3

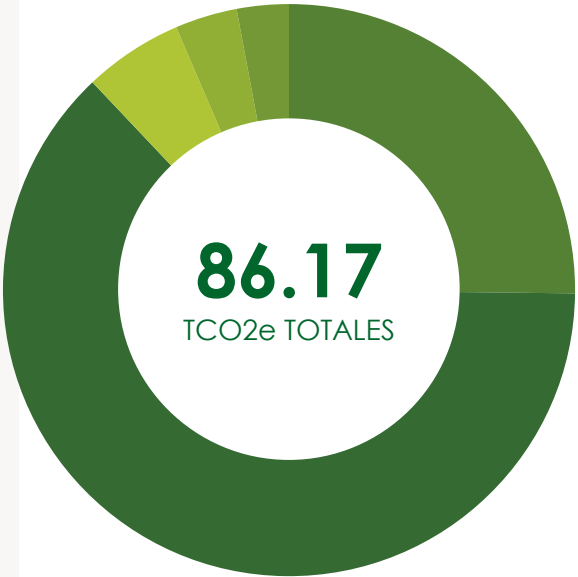
Para gestionar nuestro impacto climático con rigor, durante el 2025 utilizamos la herramienta oficial "Huella de Carbono Perú" del Ministerio del Ambiente. Al cierre del periodo, nuestra huella de carbono total ascendió a **86.17 tCO2e**, distribuida entre los tres alcances operativos evaluados.

■ Fugas de refrigerantes (climatización)	25.18 %
■ Consumo de energía eléctrica de la red	62.76 %
■ Transporte terrestre (traslados operativos)	5.61 %
■ Consumo de papel de oficina	3.52 %
■ Consumo de agua potable	2.94 %

La electricidad como el eje de acción (62.76% de la Huella):

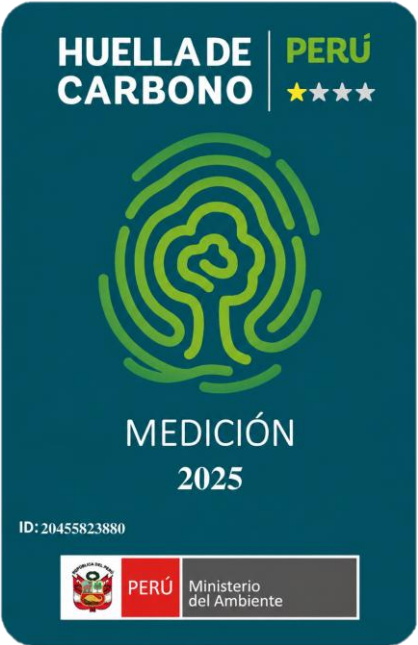
Al centrar el alcance en nuestras clínicas y sedes administrativas, descubrimos que nuestra principal fuente de emisiones es el consumo eléctrico (**54.08 tCO2e**).

Esto nos da una ruta muy clara para el 2026: priorizar la implementación de sistemas de iluminación inteligente de bajo consumo (LED), la renovación gradual de equipos médicos por tecnologías con certificación de eficiencia energética y programas de concientización como el "apagado nocturno de equipos" en todas nuestras clínicas a nivel nacional.



La climatización segura y la bioseguridad (25.18% de la Huella):

Nuestras emisiones de Alcance 1 (21.70 tCO2e) corresponden a fugas controladas de gases refrigerantes (como el R-410A) en los aires acondicionados de nuestras sedes. Mantener estos ambientes climatizados no es un lujo; es un requisito clínico indispensable para garantizar la conservación de reactivos de laboratorio, el óptimo funcionamiento de tomógrafos y ecógrafos, y la bioseguridad del paciente. Nos comprometemos a mantener un estricto control de mantenimiento preventivo para evitar fugas y asegurar la mayor eficiencia del sistema.



El Papel y la Digitalización como casos de éxito (3.52% de la Huella):

Con una emisión real de tan solo 3.03 tCO2e por consumo de papel, validamos cuantitativamente el enorme éxito de nuestra transformación digital. Plataformas desarrolladas en casa como ANA Prevention (AP) han permitido que el 100% de nuestras historias clínicas ocupacionales, consentimientos e informes se gestionen en la nube. Esto demuestra que cuando innovamos para el paciente, también protegemos el medio ambiente.

5.4

Residuos

GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-5

Nuestra política de residuos se enmarca tanto en la prevención de riesgos biológicos como en la economía circular. Dada nuestra naturaleza de atención en salud, los residuos biocontaminados representan nuestro impacto ambiental más significativo; la correcta segregación desde la fuente es innegociable.

ANIQUEM

La totalidad de los residuos reciclados, a excepción de un porcentaje entregado a la Municipalidad de Arequipa, fue donada a la Asociación de Ayuda al Niño Quemado, cofinanciando la rehabilitación integral de niñas y niños sobrevivientes de quemaduras severas.



42.31 †

Residuos biocontaminados generados en 2025



100%

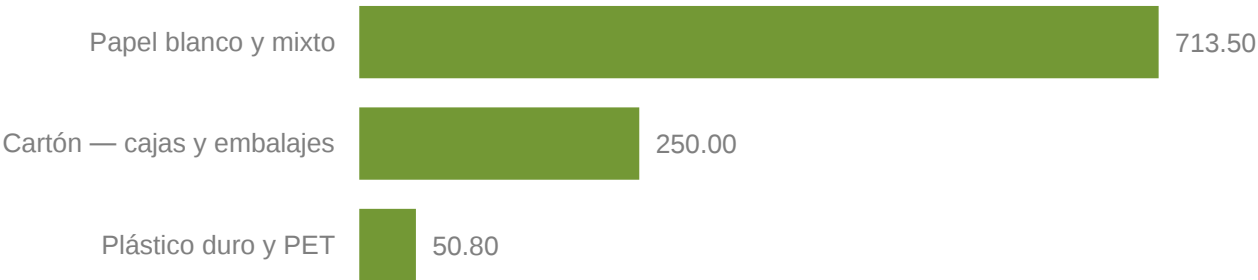
Entregado a EO-RS autorizadas para tratamiento y disposición final



1,014.30 kg

Reciclados con propósito, donados a ANIQUEM

RECICLAJE CON PROPÓSITO - DESGLOSE POR MATERIAL (KG)



Total reciclado 2025

1,014.30 kg

Nuestro impacto con RECIDAR

GRI 306-4

Durante el año 2025 consolidamos una alianza de alto valor humano y ecológico con RECIDAR, una empresa social peruana dedicada a promover la reutilización de objetos en desuso. A través del programa "Donación con Propósito", canalizamos equipos médicos, mobiliario de oficina, aparatos eléctricos y prendas de vestir en perfectas condiciones operativas que ya no eran requeridos en nuestras sedes.

La labor de RECIDAR permite que estos artículos sean acondicionados y puestos al acceso de familias de escasos recursos económicos a precios simbólicos, dignificando su experiencia de compra y evitando la sobreexplotación de nuevas materias primas.

Detalle de objetos donados	Artículos (unid.)	Peso evitado en rellenos (KG)	CO2 mitigado (KG)
Trotadora de evaluación física (115.00 kg) y equipo de Aire Acondicionado (36.50 kg)	2	152	227
Ropa variada (55), pantalones (5), calzado (3 pares) y lentes (3)	66	44	1,108
Sillas de oficina ergonómicas (16 unid.)	16	194	29
TOTAL ANUAL 2025	84	390	1,364



Nuestra huella positiva

Los datos de nuestro trabajo con RECIDAR nos permiten dimensionar la huella positiva que dejamos en nuestro entorno:

84

Segundas oportunidades
(objetos)

390 kg

Desviados de los vertederos

1,364 kg

De CO2 mitigado



84 segundas oportunidades

Desde pesados equipos de climatización y una trotadora médica hasta prendas de vestir y 16 sillas ergonómicas: ningún objeto útil se desperdició, y hoy continúan sirviendo a familias que los necesitan.

390 kg desviados de los vertederos

Evitamos que casi media tonelada de residuos sólidos termine enterrada de forma definitiva en los colapsados rellenos sanitarios de nuestra capital, reduciendo la contaminación del suelo.

1,364 kg de CO2 mitigados

La reutilización de estos bienes evitó la huella de carbono equivalente a la fabricación de productos nuevos, mitigando activamente el cambio climático en beneficio de la salud pública.



De la renovación al reúso: nuestro proceso

Cada vez que un equipo de nuestras sedes es programado para renovación, el equipo de Control Patrimonial, en coordinación con TI y Administración, evalúa su estado operativo. Si el artículo mantiene su funcionalidad al 100%, se cataloga de inmediato para el programa de donación con RECIDAR, garantizando que ningún bien útil se convierta en residuo.

Un compromiso circular integral

Los datos de nuestro trabajo con RECIDAR nos permiten dimensionar la huella positiva que dejamos en nuestro entorno:

1,014.30 kg

Residuos no peligrosos de papel, cartón y plástico recuperados junto a ANIQUEM durante 2025, en complemento perfecto con nuestro programa de reúso con RECIDAR.

Pulso Salud demuestra que el cuidado preventivo no solo se practica en nuestros consultorios, sino que se extiende con el mismo rigor a cada decisión de descarte de la organización.



5.5

Adaptación al cambio climático

GRI 3-3, GRI 201-2

En Pulso Salud somos conscientes de que el cambio climático no es únicamente un desafío ecológico; es, fundamentalmente, la mayor crisis de salud pública de nuestro tiempo. Para asegurar la resiliencia de nuestras operaciones a nivel nacional, desde Lima hasta zonas de mayor variabilidad climática como Talara, Marcona o Arequipa identificamos los riesgos derivados del cambio climático en dos frentes.



RIESGO FÍSICO

El incremento de temperaturas extremas y anomalías climáticas supone un riesgo directo para la salud y seguridad de nuestro talento humano, especialmente equipos en campañas de salud ocupacional y Unidades Médicas Empresariales (UME) en zonas industriales o mineras. Los fenómenos extremos también amenazan la cadena de suministro logístico y el acceso de pacientes a nuestras clínicas.

RIESGO REGULATORIO

La transición hacia una economía baja en carbono traerá normativas más estrictas sobre emisiones, uso de energía y gestión de residuos biocontaminados en el sector salud, las cuales monitoreamos proactivamente para asegurar un cumplimiento anticipado.

De riesgo a innovación

Nuestra principal medida de adaptación ha sido la profunda digitalización de nuestros servicios a través de la plataforma ANA Prevention. Al trasladar la gestión de citas, resultados e historias clínicas a un entorno 100% digital en la nube, reducimos el uso de papel y descentralizamos la atención: ante un evento climático extremo, médicos y clientes corporativos pueden seguir monitoreando la salud ocupacional a distancia. Complementamos esto con infraestructuras climatizadas eficientes y brigadas de emergencia capacitadas frente a desastres naturales.

Perspectivas financieras

Reconocemos de manera transparente que nos encontramos en una etapa inicial respecto a la valoración económica de los fenómenos climáticos; aún no contamos con un sistema para calcular monetariamente sus implicaciones financieras exactas. Nos comprometemos a evaluar, en el mediano plazo, la integración de estos riesgos en nuestras proyecciones financieras y matrices de riesgo corporativo.



06

Gestión social

- [6.1. Bienestar laboral](#)
- [6.2. Atracción y fidelización de los colaboradores](#)
- [6.3. Formación y desarrollo](#)
- [6.4. Diversidad e inclusión laboral](#)
- [6.5. Seguridad y salud en el trabajo](#)
- [6.6. No discriminación](#)
- [6.7. Trabajo infantil, forzoso u obligatorio](#)
- [6.8. Comunidades locales](#)
- [6.9. Salud y seguridad del cliente](#)
- [6.10. Privacidad y protección de datos y ciberseguridad](#)
- [6.11. Satisfacción del cliente](#)



NUESTRO EQUIPO, NUESTRO MOTOR

El bienestar de nuestros colaboradores es la base para brindar una atención de calidad y generar un impacto positivo en la sociedad. Promovemos una gestión centrada en las personas, basada en el empleo digno, la seguridad, la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral de nuestra fuerza laboral.



6.1

Bienestar laboral

GRI 3-3

En Pulso Salud, entendemos que el bienestar de nuestros colaboradores es la base para brindar una atención de calidad y generar un impacto positivo en la sociedad. Por ello, promovemos una gestión centrada en las personas, basada en el empleo digno, la seguridad, la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral de nuestra fuerza laboral.

Durante 2025, fortalecimos nuestro compromiso con la creación de un entorno de trabajo donde cada colaborador se sienta valorado, seguro e inspirado para aportar lo mejor de sí. Garantizamos condiciones laborales justas, estabilidad contractual, inclusión, conciliación entre la vida personal y laboral, así como acceso universal a beneficios de salud, protección social y ahorro previsional para todos nuestros trabajadores.

Este enfoque, que también se extiende a los trabajadores externos que complementan nuestras operaciones, refleja nuestra convicción de que el cuidado de las personas comienza desde el interior de la organización. Asimismo, constituyó uno de los pilares que respaldó la obtención de nuestra Certificación de Empresa B, reconocimiento que valida nuestro compromiso con la generación de valor social y el impacto positivo para nuestros grupos de interés.



6.2

Atracción y fidelización de los colaboradores

GRI 3-3

Como resultado de nuestras prácticas de bienestar, obtuvimos un Índice de Confianza (Trust Index) del 77% en nuestro diagnóstico Great Place to Work® 2025, con una altísima participación de nuestro equipo.

77 %

TRUST INDEX GPTW

28 %

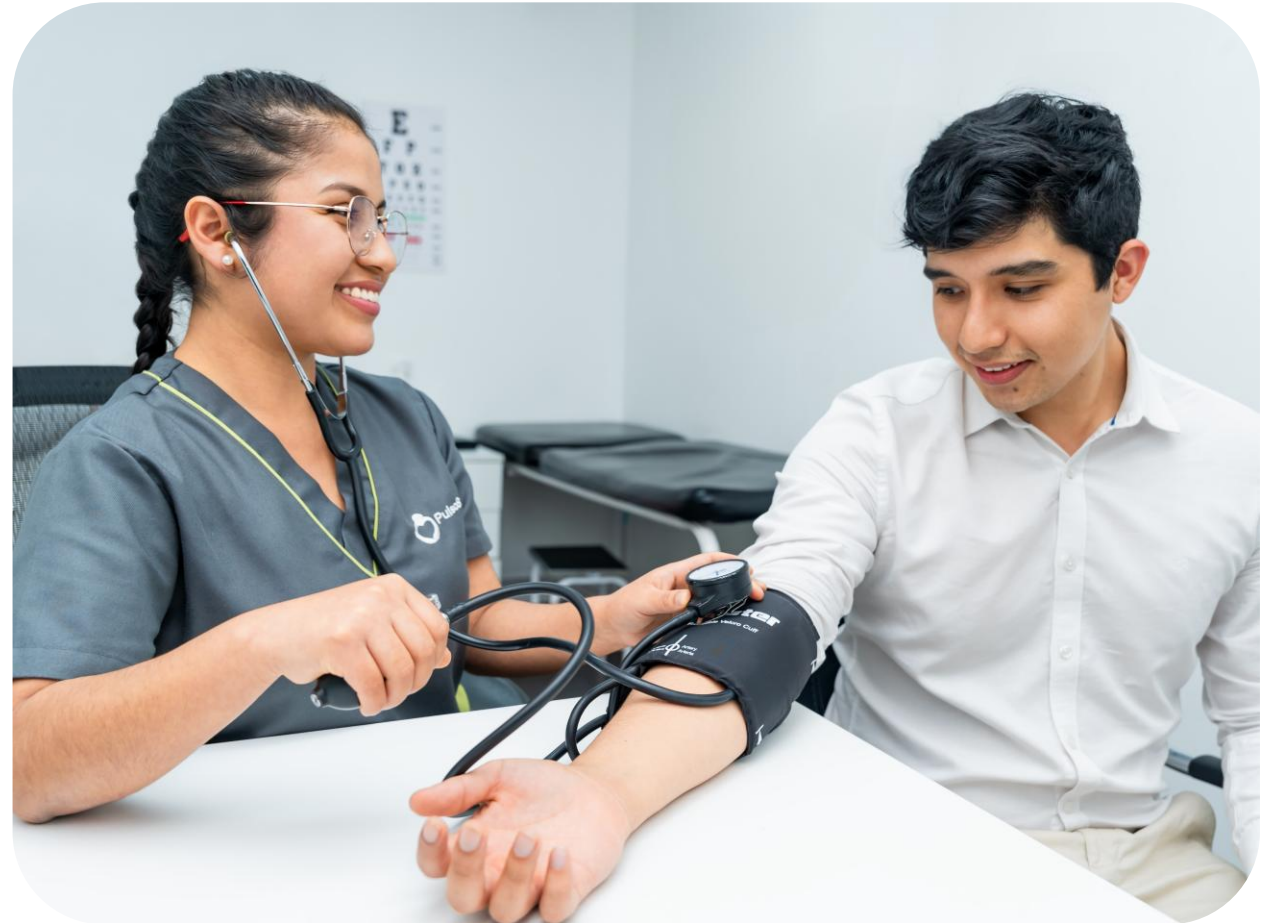
SE QUEDA POR
CRECIMIENTO

87 %

PARTICIPACIÓN DEL
EQUIPO

21 %

VALORA EL BALANCE
VIDA - TRABAJO



Nuevas contrataciones y rotación del personal

GRI 401-1

El siguiente cuadro transparenta nuestra dinámica de atracción y movilidad laboral durante 2025 por sede, género y grupo etario, permitiendo implementar estrategias de retención focalizadas.

Sede / Región	Hombres (H)			Mujeres (M)		
	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51
Arequipa - Alfonso Ugarte	0	2	0	0	1	0
Arequipa - Cervantes	1	0	0	0	1	0
Arequipa - Hipólito Unánue	4	6	0	2	1	0
Huancayo	3	2	0	1	1	0
Lima - Chorrillos	2	2	0	0	0	0
Lima - Cmdte. Espinar	1	2	0	0	1	0
Lima - Encalada	4	1	0	3	0	0
Lima - Faucett	3	3	0	1	0	0
Lima - Javier Prado	19	10	0	7	12	1
Lima - Javier Prado (Admin)	8	9	1	12	9	1
Marcona	2	3	0	1	0	0
Moquegua	3	0	0	0	1	0
Talara	2	1	0	1	1	1
Trujillo	1	2	0	0	1	0
UME (Unidades Médicas)	7	59	1	14	69	1

Legenda: Cantidad de colaboradores



La mayor concentración de colaboradores se encuentra en el grupo etario de 31 a 50 años, tanto en hombres como en mujeres, especialmente en la sede de UME (Unidades Médicas).

Nota de transparencia: las tasas de rotación porcentuales detalladas por sede y rango etario están disponibles en los [anexos](#) de desempeño del reporte.

6.3

Formación y desarrollo de los colaboradores

GRI 3-3

Reconocemos la formación continua como un tema material clave. Durante 2025 consolidamos "Pulso College", nuestra universidad corporativa digital, como eje central de la estrategia de desarrollo del talento, brindando acceso gratuito y permanente a un catálogo integral de capacitación.

Nuestro ecosistema de aprendizaje se estructura en cuatro escuelas especializadas:

GRI 404-2

Nuestro modelo educativo confía en la autonomía del colaborador para elegir cursos de libre elección que sumen a su crecimiento personal. No obstante, para garantizar la excelencia y seguridad en nuestras operaciones, durante el 2025 implementamos sólidos planes de capacitación obligatorios y estructurados. Estos abarcan desde la inducción corporativa para quienes recién se unen a nuestra familia, hasta la formación anual continua, capacitaciones críticas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y programas altamente personalizados según los requerimientos de cada puesto de trabajo.

Escuela ADN Pulso:

Fortalecimiento de la cultura corporativa, políticas internas, valores y habilidades blandas.

Escuela Sapience:

Actualización de competencias técnicas o académicas.

Escuela de Excelencia Operacional:

Capacitación de procedimientos internos de todas las áreas

Escuela de Liderazgo:

Desarrollo de habilidades blandas relacionadas a la gestión de personas.

Mediante iniciativas de desarrollo profesional y programas de reconocimiento, se logró una reducción del 10% en la rotación de clave personal.

Desarrollo de Línea de Carrera y Promoción Interna

GRI 404-2

Creemos que la mejor manera de asegurar la excelencia de nuestro servicio es impulsando el crecimiento de nuestra propia gente. No concebimos las posiciones de trabajo como puestos estáticos, sino como el punto de inicio de una línea de carrera ascendente y dinámica. Las promociones internas son el reflejo de que el talento, cuando se nutre de formación continua a través de programas como Pulso College, rinde frutos que impactan de manera directa en el desarrollo profesional de nuestros colaboradores.

- Promociones 2025:** Un impulso constante al talento interno Durante el año 2025, un total de 76 colaboradores alcanzaron una promoción interna, asumiendo nuevos retos y responsabilidades en la organización. El promedio mensual de ascensos se situó en 6.3 promovidos por mes, experimentando sus picos más altos en marzo y septiembre, periodos clave de planificación y fortalecimiento de nuestras operaciones clínicas y administrativas.

76 colaboradores promovidos en 2025

Impulsamos el talento interno y fortalecemos nuestras líneas de carrera.

A continuación, presentamos la tabla detallada de la dinámica de promociones mensuales durante el 2025:

Mes	Colaboradores Promovidos (headcount)
Enero	5
Febrero	3
Marzo	8
Abril	4
Mayo	6
Junio	9
Julio	5
Agosto	7
Septiembre	11
Octubre	6
Noviembre	4
Diciembre	8
TOTAL ANUAL	76 Promociones
PROMEDIO MENSUAL	6.3 Colaboradores

Claridad sobre nuestras cifras (Diferencia con el Headcount Total)

Es importante precisar que esta cifra de 76 promovidos representa de manera exclusiva a aquellos colaboradores que experimentaron un ascenso o cambio de rol con mayor responsabilidad a lo largo de los meses. Por lo tanto, no debe confundirse ni sumarse con nuestro headcount total de 744 colaboradores directos al cierre del 2025, el cual es una métrica estática que consolida a toda la planilla en un momento dado del año.

Las 76 promociones demuestran que cerca del 10.2% de nuestra plantilla activa logró crecer profesionalmente dentro de la empresa en solo un año, validando que el esfuerzo es reconocido.



Nuestros resultados en formación 2025

GRI 404-1

1,267.17

Horas de formación
(operaciones)

100 %

Sedes con formación
anual SST

85 %

Colaboradores capacitados
en prevención de riesgos

13

Jornadas de
capacitación

Permiso parental

GRI 401-3

Celebramos que todos nuestros colaboradores que fueron padres en 2025 retornaron a nuestra familia laboral, manteniendo una alta tasa de retención un año después.

Indicador de permiso parental (2025)	Mujeres	Hombres	Total
Colaboradores que usaron la licencia	7	9	16 (2.13%)
Retorno al trabajo tras la licencia	7	9	16 (100%)
Permanencia a los 12 meses del retorno	5	8	13 (81.25%)



Beneficios que transforman vida

GRI 401-2

Celebramos que todos nuestros colaboradores que fueron padres en 2025 retornaron a nuestra familia laboral, manteniendo una alta tasa de retención un año después.

Seguro EsSalud y EPS privada financiada parcialmente por la empresa

Seguro Vida Ley desde el primer día y SCTR.

Lactarios institucionales para madres trabajadoras.

Acompañamiento en programas de jubilación (AFP/ONP).

En 2025 desplegamos el Programa Nutricional "Pulso Saludable".
Gracias al "Reto de la Balanza":

75 %
Redujo entre 1 y 5 kg

63 %
Disminuyó su grasa corporal



6.4

Diversidad e inclusión laboral

GRI 3-3

Nuestro esfuerzo genuino por la equidad fue reconocido en setiembre de 2025 con el Sello PERUMIN a la Excelencia en Equidad de Género, validando nuestro liderazgo en la construcción de entornos más inclusivos.



GRI 2-8

Asimismo, brindamos oportunidades formales a talento extranjero que suma nuevas perspectivas a nuestra operación:

Inclusión cultural	Año 2024	Año 2025
Colaboradores de nacionalidad extranjera	44	51



Composición del equipo de Pulso Salud

GRI 2-7, GRI 405-1

Al cierre de 2025 nuestra fuerza laboral estuvo conformada por 744 colaboradores a nivel nacional, impulsada mayoritariamente por talento femenino.

744

COLABORADORES A NIVEL NACIONAL

57.6%

TALENTO FEMENINO

Categoría laboral	Género	<30 años	30-50 años	>50 años	Total
Personal Administrativo	Femenino	19	28	2	49
Personal Operativo	Femenino	98	267	15	380
Personal Administrativo	Masculino	15	21	5	41
Personal Operativo	Masculino	57	180	37	274
TOTAL GENERAL		189	496	59	744

Este liderazgo se refleja también en la cúspide de la organización (Gerencias y Subgerencias):

Género	<30 años	30-50 años	>50 años
Femenino	0	5	1
Masculino	0	6	3

Colaboradores externos

GRI 2-8

Nuestra gran familia se extiende a socios estratégicos que desempeñan labores esenciales de soporte dentro de nuestras sedes: mantenimiento de infraestructura, limpieza y disposición segura de residuos.

82

TRABAJADORES EXTERNOS AL
CIERRE DE 2025

Ratio entre el salario base de mujeres y hombres

GRI 405-2

En 2025, el análisis del cociente salarial por nivel jerárquico muestra un panorama mixto dentro de la organización. En el personal administrativo, la remuneración femenina promedio se mantiene ligeramente por encima de la masculina, con un cociente de 0.97, reflejo de una equidad prácticamente alcanzada en este segmento. En contraste, los niveles de operaciones, jefatura y gerencia presentan cocientes de 1.33, 1.34 y 1.10 respectivamente, lo que evidencia que la remuneración masculina promedio supera a la femenina en estas categorías. La brecha más pronunciada se concentra en jefatura y operaciones, por lo que continuaremos dirigiendo nuestros esfuerzos de equidad salarial de manera focalizada hacia estos niveles, revisando estructuras de compensación y trayectorias de crecimiento para cerrar progresivamente estas diferencias.

Proveedor / contratista	N.º trabajadores	Tipo de servicio
Grupo Norte	15	Limpieza institucional (Sede Norte)
SMART Minería y Contratistas	10	Mantenimiento de refrigeración y A/A
Constructora IVJV	6	Edificación Drywall y servicios generales
H & E	6	Edificación y adecuación Drywall
Seché	2	Recolección de residuos biocontaminados
Transporte Sanson	5	Transporte de carga
Transporte Chacía	1	Traslado de personal
Moobiz	4	Traslado de personal
Corporación Pausan	6	Consultoría comercial y logística
SERMED	6	Mantenimiento y calibración de equipos médicos
FISMED	5	Dosimetría y calibración de equipos de RX
Médicos especialistas (RxH)	16	Evaluaciones y diagnósticos puntuales
TOTAL	82	

Nivel jerárquico	Cociente salario (H / M)
Gerencial	1.10
Jefatura	1.34
Personal administrativo	0.97
Personal de operaciones	1.33

6.5

Seguridad y salud en el trabajo

GRI 3-3

Esencial para el bienestar de colaboradores, clientes y partes interesadas. Nuestro compromiso se basa en la prevención de riesgos laborales, el fortalecimiento de una cultura de seguridad y la mejora continua del desempeño operativo.



Sistema de gestión (SGSST)

GRI 403-1

Nuestro SGSST tiene un alcance del 100% de operaciones y centros de trabajo, sustentado en la Ley N.º 29783 y respaldado por la certificación internacional ISO 45001:2018, vigente desde 2023.

Identificación de peligros e investigación

GRI 403-2

El área de SSOMA en coordinación con el Comité de SST, lidera la identificación sistemática de peligros mediante la Matriz IPERC (SSOMA-FR-001).
Meta 2026: investigar el 100% de incidentes y accidentes en un plazo máximo de 48 horas.

Vigilancia médica ocupacional

GRI 403-3

Cubrimos al 100% de trabajadores con evaluaciones pre-ocupacionales, periódicas, de retiro y especiales. Los resultados se entregan en un plazo máximo de un mes, y los hallazgos "observados" se gestionan en 48 horas con 7 días para el levantamiento.

Los expedientes médicos se resguardan bajo la **Ley N.º 29733**, con acceso restringido y custodia segura de 5 años (20 años en caso de enfermedad ocupacional confirmada).



Comité Paritario de SST

GRI 403-4

12
REUNIONES EN 2025

92%
CUMPLIMIENTO PLAN ANUAL
SST

Compromisos 2026:

- Garantizar 100% de operatividad de equipos de emergencia
- Lograr ≥95% de cumplimiento en levantamiento de SST programadas.
- Reducir las observaciones críticas de infraestructura.



Capacitación en SST

GRI 403-5

100%
SEDES CON
FORMACIÓN ANUAL

75%
COLABORADORES
CAPACITADOS

+ 13
CAPACITACIONES
EJECUTADOS

Temáticas priorizadas: IPERC, salud mental y riesgos psicosociales, plan de respuesta a emergencias, ergonomía y protección a la madre gestante.

Compromiso 2026:

- Incrementar la participación de los colaboradores de Pulso Salud en coordinación con las áreas involucradas en los diferentes temas del programa anual de capacitación.



Bienestar nutricional

GRI 403-6

En Pulso Salud, consideramos que la salud y el bienestar integral de nuestros colaboradores son pilares fundamentales para garantizar su calidad de vida y el desarrollo sostenible de la organización. Entendemos que un buen estado nutricional no solo previene enfermedades crónicas no ocupacionales, sino que también fomenta un entorno laboral más productivo y saludable.

Durante el año 2025, para abordar los riesgos asociados a enfermedades metabólicas y sistémicas (como la resistencia a la insulina, diabetes mellitus tipo 2, dislipidemias, entre otras), implementamos dos programas clave de salud nutricional preventiva y terapéutica:

1. Programa Nutricional “Pulso Saludable” (enero – noviembre 2025):

Este programa anual tuvo como objetivo mejorar el bienestar integral de los trabajadores en nuestras distintas sedes ubicadas en Perú. Al cierre de diciembre de 2025, el programa alcanzó una cobertura de 222 colaboradores participantes. Para facilitar el acceso de nuestros trabajadores a la salud preventiva, el programa ofreció:

- Consultas nutricionales personalizadas (modalidad presencial y online).
- Difusión continua de material informativo alimentario-nutricional.
- Webinars de capacitación sobre temas nutricionales de interés.

Resultados y Evolución Anual:

Las intervenciones generaron un impacto clínico positivo en el Índice de Masa Corporal (IMC) de nuestra fuerza laboral. Destacan los siguientes logros:

Mantenimiento de salud

El 33% de los participantes logró mantener un diagnóstico nutricional "Normal" a lo largo de todo el año.

Reducción de riesgos severos

Se logró erradicar la prevalencia de casos de "Obesidad III" (pasando del 1% en enero al 0% en diciembre) y se redujo la prevalencia de "Obesidad II" (del 4% al 2%).

Gestión del sobrepeso

Se evidenció una disminución general del 1% en los diagnósticos de sobrepeso (del 43% al 42%).



2. Reto de la balanza 2025:

Desarrollado entre marzo y noviembre de 2025, el "Reto de la Balanza" fue un programa de salud ocupacional intensivo dirigido específicamente a colaboradores diagnosticados previamente con sobrepeso u obesidad. Su propósito fue mejorar el estado nutricional y la composición corporal, fomentando además entornos saludables que impacten positivamente a las familias de los colaboradores.

El programa contó con la participación comprometida de

70 trabajadores

, quienes contaron con evaluaciones periódicas, consejería, planes de alimentación estructurados y el cumplimiento de retos semanales.

Indicador de salud	Reducción total acumulada	Distribución de resultados
Peso corporal	-124.20 kg	75% redujo 1-5 kg; 22% entre 6-9 kg; 3% más de 10 kg
Grasa corporal	-89.10%	63% redujo 1-3%; 30% entre 4-7%; 7% entre 8-10%
Perímetro abdominal	-239.10 cm	56% redujo 1-5 cm; 32% entre 6-9 cm; 12% más de 10 cm

El impacto terapéutico del "Reto de la Balanza" permitió una reconfiguración hacia diagnósticos más saludables:

- Diagnóstico Normal:

Incrementó del 0% al 8%.

- Sobrepeso:

Disminuyó del 47% al 40%.

- Obesidad II:

Disminuyó del 13% al 12%.

- Obesidad III:

Se redujo exitosamente del 2% al 0%.

(Nota: El diagnóstico de Obesidad I varió del 38% al 40%, como consecuencia natural del descenso de participantes que se encontraban en niveles de Obesidad II y III).

A través de estas iniciativas durante el 2025, reafirmamos su compromiso no solo con la prevención de enfermedades crónicas, sino con la promoción de hábitos de vida sostenibles que elevan la energía, la concentración y el bienestar general de nuestra comunidad laboral.

La efectividad de las medidas preventivas implementadas por el SGSST y el Comité se reflejó en una disminución sostenida de nuestros indicadores de accidentabilidad, frecuencia y gravedad durante el último año.



Indicadores de accidentabilidad

GRI 403-9

Durante el 2025, con un total de 1,283,070 horas trabajadas, logramos reducir significativamente la severidad y el impacto de las lesiones laborales en comparación con el periodo anterior:

Indicador de accidentabilidad	2024	2025	Evolución
N.º total de lesiones	4	3	Reducción del 25%
Fallecimientos por accidente	0	0	Mantenido
Días perdidos por lesiones	66	7	Reducción del 89.4%
Tasa de Frecuencia de Lesiones (TFL)	2.56	2.34	Disminución positiva
Tasa de Días Perdidos (TDG)	16.5	5.42	Disminución positiva

Morbilidad ocupacional

GRI 403-10

La vigilancia médica ocupacional exhaustiva y los controles en el entorno laboral nos permitieron cerrar el año 2025 con un índice de morbilidad ocupacional nulo, mejorando los resultados del año previo.

Indicador de salud ocupacional	2024	2025
Fallecimientos por dolencia/enfermedad laboral	0	0
Casos de dolencias y enfermedades registrables	4	0
Principales tipos de enfermedades laborales	4	0



6.6

No discriminación

GRI 3-3, GRI 406-1

Nuestra gestión se fundamenta en el Código de Ética y Conducta Empresarial y la Política de Derechos Humanos, con "cero tolerancia" hacia cualquier discriminación por raza, color, religión, sexo, edad, capacidad física, nacionalidad, orientación sexual, afiliación política o sindical.

90%

Trato justo sin importar orientación o raza

89%

Ambiente seguro y libre de acoso

89%

Trato equitativo socioeconómico

0

Incidentes o denuncias de discriminación registradas en 2025 a través del Canal de Integridad o el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

Este resultado, junto al Sello PERUMIN a la Excelencia en Equidad de Género, valida nuestro liderazgo en el cierre de brechas.

6.7

Trabajo infantil, forzoso u obligatorio

GRI 3-3, GRI 408-1, GRI 409-1

Nuestra Política de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Adolescente está alineada con los Convenios 138 y 182 de la OIT y la norma SA8000. En Pulso Salud no toleramos ni apoyamos el trabajo infantil bajo ninguna circunstancia.

Verificación de edad

Toda contratación contempla exclusivamente a personas mayores de 18 años, con sistemas rigurosos de verificación previa a la contratación.

Trabajo libre y voluntario

Alineados a los Convenios 29 y 105 de la OIT, prohibimos toda forma de explotación laboral, amenaza, intimidación o trata de personas.

Cadena de suministro

Estas políticas son de cumplimiento obligatorio también para contratistas y proveedores, a quienes evaluamos y supervisamos constantemente.

6.8

Comunidades locales

GRI 3-3, GRI 413-1

Durante 2025 canalizamos nuestra solidaridad a través de proyectos de sostenibilidad y voluntariado corporativo, liderados por nuestros colaboradores, estructurados en cuatro ejes estratégicos.



1. Salud y prevención comunitaria:

Llevamos nuestra vocación de servicio más allá de las clínicas para democratizar el acceso a la salud preventiva:

• Campaña Médica Gratuita (Lima):

En alianza con la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días y la organización ROTARY, el equipo de nuestra sede Lima desplegó una jornada integral de salud en el distrito de Ate. Logramos beneficiar a 94 personas (niños, adolescentes, adultos y adultos mayores) con despistajes de hemoglobina y glucosa, evaluaciones psicológicas, y atención en medicina general, cardiología, oftalmología, odontología y nutrición.



• Donación de Sangre - INSN San Borja:

Fomentamos la donación voluntaria entre nuestro personal, logrando recolectar 10 unidades efectivas de sangre. Gracias al proceso de fraccionamiento (paquete globular, plasma y plaquetas), este aporte tiene el potencial de beneficiar hasta a 30 niñas y niños pacientes del Instituto Nacional de Salud del Niño, apoyando cirugías y tratamientos oncológicos.



2. Asistencia social a poblaciones vulnerables:

Bajo nuestro programa permanente "Cambiando una Vida", movilizamos recursos para atender las necesidades básicas de poblaciones en situación de desamparo:

• Apoyo a la Infancia:

Realizamos talleres de arte por el Día de la Lucha contra el Cáncer en el Albergue Inspira (Lima) y entregamos donativos de alimentos, ropa y artículos de primera necesidad a las niñas y niños del Albergue Hogar Belén en Moquegua. Asimismo, respaldamos el cuidado integral de 62,000 menores en situación de vulnerabilidad mediante nuestra participación y donativo en la Carrera 8K organizada por Aldeas Infantiles ("Corriendo por una Infancia Feliz").

• Cuidado del Adulto Mayor:

El equipo de nuestra sede Arequipa llevó a cabo un donativo de pañales valorizado en más de 550 soles a favor de la organización Solidaridad en Marcha (SEM Perú).



Dibujos de los niños

• Campaña de salud preventiva en Marcona

En línea con nuestro compromiso de descentralizar el bienestar y llevar la salud preventiva a los sectores más vulnerables de la sociedad, nuestro equipo en Marcona desplegó una jornada de asistencia y despistaje médico dirigida a los integrantes del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor (CIAM). Este centro brinda soporte integral a aproximadamente 50 adultos mayores de la localidad, quienes recibieron una atención médica cálida y rigurosa orientada a la detección oportuna de riesgos de salud.

Durante la campaña, nuestros voluntarios y profesionales médicos realizaron evaluaciones exhaustivas divididas en dos frentes de diagnóstico clínico:

Toma de laboratorios especializados

Se realizaron análisis de hemograma completo, colesterol, triglicéridos y glucosa, exámenes de gran relevancia para la identificación de afecciones metabólicas y cardiovasculares crónicas.

Control de funciones vitales de antropometría

Se efectuó un monitoreo minucioso de peso, talla, Índice de Masa Corporal (IMC), presión arterial, pulso, frecuencia respiratoria y temperatura corporal.



3. Conciencia ambiental y bienestar animal:

Reconocemos que la salud humana está intrínsecamente ligada a la salud de nuestro ecosistema (enfoque One Health):

- **Limpieza de Playas:**

Con el esfuerzo conjunto de nuestros voluntarios en las sedes de Trujillo (Playa Huanchaquito) y Lima (Playa Punta Negra), logramos recolectar y retirar aproximadamente 200 kilogramos de residuos sólidos de los litorales peruanos, protegiendo los ecosistemas marinos.



- **Protección Animal:**

Desarrollamos campañas de donación de alimentos y artículos esenciales para mascotas en situación de abandono, apoyando al Albergue Huellitas Callejeras (Talara) y al Albergue Emilia Rescata Animales (Huancayo), donde se logró una recaudación de 65 kg de alimento.



4. Fomento de hábitos y entornos saludables:

- Programa "Caminando Ando":

Para promover un estilo de vida activo y el espíritu de equipo dentro y fuera de la organización, más de 80 "Pulsolovers" voluntarios a nivel nacional participaron en este reto físico, logrando sumar un impresionante total de 40,640,706 pasos durante el año, demostrando que juntos podemos alcanzar grandes metas de bienestar.



6.9

Salud y seguridad del cliente

GRI 416-1, GRI 416-2

El 100% de nuestras categorías de servicios (EMO, atenciones asistenciales, campañas y laboratorio) son evaluadas permanentemente para identificar oportunidades de mejora en su impacto sobre la salud y seguridad del paciente.

Consolidamos "ANA Prevention" (AP), plataforma en la nube que traza todo el viaje del paciente con dashboards en tiempo real y análisis predictivos. Además, desplegamos proyectos de IA para el Screening de Salud Mental y Sueño.

0

Incidentes registrados y multas o sanciones recibidas en 2025 derivadas del incumplimiento de normativas de salud y seguridad de nuestros servicios médicos.



6.10

Privacidad y protección de datos y ciberseguridad

GRI 3-3, GRI 418-1

Nuestra gestión se rige por la "Política para el Manejo de Información de Salud", en cumplimiento de la Ley N.º 29733, la Ley N.º 26842 y el D.S. N.º 016-2024-JUS. Nuestro SGSI cuenta con certificación ISO/IEC 27001:2022, vigente hasta marzo de 2029. Todo tratamiento de datos sensibles requiere consentimiento previo, informado y expreso. Garantizamos canales para el ejercicio de los derechos ARCO, con perfiles de acceso diferenciados y retención segura de expedientes por 5 años (20 en caso de enfermedad ocupacional confirmada).

0

Quejas fundamentadas por violación de privacidad e incidentes de filtración, robo o pérdida de datos durante 2025. Refleja la efectividad de nuestros controles de ciberseguridad bajo el marco ISO 27001.



1. Enfoque de gestión, marco normativo y certificación internacional:

Nuestra gestión de la privacidad y seguridad de la información opera bajo un marco dual de cumplimiento legal y excelencia operativa. A nivel normativo, nos regimos por nuestra "Política para el Manejo de Información de Salud" la cual asegura el estricto cumplimiento de la Ley N.º 29733 (Ley de Protección de Datos Personales), la Ley N.º 26842 (Ley General de Salud) y el Nuevo Reglamento de Protección de Datos Personales (D.S. N.º 016-2024-JUS).

Para respaldar nuestro compromiso continuo con la ciberseguridad, nuestro Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) cuenta con la certificación internacional ISO/IEC 27001:2022 (ELOT EN ISO/IEC 27001:2023), avalada por la casa certificadora EUROCERT S.A. y vigente hasta marzo de 2029. El alcance de nuestra certificación garantiza la seguridad de la información en la "Prestación de exámenes médicos ocupacionales y servicio de chequeo preventivo para clientes públicos y privados"

2. Gestión del consentimiento y derechos del titular:

Para efectuar cualquier tratamiento de datos personales, especialmente los "datos sensibles" vinculados a actos médicos, requerimos el consentimiento previo, informado, expreso e inequívoco del titular. Adaptándonos a la transformación digital y a los lineamientos de nuestra certificación ISO, validamos este consentimiento a través de firmas manuscritas, firmas digitales en dispositivos de captura o mediante la selección afirmativa en nuestros sistemas de información.

Asimismo, garantizamos canales de atención directa para que nuestros usuarios puedan ejercer sus derechos ARCO (acceso, rectificación, cancelación, oposición, información o revocación) en cualquier momento, gestionando todas sus solicitudes a través de canales institucionales seguros.



3. Controles de ciberseguridad, acceso y custodia digital:

En el marco de nuestro SGSI certificado (ISO 27001), hemos implementado medidas técnicas y organizativas robustas para asegurar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información clínica, previniendo su manipulación, pérdida accidental o acceso no autorizado:

- **Sistema ANA Prevention:**

La digitalización de las historias clínicas se gestiona a través de nuestro sistema propio, el cual cuenta con una arquitectura estricta de perfiles de acceso diferenciados.

- **Garantía Anti-discriminación:**

En cumplimiento de las normativas de salud ocupacional, los empleadores y el área de Gestión de Talento y Cultura solo tienen acceso a la visualización del Certificado de Aptitud Laboral (para conocer si un colaborador es Apto, Apto con restricciones o No Apto). El diagnóstico médico de base y la historia clínica completa están bloqueados tecnológicamente para ellos, quedando su acceso restringido de forma exclusiva al personal médico autorizado.

- **Retención segura:**

Garantizamos la custodia y encriptación de los expedientes médicos digitales por un mínimo de 5 años tras el cese laboral, extendiéndose hasta 20 años en caso de enfermedades ocupacionales confirmadas.

4. Cultura de confidencialidad y régimen de sanciones:

La protección de datos es una responsabilidad compartida en toda la organización. Nuestro marco corporativo prohíbe terminantemente la transferencia de datos personales a terceros no autorizados o para fines distintos a los consentidos por el usuario, salvo requerimientos excepcionales de autoridades judiciales o de salud competentes.

Para asegurar el cumplimiento de este pilar, contamos con un régimen de sanciones de tolerancia cero ante vulneraciones a la privacidad. El incumplimiento de la protección de datos se considera una falta grave; dependiendo de la severidad (desde descuidos con claves informáticas, hasta divulgar información clínica de pacientes), las medidas disciplinarias abarcan desde suspensiones sin goce de haber, hasta el despido justificado y la denuncia penal y administrativa ante SUSALUD y la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales (ANPD).

Durante el año 2025, Pulso Salud no registró ninguna queja fundamentada relativa a violaciones de la privacidad del cliente, ni se identificaron incidentes de filtración, robo o pérdida de datos de nuestros usuarios, reflejando la efectividad de nuestros controles de ciberseguridad".



6.11

Satisfacción del cliente

GRI 3-3, NO GRI

Nosotros consideramos que la excelencia en la experiencia de nuestros clientes y trabajadores atendidos es el núcleo de nuestra propuesta de valor. Para medir, gestionar y mejorar continuamente esta experiencia, implementamos la "Encuesta Digital NPS" a nivel nacional, aplicada a los colaboradores que asisten a sus exámenes médicos ocupacionales (EMO). Esta herramienta nos permite obtener retroalimentación directa sobre nuestros atributos de atención, calcular el Índice de Promotores Netos (NPS) y establecer planes de acción estratégicos basados en el sentir real de nuestros usuarios.



1. Evolución de la satisfacción y resultados anuales 2025:

Durante el año 2025, el nivel de satisfacción general y el NPS experimentaron fluctuaciones que nos permitieron identificar puntos críticos en nuestra operación y aplicar medidas correctivas ágiles. Iniciamos el año con indicadores sólidos, enfrentamos retos operativos durante el segundo y tercer trimestre, y logramos una recuperación exitosa hacia el cierre del año, alcanzando nuestro pico máximo de satisfacción en el cuarto trimestre.

Trimestre 2025	Satisfacción general	NPS	Distribución de promotores
Primer trimestre	84.70%	45	63%
Segundo trimestre	80.20%	19	49%
Tercer trimestre	80.70%	20	50%
Cuarto trimestre	86.70%	43	63%

Atributos de la atención mejor valorados al cierre del año:

91.7%
LIMPIEZA DE INSTALACIONES

88.7%
INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN

88.0%
TRATO PERSONAL

2. Escucha activa: desafíos y oportunidades de mejora:

El análisis de miles de comentarios recibidos durante el 2025 nos permitió mapear las principales preocupaciones de nuestros usuarios. A lo largo de todo el año, la principal oportunidad de mejora identificada transversalmente fue la necesidad de optimizar los tiempos de atención (representando entre el 29% y el 43% de las sugerencias trimestrales). Otros temas recurrentes fueron el trato del personal y la necesidad de mayor orientación en las sedes.

3. Respuestas estratégicas y gestión de la mejora continua:

Para abordar estas oportunidades, en Pulso Salud implementamos un plan de innovación tecnológica y humana integral durante el 2025:

- **Innovación tecnológica para la reducción de tiempos:**

- Sistema Ana Prevention: Consolidamos nuestra nueva plataforma digital de citas, permitiendo la carga masiva, notificaciones de confirmación por correo (con indicaciones y ubicaciones exactas) y pre-registro a través de WhatsApp, lo que ahorró hasta 1.5 minutos por atención en el módulo de admisión.
- Autogestión y filas inteligentes: Implementamos pantallas de autoafiliación en sedes de alto volumen (como San Borja, Faucett y Encalada) y el Sistema de Tickets, optimizando el flujo de pacientes y disminuyendo cuellos de botella.
- Consultorios OMEGA: Expandimos nuestro modelo de consultorios de multi-evaluación (triaje, muestra, espirometría en un solo lugar) en sedes clave, reduciendo drásticamente el tiempo de tránsito del paciente.



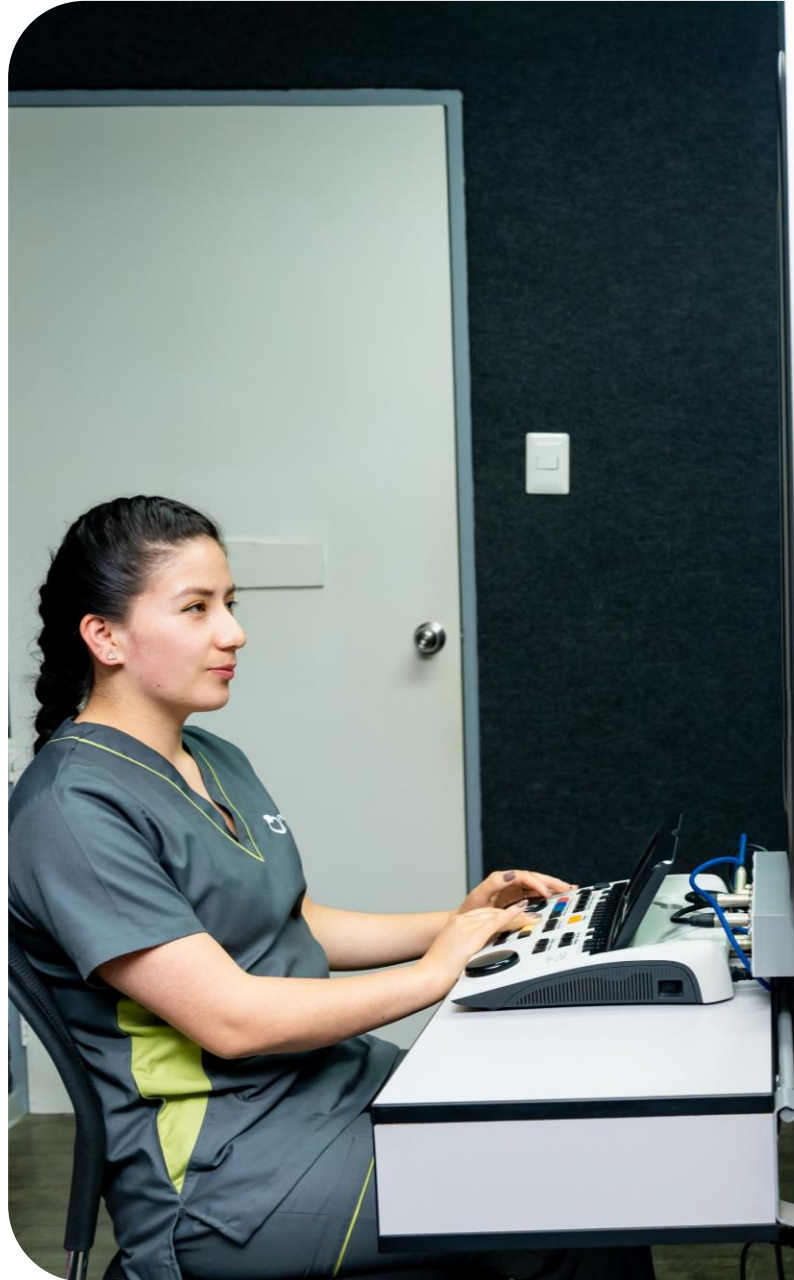
- **Fortalecimiento del trato y servicio humanizado:**

- Retomamos y potenciamos los Talleres de Atención al Cliente para nuestros equipos de Admisión y Servicio al Cliente (SAC) en Lima y provincias, reafirmando nuestro protocolo de trato empático y resolución de conflictos.
- Actualizamos el Manual de Atención al Cliente (ATC), alineando perfiles y estableciendo programas de reconocimiento al personal destacado en el trato al usuario.
- Implementamos tablets de retroalimentación en tiempo real en las sedes, capturando el sentir del trabajador de manera inmediata.

- **Infraestructura, Orientación y Transparencia:**

- Incorporamos la figura del "Coordinador de Admisión" y "Anfitrionas" en sedes de gran afluencia para acompañar y orientar permanentemente a los usuarios.
- Rediseñamos la señalética institucional a nivel nacional y actualizamos nuestro portal web, mejorando la transparencia de los procedimientos y facilitando la movilidad del paciente en las clínicas.

El año 2025 nos demostró que una escucha estructurada del cliente, sumada a inversiones en tecnología y capacitación humana, resulta en un impacto directo y positivo en la satisfacción, garantizando un servicio digno, eficiente y de alta calidad para toda nuestra comunidad laboral.



4. Desempeño operativo y satisfacción general por sede (2025)

Garantizar una experiencia homogénea y de alta calidad a nivel nacional es uno de los principales retos en la gestión de nuestra red de servicios. Durante el 2025, el monitoreo del Índice de Satisfacción General (IS) desglosado por nuestras diferentes sedes nos permitió identificar variaciones geográficas en la percepción del servicio, focalizar nuestros planes de acción y medir la efectividad de las mejoras implementadas a nivel local.

Transparencia en la medición: -

Es importante destacar que, durante el primer trimestre de 2025, sedes como Chorrillos, Huancayo, Marcona, Moquegua, Talara y Trujillo no reportaron indicadores a través del sistema CRM Salesforce. Esto se debió a una transición tecnológica estratégica hacia nuestro nuevo sistema ocupacional propio, Ana Prevention, el cual se encontraba en fase de integración durante dicho periodo. Una vez superada la integración tecnológica, logramos estandarizar la medición en toda nuestra red para el resto del año.

Evolución del índice de satisfacción general por sede:

A continuación, se detalla el porcentaje de trabajadores que calificaron su nivel de satisfacción general positivamente en cada una de nuestras sedes:

Sede	Q1	Q2	Q3	Q4	Tendencia anual
Arequipa	84.60%	60.00%	82.50%	87.30%	Recuperación y crecimiento
Chorrillos	En transición	50.00%	91.70%	88.70%	Estabilización en alto rendimiento
Cmdte. Espinar	79.30%	100.00%	85.20%	87.90%	Rendimiento sólido y consistente
Encalada	81.20%	64.30%	82.10%	84.30%	Recuperación sostenida
Faucett	83.60%	64.40%	88.10%	89.80%	Crecimiento hacia la excelencia
Huancayo	En transición	60.00%	95.00%	84.00%	Fuerte recuperación post-Q2
Marcona	En transición	Sin datos	95.40%	98.10%	Líder nacional en satisfacción
Moquegua	En transición	60.00%	82.90%	82.90%	Estabilización continua
San Borja	85.60%	59.40%	75.10%	83.70%	Recuperación progresiva
Talara	En transición	Sin datos	88.00%	89.20%	Rendimiento destacado
Trujillo	En transición	60.00%	81.50%	88.40%	Mejora continua al cierre



Análisis de la gestión y resiliencia operativa:

El análisis detallado por sede revela tres etapas clave en nuestra gestión del servicio durante el 2025:

1. Impacto operativo del segundo trimestre (Identificación de Riesgos):

Durante el Q2, el indicador de satisfacción general sufrió una contracción generalizada, descendiendo al rango del 50% al 64% en la mayoría de nuestras sedes, incluyendo centros de alto volumen como San Borja (59.4%) y Faucett (64.4%). La única excepción notable fue la sede Comandante Espinar, que logró un sobresaliente 100% de satisfacción en este periodo crítico. La principal causa raíz identificada a nivel nacional fue la dilatación en los tiempos de espera.

2. Despliegue de acciones correctivas locales (Respuestas Ágiles):

En respuesta a los resultados críticos del Q2, implementamos medidas estandarizadas pero con impacto local. Por ejemplo, se desarrollaron pilotos de innovación como las "Pantallas de Autoafiliación" priorizadas en las sedes de mayor afluencia (San Borja, Faucett y Encalada) para descongestionar las salas de admisión. Adicionalmente, se realizaron mejoras en infraestructura física según las necesidades locales, como la instalación de toldos en las zonas de espera externa en la sede Arequipa.

3. Consolidación y cierre de excelencia:

Las intervenciones correctivas demostraron su alta efectividad a partir del tercer trimestre y se consolidaron en el cierre del año. En el Q4, todas nuestras sedes superaron la barrera del 82% de satisfacción general.

Destaca especialmente el desempeño de nuestras operaciones en proyectos mineros y energéticos descentralizados, donde Marcona se posicionó como el referente nacional alcanzando un 98.1% de satisfacción, seguida por Talara con un 89.2%.



07

Notas de cierre



Cerramos este informe no con un resumen, sino con la idea que lo atraviesa de principio a fin, y que interesa tanto a quienes trabajamos en Pulso como a quienes, desde las áreas de sostenibilidad y ADN de nuestros clientes, evalúan hoy con quién construir su cadena de valor.

El mercado ya tomó partido

Las prioridades de los CEOs globales para 2026 sostenibilidad y ESG, escalabilidad, transformación digital y experiencia del cliente es la respuesta racional a presiones reales: regulaciones más exigentes, inversores que incorporan criterios no financieros en sus decisiones de capital, y empresas corporativas que empezaron a exigir evidencia de desempeño ambiental y social a sus proveedores como condición de contratación.

Para las áreas de sostenibilidad que hoy leen este informe, la implicancia es directa: ser una empresa sostenible ya no es diferenciarse por arriba. Es no quedar fuera del ecosistema de las organizaciones más avanzadas del sector minero, energético, industrial, financiero, agroindustrial, pesquero, constructor y de servicios.

Eso es exactamente lo que la certificación Empresa B le permite ofrecer a Pulso como aliado: evidencia verificable de desempeño social y ambiental, auditada externamente por B Lab, no es una autodeclaración nuestra. Cuando una empresa cliente incorpora a Pulso en su cadena de valor, no está incorporando un proveedor con buenas intenciones. Está incorporando un proveedor con evidencia.

El propósito como ventaja estructural

Hay una trampa conceptual que conviene desactivar: la idea de que propósito y rentabilidad son fuerzas opuestas que compiten por los recursos de la empresa. Lo que este informe ha documentado sobre Pulso demuestra lo contrario.

Los 91.6 puntos obtenidos en el BIA fueron el resultado de una arquitectura organizacional que puso el propósito en el centro de las decisiones operativas, comerciales y de gobernanza -tal como se detalló en las secciones anteriores de este informe -, gerencia por gerencia. Una empresa con propósito operado, no solo declarado, toma mejores decisiones de inversión porque agrega un criterio al retorno financiero: el retorno social. Contrata mejor. Fideliza mejor, porque somos aliados coherentes con las causas de nuestros clientes.

La sostenibilidad como modelo de negocio, no como un área de la empresa

El error más frecuente dentro y fuera de Pulso es tratar la sostenibilidad como una función más de la empresa: un área, un reporte anual, un comité. Eso es exactamente lo que no funciona.



Álvaro Díaz Castro
Gerente de Asuntos Corporativos
Pulso Salud

“Ser sostenible ya no es diferenciarse por arriba. Es no quedar fuera de los procesos de las organizaciones más avanzadas.”

Para el equipo Pulso, este informe es un compromiso hacia adentro: cada gerencia, cada jefatura, cada líder, cada pulsolover, cada decisión, cada interacción con un colaborador contribuye o resta a estos resultados. La certificación no se sostiene sola; la sostenemos nosotros, todos los días.

Para las áreas de sostenibilidad de nuestras empresas cliente, este informe es una invitación concreta. Ya cuentan con un aliado que puede aportar evidencia verificable, trazabilidad y medición de impacto real a sus propios objetivos ESG y ODS particularmente ODS 3, 8 y 9, sin necesidad de construir esa capacidad desde cero. La conversación que sigue a este informe no debería ser sobre si sumar sostenibilidad a la relación comercial, sino sobre cómo medir juntos el impacto que ya estamos generando.

El mercado consciente no se irá

Hay quienes esperan que la presión por sostenibilidad sea un ciclo que pase. No pasará, porque no es solo cultural: es regulatoria, financiera y generacional. Las empresas que hoy no construyen sus credenciales de sostenibilidad no solo perderán reputación mañana, perderán mercado, talento y capacidad de acceder a capital en condiciones competitivas. La pregunta que debería hacerse cualquier directorio el nuestro y el de nuestros clientes no es '¿cuánto cuesta ser sostenible?'. Es '¿cuánto cuesta no serlo?'.

El negocio que perdura

El modelo empresarial que perdura no es el que maximiza el retorno al accionista a cualquier costo. Es el que genera retorno económico sostenido porque genera valor para todos sus grupos de interés: accionistas, trabajadores, clientes, comunidades y medioambiente. Ese es el modelo que este informe documenta, con datos verificables, capítulo tras capítulo.

La sostenibilidad no es el futuro del negocio de Pulso. Es el presente del negocio que construimos para durar y la invitación abierta a construirlo junto a cada uno de ustedes, para agregar valor a la salud ocupacional y con esa base hacer salud preventiva, para innovar, usar la tecnología en beneficio de la calidad y acceso a más personas, con compliance proactivo, con una visión de esperanza en el futuro mejor con más posibilidades para la mayoría, porque la salud y educación son la base de todo ello.

“La sostenibilidad que genera ventaja competitiva no es la del reporte anual. Es la que vive en cada decisión de cada área.”

3

SALUD
Y BIENESTAR

8

TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO

9

INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA

08

Índice de contenido GRI



Declaración de uso	Pulso Salud ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2025 utilizando como referencia los Estándares GRI
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
Contenidos Generales - GRI 2: Contenidos Generales 2021					
2-1	Detalles organizacionales	09-10			
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	29, 31			
2-3	Periodo, frecuencia y punto de contacto del informe	4			
2-4	Reexpresión de la información	4			
2-5	Verificación externa	4			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	10-11			
2-7	Empleados	66			
2-8	Trabajadores que no son empleados	68			
2-9	Estructura de gobernanza y composición	20-21			
2-10	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	21			
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	5-6			
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	22-23			
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	5-6			
2-15	Conflictos de interés	24			
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	24			
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5-6			
2-23	Compromisos de política	5-6			
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	24			
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	25, 43			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	27			

Temas Materiales - GRI 3: Temas Materiales 2021		
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	28
3-2	Lista de temas materiales	28
3-3	Gestión de los temas materiales	22, 31-32, 34-35, 36-41, 42, 45-54, 55-56, 59, 60, 62, 66, 69-75, 76, 77, 78-83, 85, 88
Desempeño Económico - Estándares GRI 200		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	33
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	55-56
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	33
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	42-43
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	42
308-1	Nuevos proveedores que pasaron filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	34-35
Desempeño Ambiental - Estándares GRI 300		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	46
302-2	Consumo energético fuera de la organización	47
303-1	Consumo de agua desde la red pública	48
303-5	Consumo de agua	48
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	49
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	49
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	49
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	50
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	50
306-3	Residuos generados	50
306-4	Residuos no destinados a eliminación	51-52
306-5	Residuos destinados a disposición final	52

Desempeño Social - Estándares GRI 400

401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	61
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	65
401-3	Permiso parental	64
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	64
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	62-63
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	67
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	68
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	76
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	77
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	77
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	78-83
414-1	Nuevos proveedores que pasaron filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	33, 34
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	84
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	84
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos	85-87

Salud y Seguridad en el Trabajo - GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018		
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	70
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	70
403-3	Servicios de salud en el trabajo	70
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	71
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	72
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	73-74
403-9	Lesiones por accidente laboral	75
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	75
Contenidos propios (No GRI)		
NO GRI	Innovación y transformación digital en salud	36-41
NO GRI	Satisfacción del cliente	88-94

09

ANEXOS



Tasa de rotación del personal

El siguiente mapa de calor muestra el porcentaje de rotación de personal por sede, rango de edad y género. Los colores representan la magnitud de la rotación a mayor intensidad, mayor porcentaje.



Temas materiales con puntuación

N°	TEMA MATERIAL	INDICADOR ESTÁNDAR GRI	GRUPO DE INTERES	IMPORTANCIA PARA PULSO SALUD	INFLUENCIA EN LAS EVALUACIONES Y DECISIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS
1	Ética, valores y cumplimiento	GRI 2-12	Todos los grupos interés	4.9	4.5
2	Satisfacción del cliente	No GRI	Clientes	4.9	4.4
3	Privacidad y protección de datos y ciberseguridad	GRI 418: Privacidad del cliente	Clientes, colaboradores, accionistas, socios	5.0	4.3
4	Transparencia y anticorrupción	GRI 205: Anticorrupción	Accionistas, colaboradores, clientes	4.8	4.3
5	Desempeño económico	GRI 201: Desempeño económico	Accionistas	4.8	4.2
6	Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo	Accionistas, colaboradores, clientes	4.7	4.3
7	Innovación y transformación digital en salud	No GRI	Todos los grupos interés	4.7	4.2
8	Bienestar laboral	GRI 401: Empleo	Colaboradores, proveedores	4.7	4.1
9	Formación y desarrollo de colaboradores	GRI 404: Formación y enseñanza	Colaboradores, accionistas, socios	4.7	3.9
10	Atracción y fidelización de los colaboradores	No GRI	Colaboradores	4.6	3.9
11	Cadena de suministro responsable	GRI 414: Evaluación social de proveedores	Proveedores	4.4	4.1
12	No discriminación	GRI 406: No discriminación	Todos los grupos interés	4.2	4.0
13	Gestión ambiental	"GRI 302: Energía			
		GRI 303: Agua y efluentes	Colaboradores, proveedores, comunidades, accionistas	3.8	4.0
		GRI 305: Emisiones			
14	Diversidad e inclusión laboral	GRI 306: Residuos"			
		GRI 405: Diversidad e inclusión	Colaboradores, accionistas, comunidades	4.1	3.7
15	Trabajo infantil	GRI 408: Trabajo Infantil	Proveedores, comunidades, accionistas	3.9	3.9
16	Trabajo forzoso u obligatorio	GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	Proveedores, accionistas, socios	3.8	3.9
17	Adaptación al cambio climático	No GRI	Todos los grupos interés	3.6	3.9
18	Comunidades locales	GRI 413: Comunidades Locales	Comunidades, colaboradores, accionistas, socios	3.6	3.5