

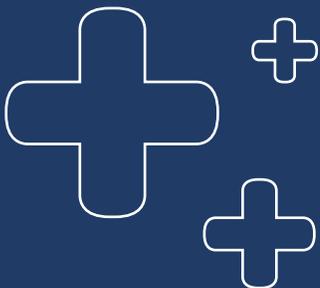


# Informe de Responsabilidad

## Social

---

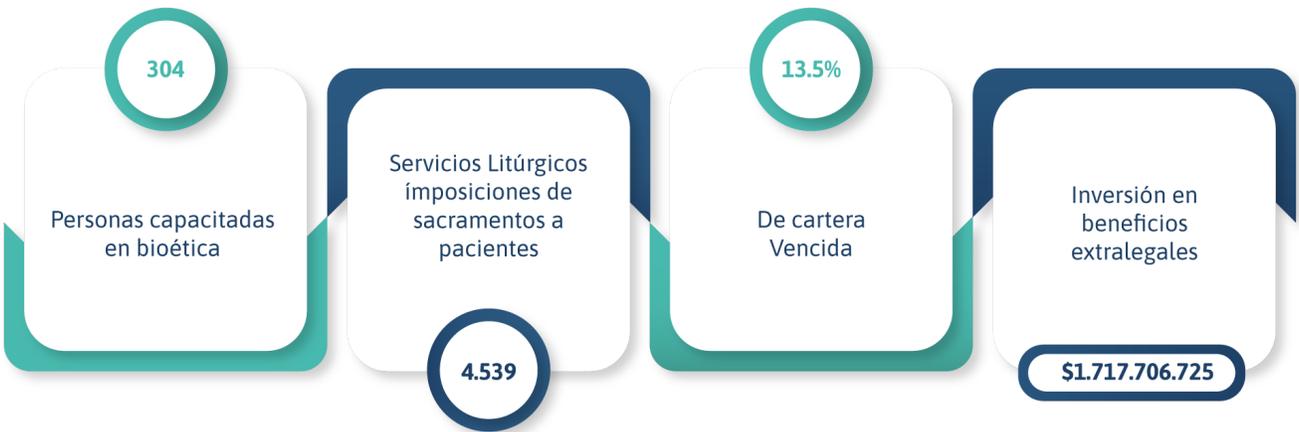
2022





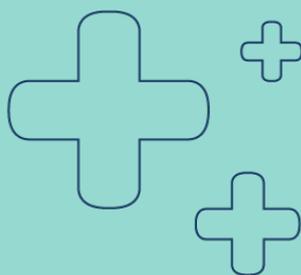
# Plataforma Estratégica





## Misión

Somos un Centro Académico de Salud de alta complejidad, dedicado a la asistencia, la formación de personas y la investigación biomédica, que busca la excelencia, la promoción de la vida y la calidez en el servicio, en el marco de la visión cristiana de la persona humana.



## Visión

Como Hospital Universitario de la Universidad de La Sabana, ser reconocidos en 2029 como referentes nacionales en asistencia de alta complejidad, docencia e investigación, líderes de redes regionales, logrando transformaciones en entornos de salud, alcanzando los mejores desenlaces y cuidado para los pacientes y sus familias.

# Carta del Director



## Entorno

El año 2022 se convirtió en un año de transición desde la perspectiva de la realidad de un sistema de salud que venía madurándose durante los últimos 30 años. Un sistema de aseguramiento en el cambio de visión y concepto empezó a sentirse amenazado. Los flujos de recursos empezaron a convertirse en demorados y las aseguradoras tuvieron que cambiar sus direccionamientos, autorizaciones etc., para responder a los nuevos retos que imponía la Superintendencia Nacional de Salud después del 7 de agosto de 2022.

Lo anterior, no podía ser un obstáculo para prestar las atenciones en salud con calidad, eficiencia y eficacia, características de nuestra institución.

Fue un año de visita de parte del ICONTEC para el nuevo ciclo de acreditación que inició en 2012 y que ahora nos garantizaban una institución de calidad con el horizonte cercano en lograr la acreditación de alta calidad.

Un departamento de rehabilitación maduro, coherente, reconocido y reputacionalmente capaz de mostrar que somos una institución de excelencia a nivel nacional e internacional.

Fuimos medidos con el acero de los pacientes de trauma; en esta oportunidad con un famoso deportista de alto rendimiento que por un accidente en la carretera llegó a nuestras manos y pudimos demostrar el crecimiento y la experticia de los grupos de trauma que lograron un desenlace en salud superior por encima de las estadísticas mundiales.

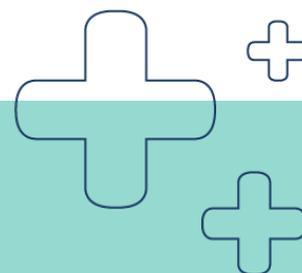
Por otro lado, logramos el segundo centro ambulatorio de Neurociencias en la ciudad de Bogotá para llegar a tantas familias que hoy requieren del apoyo en este campo de la salud que post pandemia se ha incrementado. Y en esa línea, se inaugura una expansión hospitalaria en la sede principal de la Clínica con la vocación de la salud mental soñando poder aportar en la región Sabana Centro todo el modelo humanizado para este tipo de pacientes.

Así soñamos ser algún día reconocidos como una institución en el campo de las neurociencias: teniendo la especialización en psiquiatría de la facultad de medicina, crecimiento en la investigación y un impacto real en las personas que nos busquen en este campo.

Seguimos con la realidad de ser un hospital universitario que logre crecer en tamaño, complejidad y reputación en la región y con nuevos proyectos y sedes satélites poder llegar a más personas que conozcan la realidad de nuestra institución.

Esperamos que los cambios del sistema logren mejorar la atención en salud de los colombianos y podamos seguir aportando al gran proyecto de la Universidad de La Sabana en su modelo académico y asistencial.

**Dr. Juan Guillermo Ortiz Martínez, Director Clínica Universidad de La Sabana  
(Hasta febrero de 2023)**

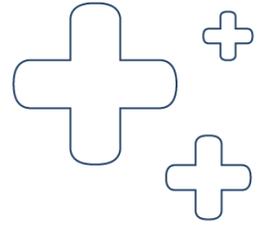


# Afiliaciones a asociaciones



PLANETREE  
INTERNATIONAL

# Perfil de la Clínica



## Estructura y gobernanza



## Nuestros valores institucionales



## Estructura y gobernanza

Para la toma de decisiones, la Clínica adoptó como modelo de gobierno el denominado gobierno colegial, modelo acogido por la Universidad de La Sabana. Dependencia estructural de la Universidad La dirección de la Clínica está bajo la directriz de la Vicerrectoría de Proyección y Desarrollo de la Universidad de La Sabana

### Consejo superior



# Organigrama



## Asamblea General

La Asamblea General se reúne una vez al año y tiene como funciones reformar los estatutos, aprobar o no los estados financieros, adoptar los acuerdos que crea oportunos para el desarrollo del objeto social y velar por que los servicios que la Clínica Universidad de La Sabana ofrezca, estén de acuerdo con los principios y los objetivos institucionales.



## Junta directiva

La Junta Directiva se reúne una vez al mes y tiene como funciones: tomar decisiones sobre el Plan Estratégico de la Clínica y desarrollar los planes de esta, de acuerdo con los estatutos y reglamentos aprobados por la Asamblea General, brindar los lineamientos de contratación de la institución y establecer el presupuesto anual de la Clínica.

**Dr. Rolancio Rocancio Rachid**

Rector Universidad de La Sabana

**Dr. Mauricio Rojas Pérez**

Vicerrector de Proyección y Desarrollo de la Universidad de La Sabana

**Dr. Jorge David Páez**

Director Instituto FORUM

**Dr. Rodrigo Prieto Martínez**

Delegado del Consejo Fundacional de la Universidad de La Sabana

**Dr. Juan Guillermo Ortiz M.**

Director General y Representante legal de la Clínica Universidad de La Sabana

**Dr. Álvaro Romero Tapia**

Decano de la Facultad de Medicina de la Universidad de La Sabana

**Dra. Angela María V. Campo**

Vicerrectora de Procesos Académicos de la Universidad de La Sabana

**Enf. Gloria Carvajal Carrascal**

Decana Facultad de Enfermería y Rehabilitación

## Comisión de Asuntos Generales

La Comisión de Asuntos Generales se reúne una vez a la semana y se encarga de estudiar y aprobar las políticas, las estrategias, los procesos y las estructuras organizacionales para el funcionamiento diario de la Clínica. Entre sus principales tareas se encuentra: fijar los lineamientos generales para su funcionamiento, revisar periódicamente la ejecución del Plan Estratégico y los planes operativos anuales, revisar periódicamente la ejecución presupuestal, así como los planes de desarrollo de la infraestructura física y tecnológica de la Institución. La Comisión de Asuntos Generales y la Junta Directiva no cuenta con asesores externos.

**Dr. Juan Guillermo Ortiz M.**

Director General y Representante legal de la Clínica Universidad de La Sabana (Presidente)

**Dra. Luz Angela Torres Q.**

Subdirectora Comercial (Secretaría)

**Dr. Mario Rojas Pérez**

Vicerrector de Proyección y Desarrollo de la Universidad de La Sabana

**Dr. Angela María V. Campo**

Vicerrectora de Procesos Académicos de la Universidad de La Sabana

**Dr. Álvaro Romero Tapia**

Decano de la Facultad de Medicina de la Universidad de La Sabana

**Enf. Gloria Carvajal Carrascal**

Decana Facultad de Enfermería y Rehabilitación

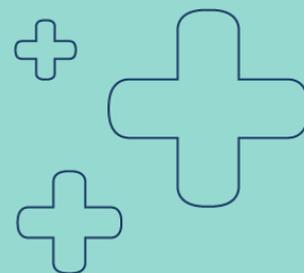
## Logros

2022

Apertura de la segunda sede de la Clínica en Bogotá, enfocada en prestar servicios de Neurociencias

Acreditación Nacional Nuevo ciclo de otorgamiento

Apertura de la Expansión Hospitalaria de Neurociencias





# Gestión del Riesgo



## Sostenibilidad financiera

La actividad de la Clínica en el año 2022 vs el 2021 presentó una disminución de ocupación y complejidad en las atenciones dado que los eventos por Covid-19 cayeron, lo que influyó directamente en los ingresos.

Es de anotar que, al bajar la ocupación y la complejidad de las ucis, baja el uso también de servicios conexos (ayudas diagnósticas, medicamentos, interconsultas, etc.); situación que claramente termina influyendo en los resultados financieros de la Clínica.

Por lo expuesto, en 2022 no hubo un incremento significativo de los ingresos, solo el 4% respecto al año 2021; sin embargo, hubo un incremento en servicios como urgencias que creció el 17%, salas de cirugía 15% y Neurociencias el 184%, mientras que los servicios de internación disminuyeron sus ingresos.

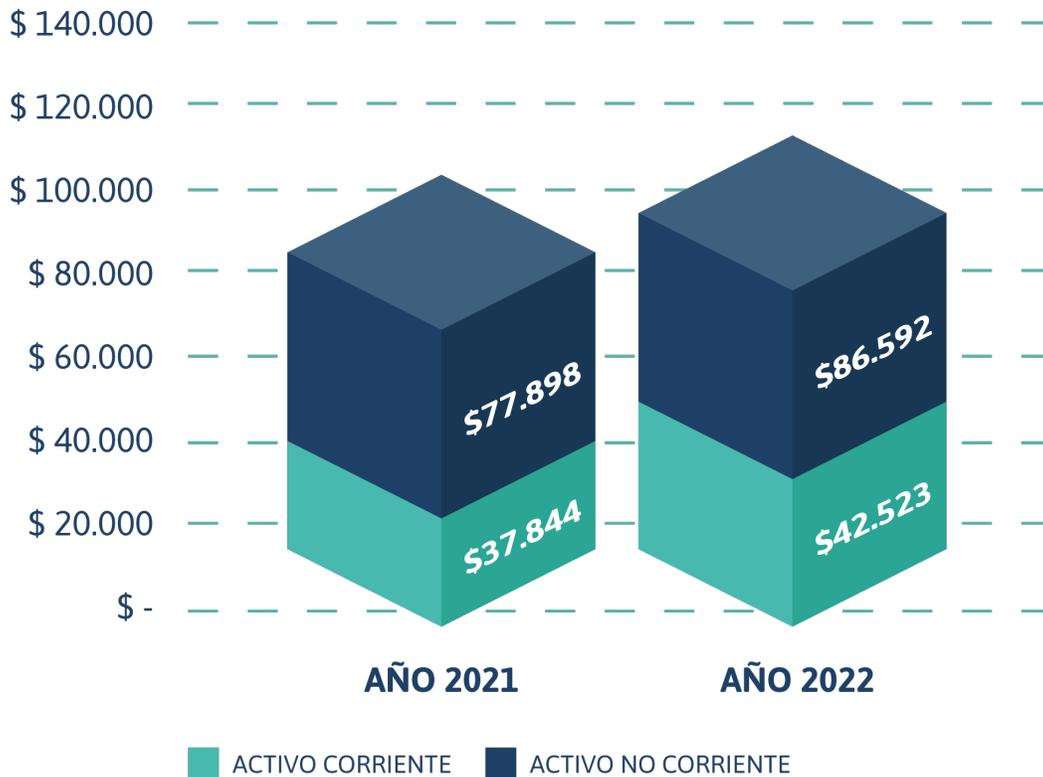
En cuanto a los costos operacionales se presentó un crecimiento del 10% frente al año 2021, determinado por el incremento de los costos fijos que crecieron el 18%, dado principalmente en los gastos de personal que crecieron un 15% frente al año 2021 y en los costos de tecnología.

Concepto	Ejecución dic-21	% Part.	Ejecución dic-22	% Part.	Variación	
					\$	%
Ingresos operacionales Netos	93.135	100%	96.492	100%	3.357	4%
Ingresos NO operacionales	2.335	3%	2.516	3%	181	8%
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>95.471</b>	<b>103%</b>	<b>99.008</b>	<b>103%</b>	<b>3.537</b>	<b>4%</b>
Costos variables	38.242	41%	37.541	39%	(701)	-2%
Otros egresos no oper.	53.453	57%	63.115	65%	9.662	18%
<b>TOTAL EGRESOS</b>	<b>92.144</b>	<b>99%</b>	<b>101.069</b>	<b>105%</b>	<b>8.925</b>	<b>10%</b>
<b>EBITDA</b>	<b>3.327</b>	<b>4%</b>	<b>(2.061)</b>	<b>-2%</b>	<b>(5.388)</b>	<b>-162%</b>
Intereses corrientes	498	1%	1.068	1.1%	570	114%
Amort. y depre.	3.164	3%	4.509	5%	1.345	43%
Impacto del Deterioro	637	1%	2.187	2%	1.550	243%
<b>RESULTADO FINANCIERO</b>	<b>(972)</b>	<b>-1%</b>	<b>(9.825)</b>	<b>-10%</b>	<b>(8.852)</b>	<b>-910%</b>
<b>MARGEN DE RENTABILIDAD</b>	<b>-1.0%</b>		<b>-10.2%</b>			

\$ Millones de pesos

En conclusión, los ingresos totales tuvieron un incremento del 4%, del 2021 al 2022, y los costos crecieron un 10%, arrojado un resultado negativo del EBITDA que pasó de \$3.327 millones positivo en el 2021, a un negativo de -\$2.061 millones en el 2022. Este resultado empeoró el margen de rentabilidad que pasó del -1% en el 2021 al -10.2% para el 2022.

## ACTIVOS

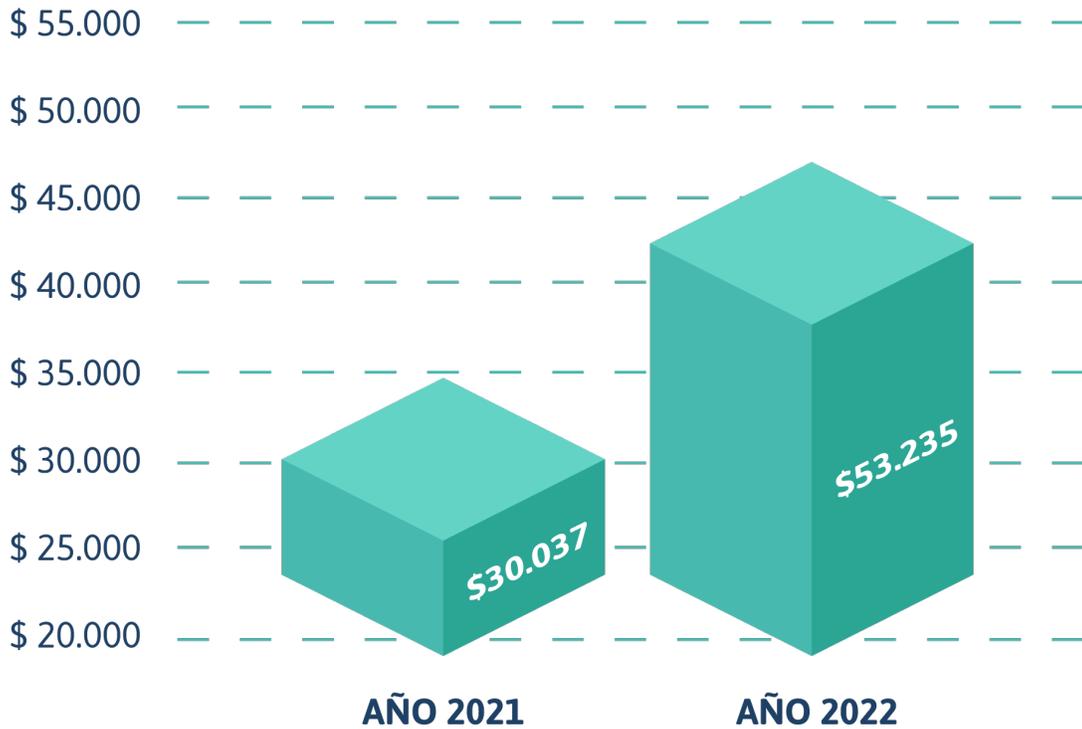


Comportamiento de activos: el activo aumentó el 12% del 2021 al 2022. Las gráficas muestran su variación y su composición, reflejándose un aumento del 12% en el activo corriente y un aumento en el activo no corriente del 11%.

En el activo no corriente presenta un incremento del 11% en propiedad, planta y equipo. El siguiente gráfico explica la composición del activo corriente.

En cuanto a los pasivos, se presenta un incremento del 77%, dado que el pasivo corriente pasó de un saldo en 2021 de \$22.000 MM a \$44.000 MM, debido a un incremento en deuda con vinculados económicos por \$20.923 millones de pesos requeridos en el año 2022 como endeudamiento para capital de trabajo.

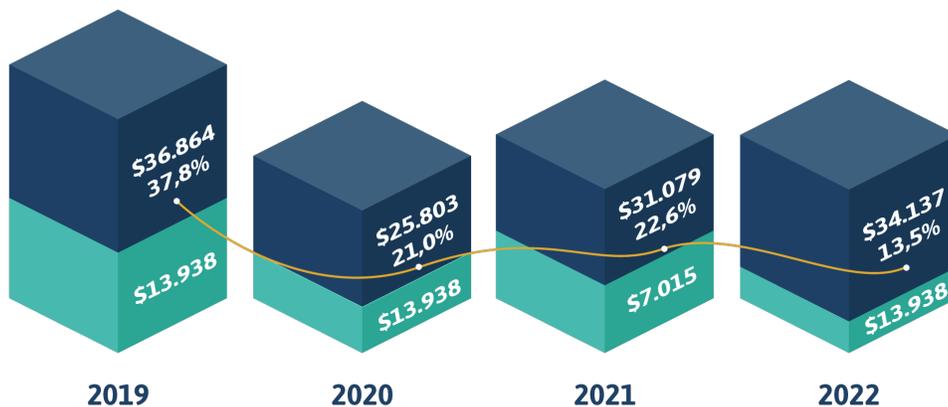
## PASIVOS



## Gestión de cartera

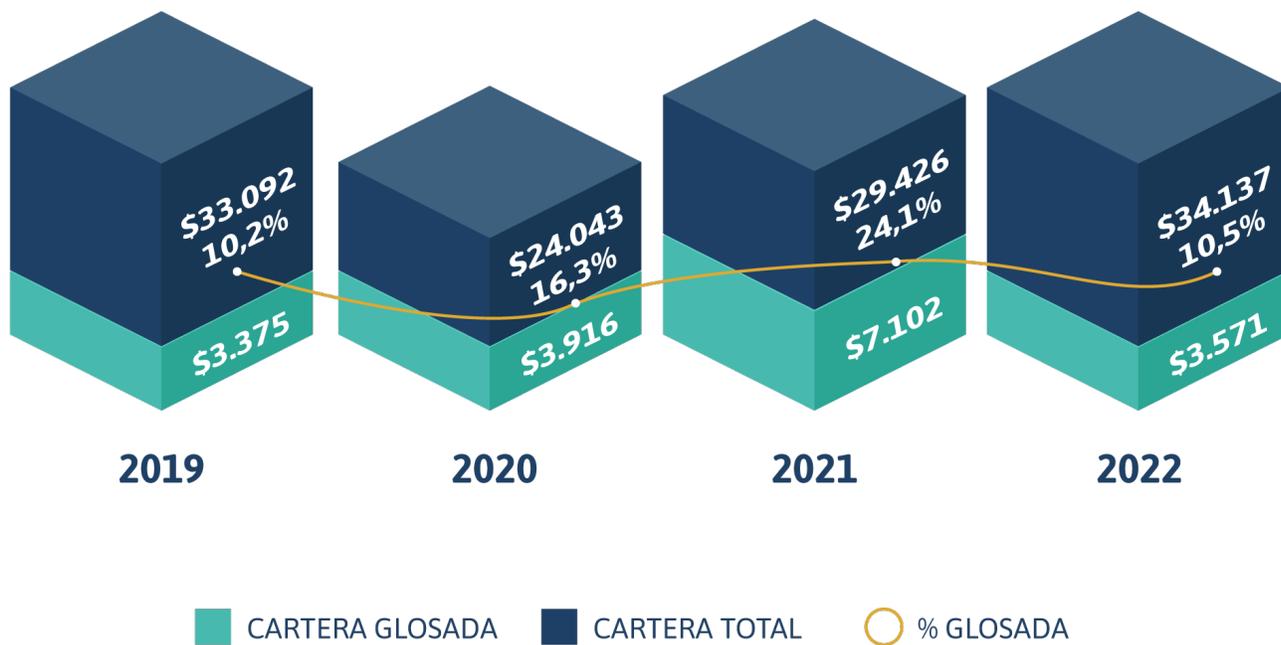
Los resultados de la gestión de cartera del año 2022 evidencian una caída en la participación de la cartera vencida con clientes, que pasó de un 22,6% a un 13,5%, bajando el riesgo financiero de la institución, esto debido a las diferentes gestiones realizadas enfocadas en la antigüedad de la cartera que se ven obstaculizadas por la glosa o la devolución y pagos pendientes por aplicar.

Es importante resaltar que la probabilidad de recaudo de la cartera es del 93%.



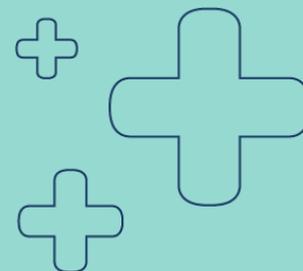
■ CARTERA VENCIDA ■ CARTERA TOTAL ○ % VENCIDA

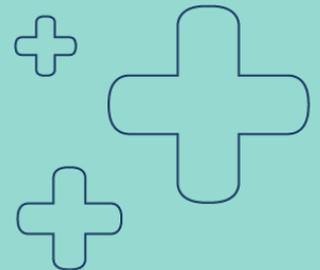
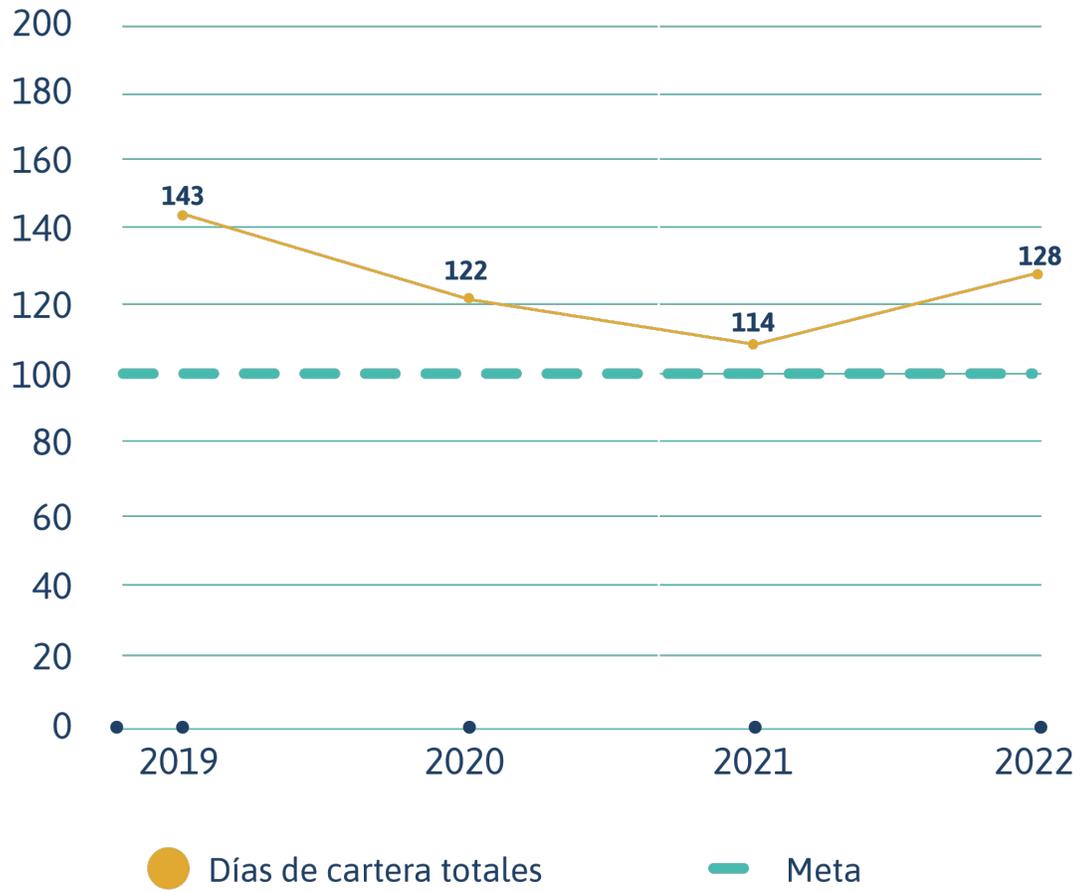
Con respecto a la glosa el año 2022 se cerró con un porcentaje de participación sobre el total de cartera del 10.5% con mejora significativa hacia la disminución respecto al año 2021, dado que se logró mejorar la gestión de esta.



De igual forma, se logra la recuperación de cartera de facturas deterioradas o castigadas por pertenecer a procesos liquidatarios por la Supersalud por un valor de \$1.404 millones para el año 2022.

Respecto a la rotación de cartera cerramos en el año 2022 con 128 días de cartera, lo cual es positivo comparado con los días de cartera del sector salud la cual está en promedio 162 días, lo que quiere decir que se generó un desfase en la caja por los menores recaudos; impacta también la cartera de entidades intervenidas por el estado como es el caso de Convida EPS y Caja de Compensación Familiar del Huila.







# Gestión Ambiental



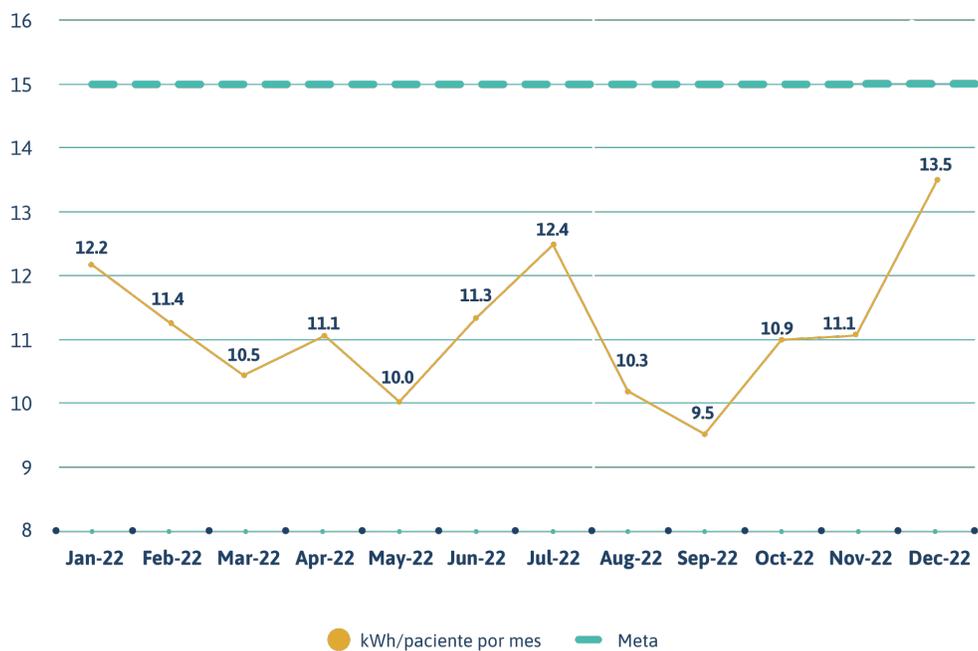
La Clínica Universidad de La Sabana durante el 2022 realizó actividades y estrategias en pro de minimizar su impacto ambiental negativo, las cuales permiten controlar los principales componentes ambientales que se encuentran inmersos en cada uno de los servicios prestados por la institución. Algunos de los mecanismos de mitigación se resaltan a continuación:

## Uso eficiente de recursos

Energía eléctrica: Se presentan indicadores de consumo de energía en kilovatios por hora (kWh) por cantidad de pacientes atendidos, donde la meta definida fue de 15 kWh por paciente. Para lograr las metas se realizaron estrategias de comunicación dirigidas a pacientes y colaboradores, las cuales fueron compartidas mediante capacitaciones y correo electrónico. Estas estrategias se relacionaron con el uso de dispositivos electrónicos, luminaria y reporte oportuno de fallas eléctricas.

En la *Gráfica 1* se muestra el consumo de 2022 por mes donde se evidencia el cumplimiento de consumo para todo el año con un promedio de 11,2 kWh por paciente.

**Gráfica 1. Consumo de energía en kWh por paciente atendido por mes durante 2022.**



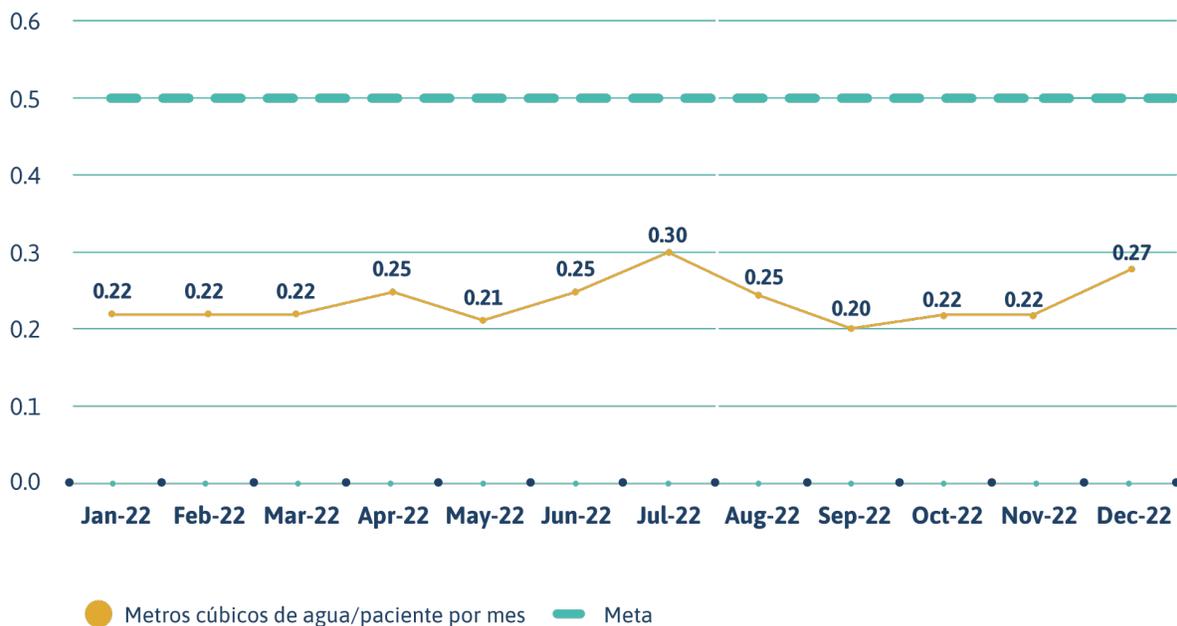
Fuente: Gestión ambiental, 2023.

## Agua potable

Se presentan indicadores de consumo de agua potable en metros cúbicos por cantidad de pacientes atendidos, donde la meta definida fue de 0,5 m<sup>3</sup> por paciente. Para lograr las metas se realizaron estrategias de comunicación dirigidas a pacientes y colaboradores, las cuales fueron compartidas mediante capacitaciones y correo electrónico; y que estuvieron relacionadas con el reporte oportuno de fugas de agua, uso correcto del sanitario y señalización sobre el cuidado de los baños.

En la *Gráfica 2* se muestra el consumo de agua potable durante 2022 por mes, donde se evidencia el cumplimiento de consumo para todo el año con un promedio de 0,24 m<sup>3</sup> por paciente.

**Gráfica 2. Consumo de agua en m<sup>3</sup> por paciente atendido por mes durante 2022.**



Fuente: Gestión ambiental, 2023.

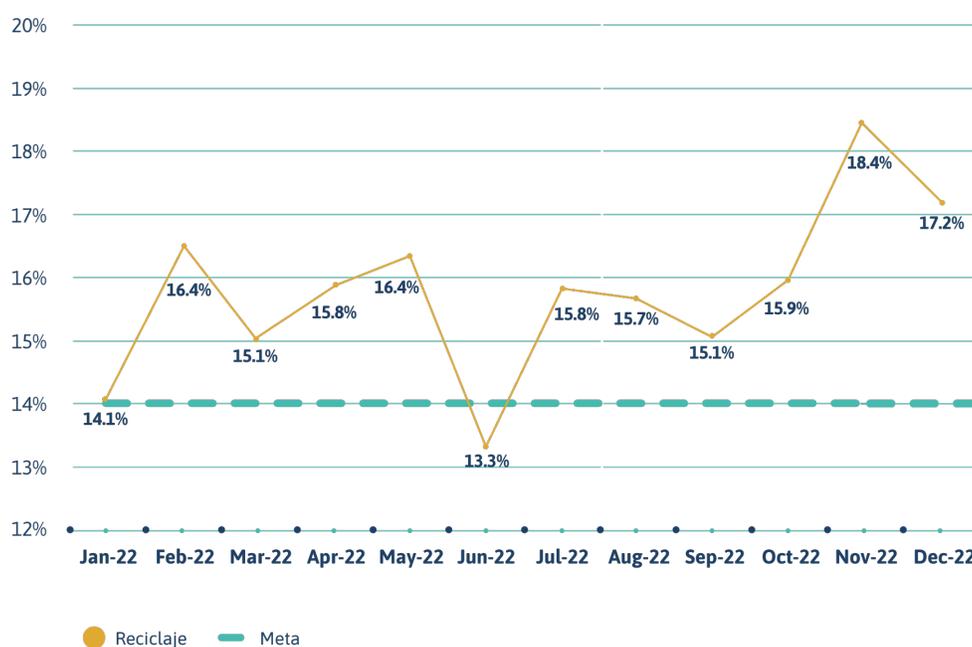
## Fomento del reciclaje

Para la Clínica Universidad de La Sabana es muy importante garantizar el aprovechamiento de los residuos generados, con el fin de prevenir la contaminación y disminuir los impactos ambientales negativos que se pueden derivar por la incorrecta disposición de residuos.

Durante el 2022, en la Clínica Universidad de La Sabana se generaron para aprovechamiento 39,4 toneladas de residuos aprovechables, un 15,7 % del total de generado para 2022. En promedio mensual, se generaron 3,28 toneladas de estos residuos, representando el 15,8% del total de residuos generados por mes.

En la *Gráfica 3* se puede evidenciar el cumplimiento de la meta (14% del total de residuos) exceptuando julio. Sin embargo, estos residuos representaron un promedio mensual de 15,8% del total de residuos generados por mes.

**Gráfica 3. Índice de destinación de residuos a reciclaje por mes durante 2022.**



Fuente: Gestión ambiental, 2023.

La recuperación de estos materiales aprovechables que son introducidos como materia prima en cadenas productivas, genera impacto significativo ya que se logra la disminución de residuos aprovechables dispuestos en rellenos sanitarios y por consiguiente la saturación de estos últimos. Cabe resaltar que los residuos aprovechables generados en la Clínica Universidad de La Sabana fueron comercializados por el gestor externo autorizado conforme a lo estipulado por la ley.

Así mismo, para garantizar la adecuada segregación de residuos, durante el 2022 se realizaron capacitaciones dirigidas al personal asistencial y administrativo, así como a pacientes y visitantes de la Clínica, relacionadas con la correcta separación de residuos generados en la Clínica, y campañas de reciclaje, como se evidencia en *Ilustración 1*.

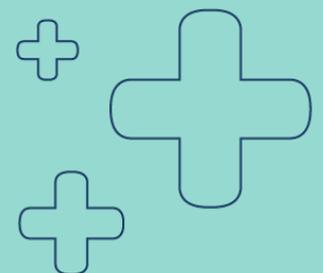
**Ilustración 1. Actividad sobre fomento del reciclaje y separación de residuos realizada el 25/03/22.**



Fuente: Comunicaciones, 2022.

## Celebración días ambientales

Como parte de los mecanismos de mitigación de impactos ambientales negativos, durante 2022 se celebró el Día Nacional del Árbol, a partir una siembra de 12 árboles nativos (Cedrela montana), donde incentivamos a los colaboradores a cuidar el ambiente y enseñamos los beneficios climáticos que otorga el recurso flora al planeta y a la Clínica. La invitación a participar en la siembra se compartió mediante correo electrónico en la que participaron colaboradores de áreas como central de esterilización, enfermería, investigación, mantenimiento y seguridad, entre otros, como se muestra en la *Ilustración 2*.



## Ilustración 2. Celebración Día Nacional del Árbol el 29 de abril de 2022.

Abril **29**

Así conmemoramos el día nacional del árbol en la Clínica



**¡ Sembramos 12 arboles !**

Plantamos el reconocido cedro de altura, el cual es uno de los pocos árboles de tierra fría que cada año durante pocas semanas pierden sus hojas, luego vuelven a crecer para después dar paso a hermosas flores de color blanco verdoso que suelen visitar abejas, abejorros y colibríes.

El objetivo de estas actividades es generar conciencia ambiental en los colaboradores, que se informen sobre temas ambientales y sean promotores del cuidado de la naturaleza.

La Clínica está comprometida con la gestión ambiental, aportando diversidad de flora y fauna, ya que se espera que estos árboles crezcan y puedan atraer animales locales, conectando con ecosistemas aledaños a la Institución.



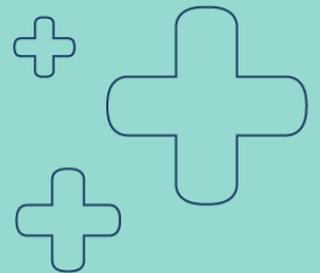
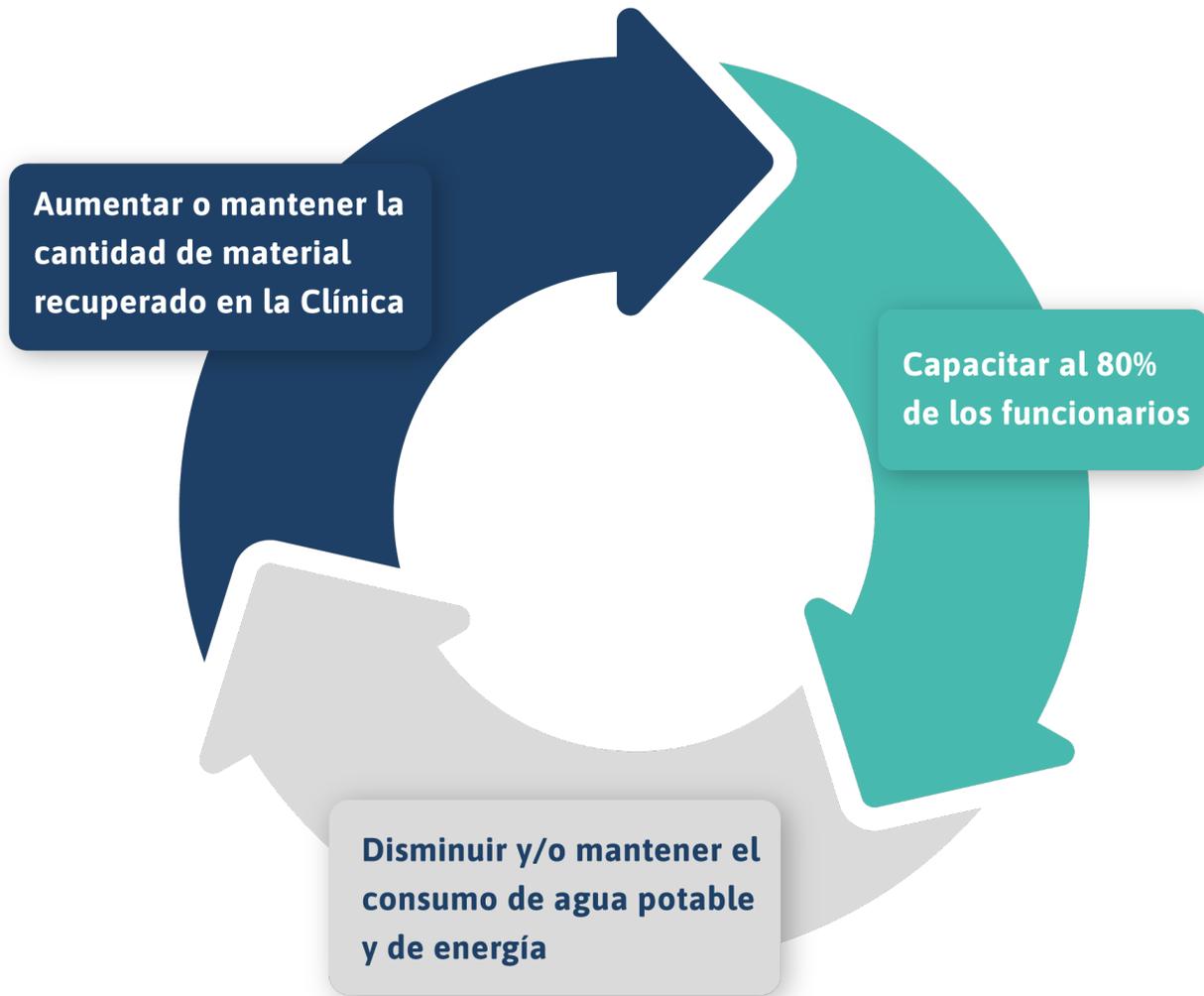
Fuente: Comunicaciones, 2022.

## Control de emisiones atmosféricas

Como medidas de control de emisiones, la Clínica Universidad de La Sabana realiza mantenimientos preventivos en los equipos que pueden generar emisiones atmosféricas potenciales para permitir el óptimo funcionamiento y la operación de estos sistemas, además de controlar las emisiones que pueden ocasionarse por averías.

Para las calderas se realizan controles de purga, control en la presión, combustión, nivel de agua, apariencia de la llama y aplicación de productos desincrustantes.

## Retos ambientales





# Investigación e Innovación





## Investigación

Los retos en salud constituyen una realidad constante para la Clínica Universidad de La Sabana, que en respuesta a las condiciones permanentes y emergentes se plantean desde la investigación múltiples preguntas que respondan a los problemas identificados en el día a día. La formación de personas como compromiso expresado en la misión institucional se refleja dentro de la perspectiva de aprendizaje y desarrollo del mapa estratégico, con tres metas a alcanzar:

- a)** Fortalecer el modelo de gestión y desarrollo de personas de la Clínica para el Campus Biomédico®
- b)** Conformar comunidades académicas
- c)** Desarrollar líneas de investigación que aporten al campus

Por tanto, la sinergia de las actividades asistenciales y académicas en la construcción del equilibrio que permita los mejores resultados para los pacientes, es el pilar de la investigación pensando en el bienestar y propuesta en el marco de hospital universitario.

El modelo de Campus Biomédico® propuesto en la plataforma estratégica es el resultado del análisis del entorno con relación al funcionamiento de clínicas universitarias en el marco del Sistema de Salud en Colombia y la referenciación con los Academic Health Center en el mundo. Este concepto ha sido revisado y evaluado por la junta directiva convirtiéndose en proyecto bandera para la Clínica y la Universidad. Es así como se crea el Comité de Campus Biomédico®, órgano de gobierno con representación de la Clínica y las Facultades de las ciencias de la salud involucradas en el proyecto: Medicina, Enfermería y Rehabilitación, y psicología, buscando la sinergia entre academia, asistencia e investigación en salud.

El concepto es una idea de innovación que logra hacer vivo el Proyecto Educativo de la Universidad de La Sabana desde la academia hasta el impacto de la sociedad en un sector tan importante como lo es la salud en nuestro país, que pretende convertirse en una alternativa de escala humana capaz de integrar la academia, la asistencia, la investigación y la proyección social al interior de un concepto que permita unir objetivos, alinear estrategias encaminados a formar “personas” capaces de tener una atención privilegiada de pacientes con el respeto de la persona humana y al mismo tiempo ser formadores de nuevas generaciones para nuestro país. El Campus Biomédico® es

la sinergia entre los procesos de formación de personas de las ciencias de la salud, el cuidado de los pacientes y la investigación y transferencia de la tecnología.

El trabajo organizado y comprometido del equipo asistencial y administrativo que conforma la Clínica alineado de forma sinérgica con las instituciones de educación superior, en primera línea con la Universidad de La Sabana permitió obtener el reconocimiento de Hospital Universitario por parte de la Comisión Intersectorial de Talento Humano en salud en el Acuerdo 00132 del 14 de mayo de 2020.

La investigación en la Clínica es visible desde diferentes escenarios donde se articulan la investigación clínica y académica. La primera de estas por medio de un centro de buenas prácticas certificado, en el que se interactúa con la comunidad internacional en el estudio de terapéutica de innovación, y la segunda dando vida a las propuestas de la comunidad académica en respuesta a las necesidades de la población bajo la supervisión de la Subdirección de Educación e Investigación.

Cada servicio plantea propuestas y proyectos analizados desde el comité de ética en investigación, siempre bajo la tutoría de un funcionario institucional que direcciona al personal en formación y hace posible la implementación misional del concepto de campus.

Las propuestas de investigación académica se consolidan y revisan en el comité de ética en investigación académica con una revisión metodológica y ética que permite tener producción científica de calidad, con una revisión de 35 propuestas para el 2022 como se presenta en la siguiente gráfica.

### Proyectos de Investigación Académica



Fuente. Comité de ética en investigación académica

En conjunto con la Dirección de Investigación de la Universidad de La Sabana se está apoyando la investigación con la convocatoria denominada de Campus Biomédico, la cual está dirigida a resolver preguntas que den solución a problemas de los pacientes y a sus familias a partir del trabajo conjunto de los docentes de la Universidad y los colaboradores de la Clínica, se aprobaron siete (7) proyectos durante el 2021 los cuales están en ejecución. En septiembre de 2022, se realizó el lanzamiento de la segunda versión denominada “Múltiples miradas para apoyar la investigación con impacto tangible en la Clínica Universidad de La Sabana”.

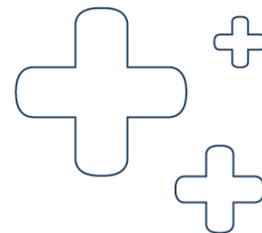
En el compromiso de la alineación de la Clínica con las políticas nacionales, un equipo multidisciplinario participó en el proceso de formación de ética, bioética e integridad científica liderado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología del cual surge una declaración de principios y el inicio de un modelo de gobernanza.

Desde la investigación clínica el INVIMA otorgó la certificación en Buenas Prácticas Clínicas en el año 2012 y renovó la certificación en febrero de 2018. La Unidad de Investigación Clínica desarrolla proyectos generados en la industria farmacéutica; durante el 2021 se realizó una renovación en su planta física con finalización de adecuaciones en 2022, hubo cambios en su organización, con un nuevo equipo de trabajo y nuevos proyectos de investigación. Con revisión de 19 factibilidades en el 2022 y dos proyectos en ejecución.

El equipo de trabajo de cada estudio se fundamenta en la experiencia en conducción de estudios clínicos, desarrollo de evaluación de tecnologías sanitarias, estudios de evaluaciones económicas y se ha trabajado con multinacionales tanto en la incorporación de productos farmacéuticos, no solo en Colombia, sino en otras partes de Latinoamérica y el mundo.

El liderazgo de estas propuestas se hace manifiesto en los grupos de Minciencias actualmente inscritos: Trauma y Rehabilitación, Evidencia terapéutica, salud sexual y procreativa, psiquiatría y salud mental; durante el 2021 el grupo de *Translational Science in infectious and Critical Care Medicine TS ID/CCM* dirigido por el Dr. Luis Felipe Reyes como parte de la Clínica repunta el trabajo en investigación con publicaciones de alto impacto. Cada uno de ellos con diferentes líneas de investigación dirigidos a problemáticas frecuentes y de impacto en la población general. A continuación, se describe cada grupo con sus publicaciones.

## Trauma y rehabilitación



**Director de Grupo, Juan Guillermo Ortiz**

[juan.ortiz1@clinicaunisabana.edu.co](mailto:juan.ortiz1@clinicaunisabana.edu.co)

El grupo de investigación 'Trauma y Rehabilitación' de la clínica está conformado por especialistas en medicina física y rehabilitación y por especialistas del servicio de ortopedia y traumatología, su director el Dr. Juan Guillermo Ortiz ha liderado el grupo desde sus inicios en marzo del 2007, es el grupo que respalda la investigación del postgrado de Medicina Física y Rehabilitación y a futuro el postgrado de Ortopedia. Las líneas de investigación están orientadas a la patología discapacitante o potencialmente discapacitante de origen neurológico o músculo esquelético, patología traumática, técnicas y tecnologías en trauma y rehabilitación, medicina electrodiagnóstica, hospital universitario y sus componentes; y la bioética en trauma y rehabilitación.

Enfocado en las siguientes líneas de investigación:

- Rehabilitación y trauma
- Rehabilitación de patologías discapacitantes o potencialmente discapacitantes
- Técnicas y tecnología en trauma y rehabilitación
- Trauma y músculo esquelético
- Electrodiagnóstico

## Evidencia terapéutica

**Director de Grupo: Rosa Helena Bustos**

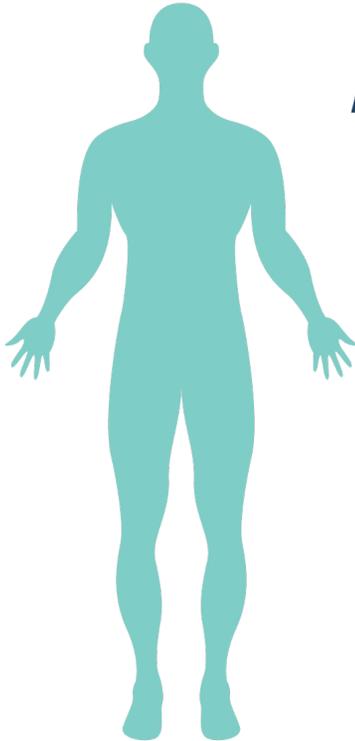
[rosa.bustos@unisabana.edu.co](mailto:rosa.bustos@unisabana.edu.co)

El grupo de investigación 'Evidencia Terapéutica' tiene pocos años de constituido, pero muchos de experiencia y logros en un esfuerzo conjunto entre la Facultad de Medicina y la Clínica Universidad de La Sabana. ¿Cómo medicar a un enfermo cuando llega al hospital, cuando está en cuidados intensivos o intermedios, o cuando se está recuperando en su habitación? No son solamente los especialistas tratantes según la afección son los que podrían dar la última palabra; existe una rama de la medicina, la farmacología clínica, cuyos profesionales apoyan los tratamientos y posibles terapias

para cada paciente, teniendo en cuenta la especificidad de su organismo y variables que a veces se salen del ámbito del propio especialista.

## GRUPO EVIDENCIA TERAPÉUTICA

Líneas de investigación



### Uso seguro del medicamento

Responsables del desarrollo del programa de farmacovigilancia de la institución fomentando el uso seguro y eficaz de medicamentos desde personal en formación hasta especialistas, sustentando las decisiones clínicas dentro de la mejor evidencia disponible en eficacia, efectividad, seguridad y costos. Se plantean tres ejes de desarrollo.



### Nanobiosensores: aplicaciones moleculares y bioanalíticas

Aplicaciones bioanalíticas mediante el uso de nanobiosensores para evaluación de biomarcadores, diagnóstico temprano de enfermedades, evaluación de fármacos biológicos e inmunogenicidad, monitoreo terapéutico de fármacos (TDM). Diseño y desarrollo de nanobiosensores con aplicaciones en el área de la salud, "lab-on-chip", aplicaciones farmacéuticas y nanobiotecnología.



### Educación en farmacoterapéutica

El grupo contará con el desarrollo de investigaciones en educación farmacoterapéutica ayudando al perfeccionamiento de la práctica en formulación farmacológica, el uso seguro y costo efectivo de los medicamentos de síntesis y de origen biológico.



### Farmacogenética

Estudio de la medicina personalizada basada en la evidencia mediante estudios de farmacogenética y farmacogenómica. Encargados de las investigaciones de mediciones plasmáticas de medicamentos de estrecho margen terapéutico para disminuir riesgo de eventos adversos garantizando la seguridad de los pacientes, pudiendo individualizar dosis requeridas por cada persona. La medición de niveles plasmáticos de medicamento permite el desarrollo de diferentes proyectos de investigación, estudios de medicamentos fase IV. Individualizar la terapia farmacológica mediante la investigación de los distintos polimorfismos genéticos presentes en nuestra población.





## Uso seguro del medicamento

Responsables del desarrollo del programa de farmacovigilancia de la Institución fomentando el uso seguro y eficaz de medicamentos desde personal en formación hasta especialistas, sustentando las decisiones clínicas dentro de la mejor evidencia disponible en eficacia, efectividad, seguridad y costos. Se plantean tres ejes de desarrollo

## Nanobiosensores: aplicaciones moleculares y bioanalíticas

Aplicaciones bioanalíticas mediante el uso de nanobiosensores para evaluación de biomarcadores, diagnóstico temprano de enfermedades, evaluación de fármacos biológicos e inmunogenicidad, monitoreo terapéutico de fármacos (TDM). Diseño y desarrollo de nanobiosensores con aplicaciones en el área de la salud, “lab-on-chip”, aplicaciones farmacéuticas y nanobiotecnología.

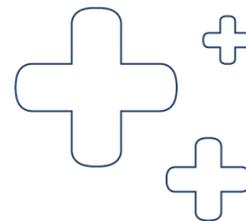
## Educación en farmacoterapéutica

El grupo contará con el desarrollo de investigaciones en educación farmacoterapéutica ayudando al perfeccionamiento de la práctica en formulación farmacológica, el uso seguro y costo efectivo de los medicamentos de síntesis y de origen biológico.

## Farmacogenética

Estudio de la medicina personalizada basada en la evidencia mediante estudios de farmacogenética y farmacogenómica. Encargados de las investigaciones de mediciones plasmáticas de medicamentos de estrecho margen terapéutico para disminuir riesgo de eventos adversos garantizando la seguridad de los pacientes, pudiendo individualizar dosis requeridas por cada persona. La medición de niveles plasmáticos de medicamento permite el desarrollo de diferentes proyectos de investigación, estudios de medicamentos fase IV. Individualizar la terapia farmacológica mediante la investigación de los distintos polimorfismos genéticos presentes en nuestra población

## Psiquiatría y salud mental



**Director de Grupo: Yahira Rossini Guzmán Sabogal**

yahira.guzman@unisabana.edu.co

El equipo de investigación en Psiquiatría y Salud mental de la Universidad de La Sabana y la Clínica Universidad de La Sabana ha logrado ser referente nacional en procedimientos novedosos y de alta tecnología para ayudar a pacientes con diagnóstico de ansiedad y depresión.

Dada la relevancia de la búsqueda del bienestar emocional, psíquico y social en las personas y los impactos evidentes de estas patologías en la productividad de la población y en el aumento en los costos de atención en salud. El grupo de investigación Psiquiatría y Salud Mental se ha dedicado a investigar estos aspectos y los mecanismos para abordarlos.

Se viene trabajando en el diseño de proyectos interdisciplinarios con áreas como medicina física y rehabilitación, facultad de comunicación y psicología y se espera en el futuro trabajar con educación, derecho y enfermería. Dentro de sus líneas de investigación está: Prevención en riesgo de violencia y suicidio, como logro en este aspecto se cuenta con la publicación de artículo desarrollo de semillero de investigación de riesgo suicida en adolescentes. Se publicó artículo que relaciona violencia y género. Psiquiatría en rehabilitación y trauma en niños y adultos, en donde se desarrolló el proyecto que evalúa la adherencia de los pacientes de la Clínica Universidad de La Sabana a los planes caseros de rehabilitación. Con una publicación de la adaptación transcultural de la escala a HRQOLISP-40, dentro de un proyecto grande que involucra calidad de vida y rehabilitación. Salud mental y poblaciones susceptibles. Se aprueba la iniciación del proyecto para evaluar percepción de pacientes, médicos y estudiantes de medicina de la terapia electroconvulsiva.

## Salud sexual y reproductiva

**Director de Grupo: Marcos Castillo**

marcoscz@unisabana.edu.co

El grupo de investigación de la Universidad de La Sabana que trabaja en salud se-

xual y procreativa tiene como objetivo ser referencia en temas de investigación poco estudiados, o en temas comunes, pero con enfoques diferentes. El título del grupo es un ejemplo de esa mirada: no es salud sexual y reproductiva, como se encuentra generalmente en los temas médicos, sino salud sexual y procreativa, bautizado así por el ginecólogo Fernando Esteban Jácome, con un sentido que corresponde a la esencia de la Universidad de La Sabana y lo diferencia de otros grupos de investigación. El grupo nace paralelamente al programa de posgrado en ginecología y obstetricia de la Facultad de Medicina, una maestría de investigación y profundización que viene a fortalecer a los semilleros de investigación y a los estudiantes que hacen sus prácticas en la Clínica de la Universidad.

## Translational Science in Infectious and Critical Care Medicine TS ID/CCM

**Director de Grupo: Luis Felipe Reyes**

[luis.reyes@unisabana.edu.co](mailto:luis.reyes@unisabana.edu.co)

El grupo de ciencias traslacionales y enfermedades infecciosas se registró a Min-ciencias y fue avalado por la Clínica desde el 2020.

El grupo de investigación *Translational Science in Infectious and Critical Care Medicine (TS ID/CCM)* es un equipo multidisciplinario de expertos en enfermedades infecciosas y cuidado intensivo, se orienta a identificar y a solucionar los problemas clínicos del mundo real usando la medicina traslacional para descubrir mecanismos moleculares o intervenciones terapéuticas que puedan mejorar los desenlaces clínicos de los pacientes que padecen enfermedades infecciosas y/o se encuentran hospitalizados en cuidado intensivo. Con un perfil de investigación sobresaliente, el relacionamiento a nivel internacional ha permitido generar conocimiento relevante para la comunidad científica y la población general en enfermedades infecciosas donde se resalta el Covid 19.

Con alianzas en diferentes latitudes se destaca la participación en el LIVEN *Latin American Intensive Care Network*, el estudio multicéntrico de plataforma adaptativa REMAP CAP liderado por la Universidad de Monash, Australia y alianzas nacionales con la Fundación Shaio, Hospital San Ignacio, Fundación Valle de Lili, Universidad de Antioquia, entre otras.

En el contexto de centro académico de salud y del Campus Biomédico® cuenta con el Medical Research Center® (MRC) desde agosto de 2014, el cual consta de los siguientes laboratorios: de Fisiología, de Farmacología, de Inmunología, de Biología Molecular, de Microbiología, de Genética, Arcaico, PheumoTech y de PCR. En este centro se integra la investigación de diferentes grupos multidisciplinarios de la Facultad de Medicina de la Universidad de La Sabana.

Para el reto planteado en el 2022 de continuar con el trabajo en equipo desde investigación para ampliar las propuestas de investigación y el relacionamiento con los diferentes actores se ha trabajado de forma articulada con todos los procesos institucionales para dar vida a la investigación como una línea transversal de despliegue alineado a las rutas asistenciales y administrativas, generando mayor visibilidad y reconocimiento dentro de los grupos de interés.

## Compromiso con la comunidad Educación

El concepto de “educación en salud” se define como el conjunto de estrategias dirigidas a favorecer cambios en los comportamientos que deterioran la salud, así como fortalecer el desarrollo de hábitos que promuevan estilos de vida saludable. Para la Clínica Universidad de La Sabana la comunidad está constituida por los pacientes y sus familias, el personal asistencial, el personal en formación y académico como se muestra en la gráfica del modelo conceptual de Level y Clark.

### Promoción de la Salud y prevención de la enfermedad



Bajo el direccionamiento descrito en una política institucional y en concordancia con las entidades gubernamentales y demás instancias en salud, el compromiso de educación es asumido por el grupo primario de educación que reúne las diferentes iniciativas institucionales en respuesta a las necesidades detectadas con despliegue a través de un cronograma de actividades anuales con diferentes estrategias de implementación. La voz de los grupos de interés se recoge con las estrategias definidas previamente, revisión del perfil epidemiológico de la Clínica, encuestas a las personas en las salas de espera; a los cuidadores y a los familiares; encuestas al personal en formación, así como al personal asistencial vinculado a la Institución.

Durante el 2022 se realizó una revisión general de las estrategias vigentes y los indicadores de impacto y cobertura proponiendo metas cada vez más retadoras.

## Para el despliegue y sensibilización de la información las estrategias fueron:

- Actividad académica programada
- Estrategia de medios
- Trabajo en salas de espera
- Programas asistenciales transversales

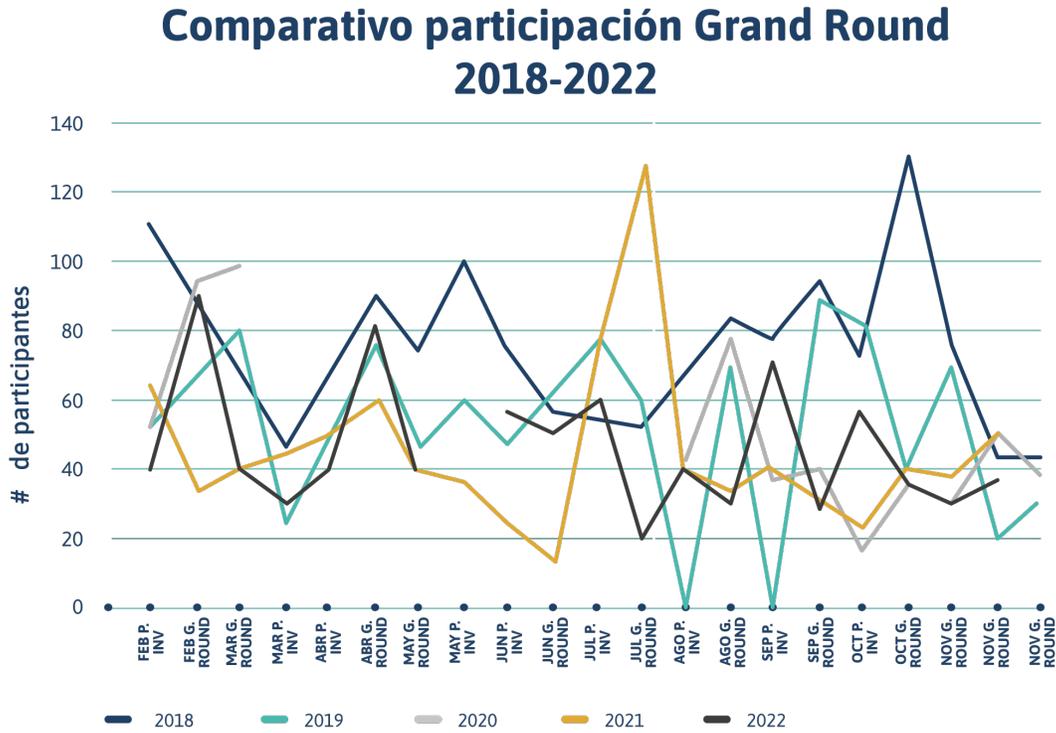
## Actividad académica programada

Para esta estrategia se estableció un cronograma de actividades asociado a un plan temático para la realización de dos actividades mensuales, a saber:

- Profesor invitado (experto)
- *Grand Round*

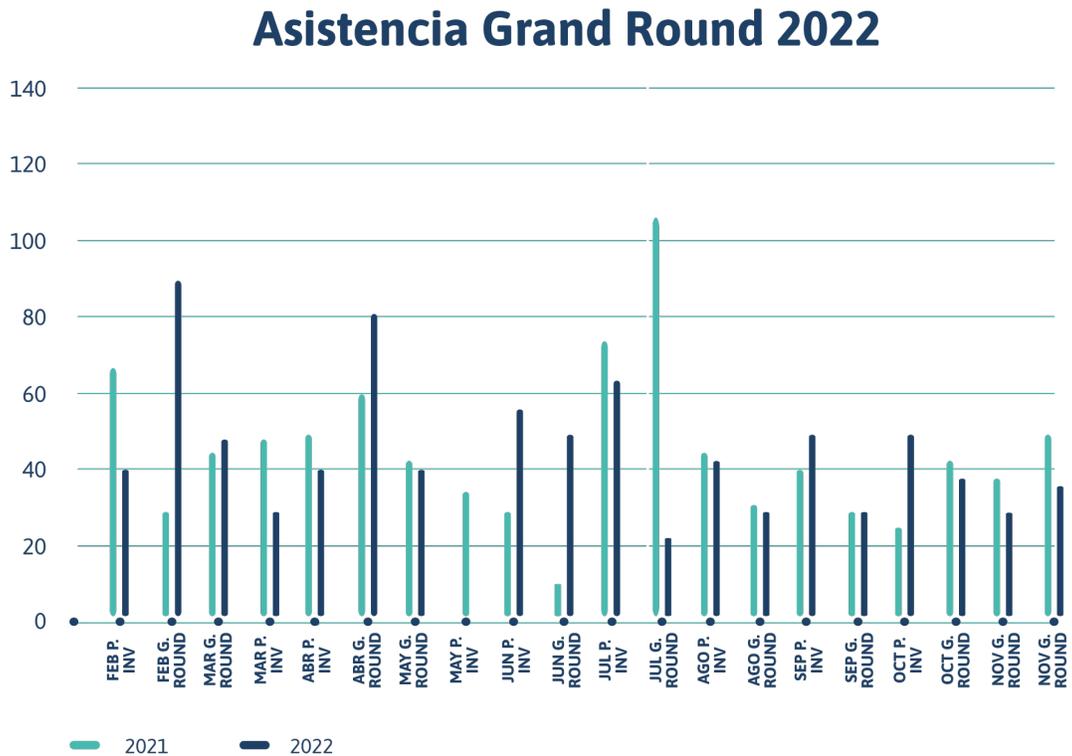
El cumplimiento de las actividades programadas ha sido cercano al 100% durante los últimos cinco años, con participación variable del público objetivo y con el relacionamiento de ponentes nacionales e internacionales que permite el crecimiento del conocimiento científico

Gráfica Asistentes a las actividades académicas de profesor invitado y Grand Round, 2018-2022



Fuente. Grupo Primario de Educación en Salud

Gráfica 286. Asistentes a las actividades académicas de profesor invitado y Grand Round, 2021-2022

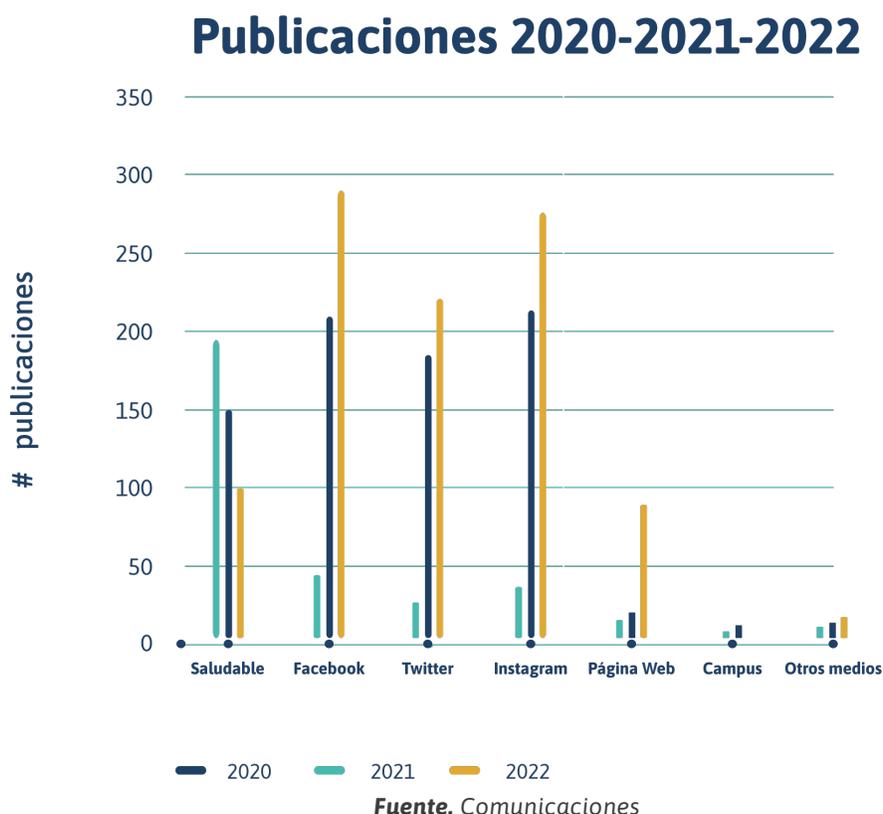


Fuente. Grupo Primario de Educación en Salud

## Estrategia de medios

La educación a los pacientes y a la comunidad en general se soporta por comunicaciones con un temario variado organizado de forma sinérgica con las temáticas centrales definidas para el cronograma, pero con cobertura de otros puntos de interés según la población, para el 2022 se consolidó lo aprendido durante la pandemia junto con la perspectiva de promoción y prevención de forma más global.

**Gráfica 288. Estrategias de difusión del programa de educación Clínica Universidad de La Sabana.**



La estrategia de comunicaciones hacia la comunidad y a los colaboradores se formaliza y fortalece a través de un plan de comunicaciones que soporta las necesidades de las diferentes instancias institucionales y de forma paralela consolida la imagen institucional con contenido de calidad que se imparte por redes sociales y por la página de la clínica.

El apoyo de los estudiantes de fisioterapia de la Universidad de La Sabana en su práctica de educación a la comunidad ha sido un componente de impacto en la educación a la comunidad que se ha desplegado en diferentes modalidades según el plan-

teamiento de las actividades propuestas para cada vigencia. Durante el 2022 apoyaron la educación del paciente de asistencia ambulatoria en las diferentes salas de espera de la clínica, la escuela de pacientes de secuelas post covid, salud mental, hipertensión arterial, diabetes, columna y obesidad.

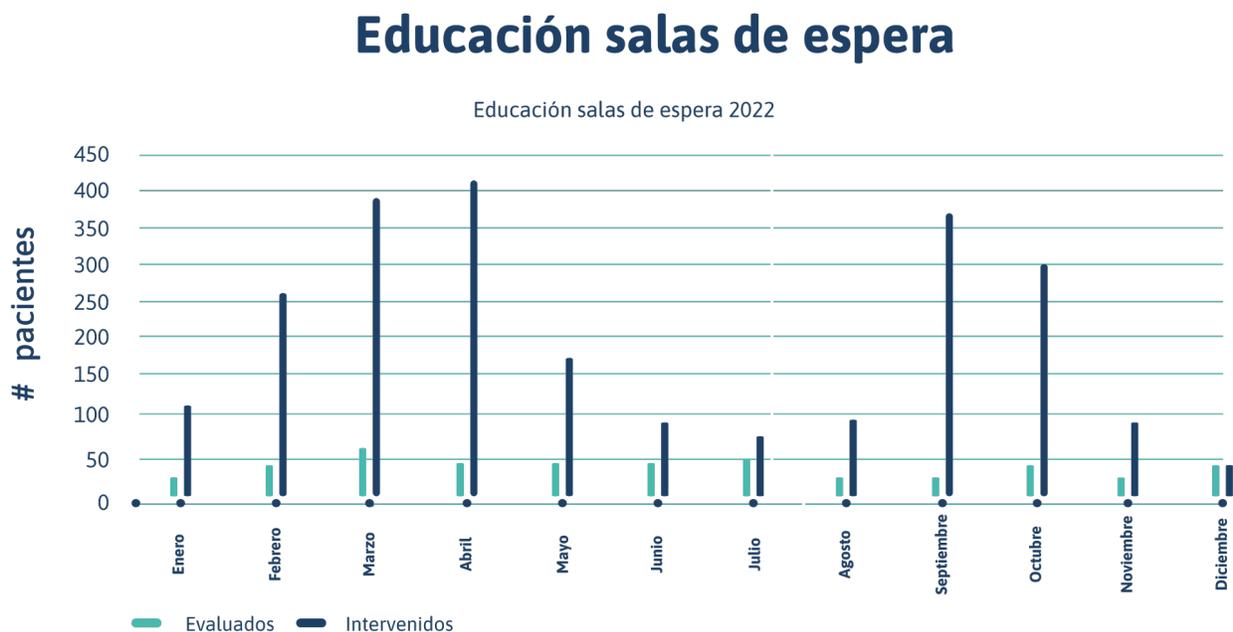
**Fuente.** Informe de semestre estudiantes de fisioterapia Universidad de La Sabana

## Trabajo en salas de espera:

La actividad en salas de espera es una estrategia en la que se captan pacientes y/o familiares en las salas de espera de los servicios ambulatorios, el equipo interdisciplinario según programación realiza sesiones cortas en los temas priorizados en el cronograma institucional o por normatividad; dependiendo del alcance proyectado se organizan dinámicas o magistrales, evaluando al finalizar la sesión el conocimiento adquirido y la percepción de la actividad realizada.

Los temas trabajados durante el último período incluyen: “Como soy un Buen paciente y un Buen Cuidador”, hábitos de vida saludable; cuidados generales del adulto mayor; derechos y deberes; importancia del lavado de manos, manejo del estrés, uso adecuado de elementos de protección personal e información general del COVID 19, salud mental.

**Gráfica 289.** Consolidado pacientes y familiares intervenidos en consulta externa. 2014-2022



**Fuente.** Grupo Primario de Educación.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Evaluados	28	39	57	40	40	36
Intervenidos	110	262	392	415	169	93

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Evaluados	45	32	31	37	36	39
Intervenidos	79	88	368	306	90	39

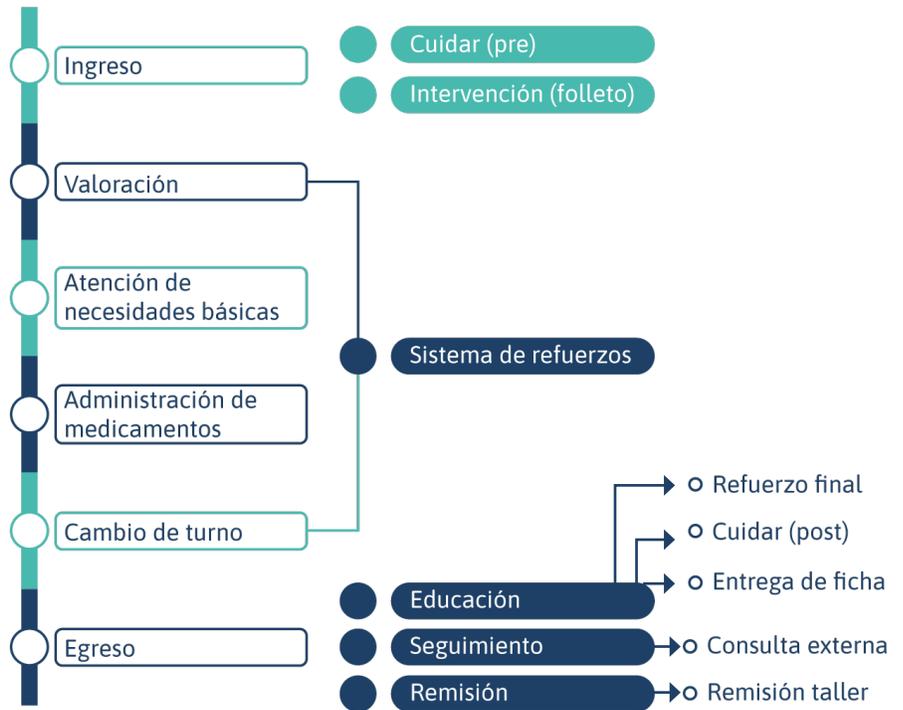
MES	PACIENTE Y FAMILIARES INTERVENIDOS	PACIENTE Y FAMILIARES ENCUESTADOS
2014	108	102
2015	348	54
2016	1139	53
2017	1942	11
2018	799	23
2019	3397	128
2020	2979	26
2021	2418	458
2022	2411	460

## Transversales:

En el área de internación se han implementado sesiones educativas orientadas a las necesidades del paciente, acerca de su patología, plan de tratamiento, prevención de complicaciones, riesgos y expectativas acerca del pronóstico de su condición clínica. La educación es realizada por el grupo médico liderada por el hospitalista y por las profesionales de enfermería, la entrega de la información se realiza en los diferentes momentos de atención, y se refuerza al paciente y su familia cerca de su egreso para la aplicación de la encuesta: CUIDARTE. Con los resultados que se presentan a continuación.

Gráfica 290. Momentos de educación en internación.

# Hospitalización



Nº de formatos vs egresos



Porcentaje de cumplimiento



## Escuela de Pacientes

Desde una iniciativa piloto en el 2018 desarrollada con los estudiantes de enfermería de la Universidad de La Sabana y en respuesta a las necesidades identificadas de manera recurrente en los pacientes y las familias surgen las escuelas de pacientes.

En el 2020 se inició el diseño de las escuelas de pacientes, con tres (3) temáticas priorizadas por ser las que generan mayor reconsulta, sobresalen en el perfil epidemiológico y se abordan de forma interdisciplinar: columna, hipertensión arterial y diabetes. En un diseño modular, en modalidad virtual y con material corto en su mayoría gráfico se realizó el lanzamiento durante el 2021. Con una buena acogida por los pacientes y sus familias se logró una cobertura de 195 participantes en columna, 98 en hipertensión arterial y 38 en diabetes con una percepción satisfactoria y muy satisfactoria en la mayoría de los participantes. Durante el 2022 se realizó el lanzamiento de la escuela de salud mental y escuelas postcovid

**Gráfica.** Piezas material gráfico Escuela de Pacientes

## Escuela de pacientes

**Escuela de Pacientes**

¡Cuidar tu salud mental es clave!

Fecha de inicio:  
18 de octubre de 2022

Inscríbete a nuestra Escuela de Pacientes y recibe toda la información de forma gratuita.

Con temas como:

1. Estrategias de regulación emocional.
2. Tips de autocuidado.
3. Medidas de higiene del sueño y mucho más.

Clic aquí

Clinica Universidad de La Sabana

Clinica Universidad de La Sabana

Lo invitamos a participar en nuestra

**Escuela de Pacientes SOBRE DIABETES**

desde el próximo 31 de enero

Con temas como:

- ¿Qué es la diabetes?
- Tipos de diabetes.
- Identificación y pruebas diagnósticas de la enfermedad.
- Signos y síntomas característicos de la enfermedad.
- Identificación de factores de riesgo.

Conoce más sobre tu columna vertebral

¡Participa en la escuela virtual desde el próximo lunes 2 de mayo!

Con temas como:

- Conoce tu columna.
- ¿Por qué nos duele la espalda?
- Signos posturales.
- Estrategias de cuidado de la columna.

**Escuela de Pacientes**

Tiene el objetivo de cubrir las necesidades de información e educación en temas específicos de la salud de nuestra comunidad de pacientes y población en general, mediante el desarrollo de prácticas virtuales que le permitan información útil y práctica que mejorará su bienestar.

Inscríbete: hasta el 28 de marzo a través del código

QR code

Clinica Universidad de La Sabana

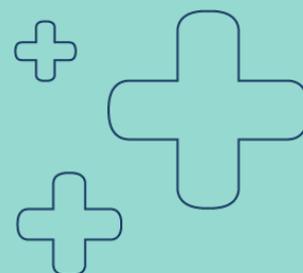
**Fuente.** Grupo Primario de Educación.

Para el reto propuesto durante el 2022 de establecer diferentes estrategias que fortalezcan la educación al paciente y su familia en respuesta a las necesidades identificadas se formalizó el análisis crítico del alcance e impacto del grupo primario de educación ante las estrategias propuestas y se inició una revisión formal de las Rutas Integradas de Atención en Salud- RIAS- en concordancia al proceso institucional el cual continua en construcción.

## Retos 2022

Aspecto material Investigación e innovación: Recibir la visita de recertificación de la unidad de investigación clínica generando mayor solidez en la investigación clínica.

Aspecto material Compromiso con la Comunidad (Actividades de educación): Documentar e implementar a partir del diagnóstico institucional las Rutas Integradas de Atención en Salud-RIAS.





# Cumplimiento de la Normatividad



Cumplimiento corporativo sigue reglas específicas que se deben ajustar a las conductas, tareas, o actividades en una organización para poder llevar a cabo el cumplimiento de una política organizacional, su principal función es conocer la entidad de manera transversal donde identifica, asesora, alerta, monitorea y reporta los riesgos de cumplimiento en la organización, es decir, evitar el riesgo de recibir sanciones por incumplimientos legales, normativos y regulatorios, sufrir pérdidas financieras o pérdidas de reputación por faltas de cumplimiento con leyes aplicables, teniendo siempre presente los valores corporativos y éticos establecidos.

Desde la Dirección General y en cabeza del Oficial de Cumplimiento Corporativo se promueve y desarrolla un plan de cultura de cumplimiento y legalidad buscando crear conciencia a nivel general de la trascendencia e implicaciones civiles y penales que puede llegar a tener el no prevenir el riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva al interior de la Clínica Universidad de La Sabana; esto teniendo en cuenta que el SARLAFT es el sistema de prevención y control que deben implementar los vigilados por la Supersalud, para la adecuada gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT/FPADM) en cumplimiento de la circular 009 del 21 de abril del 2016 y su nueva actualización según la circular externa 20211700000005-5 DE 2021, para esto la Clínica adopta políticas, procedimientos y herramientas mínimas que contemplan todas las actividades de manera transversal; se han implementado mecanismos de prevención, identificación, medición y control del riesgo, donde todos los funcionarios se comprometen en su ejecución y cumplimiento y a su vez se está fortaleciendo el plan de protección de datos personales y el Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, la Opacidad y el Fraude SICOF.

#### Frentes que conforman el cumplimiento corporativo

- SARLAFT (Circular 009 del 21 de abril del 2016)
- Protección de datos personales (ley 1581 del 2012 y decreto 1377 del 2013) y regulación de la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC)
- SICOF Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, la Opacidad y el Fraude

Como parte de la tarea de cultura de cumplimiento de manera constante se realiza campañas de concientización de la importancia de prevenir el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, importancia del manejo de información personal;

protección de datos personales, en el año 2022 se trabajó un plan de capacitación virtual, en la plataforma “Virtual Sabana” o por el aplicativo Teams, la capacitación está estructurada de la siguiente manera; un video donde el Oficial de Cumplimiento Corporativo de la entidad transmite de manera primordial un mensaje de conciencia sobre la importancia de implementar en la entidad un plan de cultura y de cumplimiento y un sistema de administración del riesgo de LA/FT/FPADM), importancia del buen manejo de datos personales, y como desde nuestro puesto de trabajo se puede prevenir la corrupción, la opacidad y el fraude; la capacitación también cuenta con una presentación donde se señalan los aspectos más importantes del SARLAFT, protección de datos personales y las consecuencias que se pueden presentar si la entidad no mantiene un sistema SARLAFT de la manera correcta y en cumplimiento de la circular 009 del 21 de abril de 2016, y las sanciones a las cuales se puede ver abocada la Clínica Universidad de La Sabana al no manejar de manera adecuada los datos personales de los titulares de esta información.

Al finalizar la capacitación el funcionario está en capacidad de responder un cuestionario sobre los temas expuestos, La Clínica Universidad de La Sabana lleva control de las personas capacitadas y registra cada evaluación realizada y así de esta manera se va fomentado una cultura de cumplimiento.



## Resultados de la capacitación 2022

Total, público objetivo 2022	<b>490</b>
Total, público capacitado 2022	<b>185</b>
Total, público faltante 2022	<b>305</b>
% De cobertura	<b>38%</b>

Desde diciembre del 2019 el Oficial de Cumplimiento paso a ser Oficial de Cumplimiento Corporativo quien está al frente de los frentes de SARLAFT, protección de datos personales y subsistema SICOF.

En el proceso de SARLAFT la Clínica Universidad de La Sabana se están desarrollando los siguientes aspectos.

- Identifica las situaciones que puedan generar riesgo de LA/FT en las operaciones que realiza la entidad; mensualmente los subdirectores y jefes de área deben reportan las señales de alerta que den indicios de operaciones intentadas, inusuales y sospechosas esto se evidencia por medio de correo electrónico al Oficial de Cumplimiento. Hasta el momento no se han detectado señales de alerta en las áreas asistenciales.
- Elaboró y desarrolló los procesos y procedimientos a través de los cuales se llevarán a la práctica las políticas aprobadas para la implementación del SARLAFT, para esto se creó un espacio de cultura de cumplimiento donde se dan a conocer estas políticas.
- Se siguen implementando y desarrollando controles en las operaciones, negocios o contratos que realiza la entidad; para esto se vienen realizando debidas diligencias en el momento de llevar a cabo operaciones, negocios o contratos para evitar un posible riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT/FPADM).
- Se realizan monitoreos a las áreas con mayor exposición al riesgo de LA/FT/FPADM, área comercial, gestión humana y jurídica, allí se verifica la buena debida diligencia que según el SARLAFT se debe hacer.
- De manera anual la revisoría fiscal realiza auditoria a los procesos y procedimientos del SARLAFT

La Clínica Universidad de La Sabana hace parte del Comité de Oficiales de Cumplimiento del sector salud creado en el mes de junio del 2019, este grupo se consolidó con el apoyo de Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito - UNODC en Colombia, se realizan reuniones mensuales el segundo viernes de cada mes con el propósito de este es fomentar, consolidar y ser un grupo de apoyo en temas de prevención de LA/FT/FPADM, y la buena implementación del SARLAFT.

Por otro lado, la Clínica Universidad de La Sabana genera mecanismos para mitigar el riesgo de vulneración de datos personales, así:

- Realiza de manera periódica campañas de cultura del buen uso de datos personales.
- Cuenta con el manual de manejo de datos personales y manual de seguridad demostrada en datos personales.
- Dentro del plan de Cumplimiento Corporativo y el Plan de Cultura de Cumplimiento para el 2022 se realizaron los siguientes procesos:
  - Campañas en el boletín Saludable de la institución sobre protección de datos personales y Plan Anticorrupción de la Clínica y SARLAFT.
  - Publicación y divulgación del manual de manejo de datos personales y manual de seguridad demostrada en datos personales que debe ser conocido por toda la entidad.
  - Capacitaciones sobre la importancia del manejo de datos personales y SARLAFT.
  - Captura de autorizaciones por parte de los titulares de la información.
  - Actualización del manual SARLAFT según la circular 20211700000005-5 de 2021.
  - Implementación del Subsistema Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, la Opacidad y el Fraude SICOF según la circular 20211700000005-5 DE 2021.

Es importante resaltar que la Clínica Universidad de La Sabana impulsará, mecanismos para generar una cultura que propenda por la prevención del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo en todos los niveles al interior de la entidad; por tanto, todos los colaboradores de la Clínica Universidad de La Sabana deben anteponer los principios éticos y morales, así como el cumplimiento de las normas internas o externas vigentes en materia de LA/FT/FPADM.

# Calidad en el Servicio y Trabajo Bien Hecho





# Seguridad del paciente

Dentro del sistema de gestión de Calidad, la Clínica cuenta con la política de seguridad del paciente la cual declara: “La Clínica Universidad de La Sabana se compromete a brindar una atención segura a sus pacientes. Por ello promueve la cultura de seguridad en todos los colaboradores, pacientes, familiares y cuidadores, desarrollando acciones preventivas para minimizar los riesgos en la atención y/o mitigar sus consecuencias”.

Como parte del despliegue de esta política se establecieron ocho metas de seguridad del paciente, teniendo en cuenta para el diseño del procedimiento de cada meta, los paquetes instruccionales de seguridad del paciente del Ministerio de Salud

## Metas de seguridad del paciente en el proceso de atención 2022



METAS DE SEGURIDAD DEL PACIENTE EN EL PROCESO DE ATENCIÓN

ACCESO - REGISTRO E INGRESO	<p><b>Manilla de identificación general</b></p> 	<p><b>Manilla para menores en áreas ambulatorias</b></p> 	<p><b>Identificación paciente PIR®</b></p> 	<p><b>IDENTIFICACIÓN SEGURA</b></p>
	<p><b>Manilla de alergias a medicamentos</b></p> 	<p><b>Carné colaboradores</b></p> 	<p><b>Identificación riesgo de caída áreas ambulatorias</b></p> 	<p><b>Tablero de identificación</b></p> 
	<p><b>Manilla Binomio madre - hijo</b></p> 			<p><b>Identificación Acompañantes y visitantes Urgencias.</b></p> 

PLANEACIÓN DEL TRATAMIENTO	<p><b>ATENCIÓN SEGURA A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b></p>  <p>Política de discapacidad basada en un modelo psico-bio-social</p> <p>En el proceso de atención de pacientes en situación de discapacidad se deben implementar todas las metas de seguridad.</p>	<p><b>PREVENCIÓN DE CAÍDAS</b></p> <p>ALTO MEDIO BAJO</p> <p>RIESGO DE CAÍDA</p> <p>ESCALA DE VALORACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>MORSE - ADULTOS</li> <li>MACDEMS - PEDIATRIA</li> </ul>	<p><b>USO SEGURO DE EQUIPOS</b></p>  <p>Contar con el cronograma para el mantenimiento preventivo de los equipos.</p> <p>Contar con el cronograma de capacitación y re-entrenamiento en el manejo de equipos biomédicos.</p> <p>Reportar cualquier acto inseguro, relacionado con el uso de equipos biomédicos.</p> <p>Consultar la guía rápida para el uso del equipo biomédico.</p> <p>Limpieza y desinfección de equipos.</p> <p>Control de inventarios de los equipos biomédicos.</p>
----------------------------	--	---	--

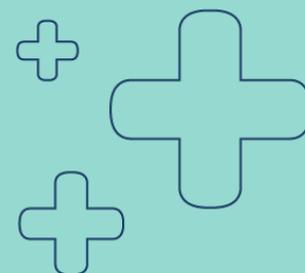
EJECUCIÓN DEL TRATAMIENTO	<p><b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b></p>  <p><b>BRIEFING</b></p> <p>Recuerde al transferir información sobre su paciente, los 4 pasos de la herramienta SAER</p> <p>Situación Antecedentes Evaluación Recomendaciones</p>	<p><b>CONTROL Y PREVENCIÓN DE INFECCIONES</b></p> <p>Los 5 momentos señalan oportunidades para el lavado de manos que se presentan en el entorno del paciente.</p> 	<p><b>USO SEGURO DE MEDICAMENTOS</b></p>  <p>Paciente correcto Medicamento correcto Dosis correcta Vía correcta Hora correcta</p> <p>Generar historia farmacológica completa Indagar sobre posibles alergias Estar alerta de interacciones Estar informado al paciente sobre su medicamento Prevenir cualquier error medicamentoso administrado</p> <p>CONCLUSIÓN FARMACOTERAPÉUTICA</p>	<p><b>CIRUGÍA SEGURA</b></p>  <p>Paciente correcto Procedimiento correcto Sitio correcto</p>
---------------------------	---	--	--	---

La coordinación de seguridad del paciente realiza de forma periódica la verificación de adherencia a las estrategias de seguridad a través de listas de chequeo pre-establecidas, posteriormente estos resultados se socializan a los diferentes servicios evaluados. A través de esta buena práctica se han logrado establecer espacios y herramientas de relacionamiento con los grupos de interés, algunos de estos son el Comité de Seguridad del Paciente, un espacio donde se exponen los indicadores mensuales y se buscan mejores prácticas junto a los directivos y jefes de servicios.

En el año 2022 se logró el reporte de 5047 reportes por la seguridad el paciente gracias a la implementación de estrategias de difusión de cultura del reporte permitiendo que el volumen de reportes volviera a estar al nivel que se tenía antes de la pandemia. En cuanto al comportamiento de los reportes se mantiene el incremento de incidentes y la disminución de eventos adversos año tras año, asociados a que la mayor incidencia de los eventos, son clasificados como leves, lo que muestra la madurez del programa y la adherencia a la política por parte de los colaboradores de la institución.

Para fortalecer el conocimiento de la política institucional de seguridad del paciente, se realiza un despliegue anual a los colaboradores y personal en formación, lo cual permite la recordación de la taxonomía del programa, los objetivos y las metas de seguridad con cada una de sus estrategias. Para el año 2022 se logró la capacitación de 789 colaboradores teniendo una cobertura de capacitación del 96%.

En la Clínica desde el año 2012, se avanza en un plan anual de capacitación en aspectos bioéticos, lo anterior con el fin, de fortalecer en nuestros colaboradores la cultura organizacional y promoción de los principios éticos en los procesos atención. Para el año 2022 el tema de capacitación fue “Aspectos bioéticos relacionados con el comienzo y el valor de la vida humana”. Logrando una asistencia de 304 colaboradores entre personal administrativo y asistencial. Las sesiones se realizaron de manera híbrida.

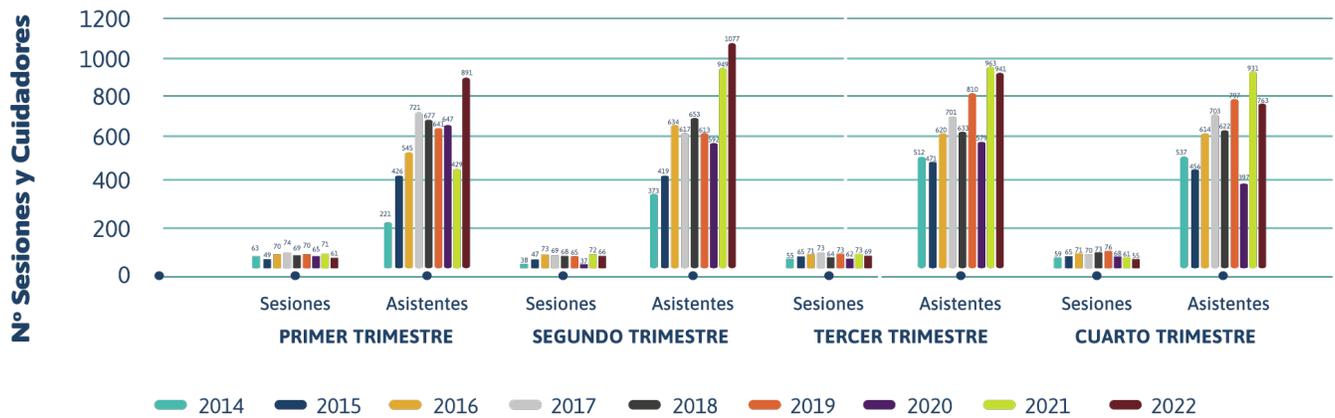


# PIR®



En nuestro propósito por impactar a la comunidad, nos interesa no solo el paciente sino su familia o su entorno más próximo. De esta manera, nace el programa de cuidadores. Sesiones en las que se ayuda a continuar el tratamiento del paciente y su evolución, también desde casa.

## Consolidado general - Número de sesiones y asistentes al programa de cuidadores por trimestre en el periodo de 2014-2022



## Número de cuidadores que asistieron al programa en el periodo comprendido entre 2005 a 2022



# Humanización y Experiencia del Paciente



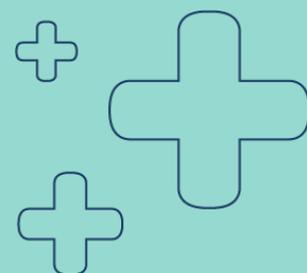
Con el objeto de mantener la calidad en atención de los pacientes, durante los diferentes momentos de cuidado por parte de enfermería, en la Clínica Universidad de La Sabana, se busca fomentar el cuidado integral al individuo y a su familia, aplicando el Proceso de Atención de Enfermería en los niveles de promoción, prevención, recuperación y educación, a través de la gestión eficiente y oportuna de los recursos humanos, financieros, administrativos y físicos entre otros.

Desde la Subdirección de Enfermería para el año 2022, se priorizó la educación a pacientes y cuidadores, en diferentes temas relacionados con deberes, derechos y medidas de autocuidado. Así mismo, la educación a partir del Programa de Piel Sana, orientado a pacientes y cuidadores, con el objeto de vincularlos desde el autocuidado y como barrera de seguridad del paciente para minimizar la prevalencia de eventos adversos.

A partir del Programa de Piel Sana, se inició en septiembre de 2022, la caracterización de grado de entendimiento de los pacientes mediante la aplicación de una escala de clasificación orientada a los pacientes de las áreas de internación (Minimental abreviado) con el objeto de identificar el grado de atención cognitiva del paciente, que favorezca el diseño y estrategias de intervención para la educación de pacientes y cuidadores en temas relacionados con la prevención de lesiones de piel.

Durante este ejercicio, se realizó valoración de 159 pacientes, encontrando los siguientes resultados:

- 58 pacientes (50.4%), tienen intacta la capacidad cognitiva.
- 38 pacientes (33%), tienen una mínima alteración de la capacidad cognitiva.
- 15 pacientes (13%), tienen severa alteración de la capacidad cognitiva.
- 4 pacientes (3.4%), tienen moderada alteración de la capacidad cognitiva.



## Imagen 1. Test Minimental abreviado

**001 EVALUACIÓN COGNITIVA**

## Test Minimental (MMSE abreviado)

**Una escala validada internacionalmente traducida al español se tomarán puntos de corte definidos entre otros estudios, así:** 12 puntos o menos se considera Deterioro Cognoscitivo Leve (DCL) y una puntuación de 13 o más, normal. Para la definición de demencia se valorará la funcionalidad en las AVD instrumentales con escala de medicamentos y manejo del dinero. El compromiso en al menos dos de las cuatro actividades se definió como dependencia y con ello se clasificó a la persona comprobable diagnóstico de demencia.

**EVALUACIÓN COGNITIVA (MMSE ABREVIADO)****1. Por favor, dígame la fecha hoy**

Sondeé el mes, el día del mes, el año y el día de la semana.

Anote un punto por cada respuesta correcta.

	MAL	N.S	N.R
Mes	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Día mes	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Año	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Día semana	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

TOTAL:

N.S - No sabe    N.R - No responde

**2. Ahora le voy a nombrar 3 objetos, Después que se los diga, le voy a pedir que repita en voz alta los que recuerde, en cualquier orden. Recuerde los objetos porque se los voy a preguntar mas adelante.**

**¿Tiene alguna pregunta que hacerme?**

Explique bien para que el entrevistado entienda la tarea. Lea los nombres de los objetos lentamente y a ritmo constante, aproximadamente una palabra cada dos segundos. Se anota un punto por cada objeto recordado en el primer intento

	CORRECTA	NO SABE
Árbol.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mesa.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Avión.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>

TOTAL:

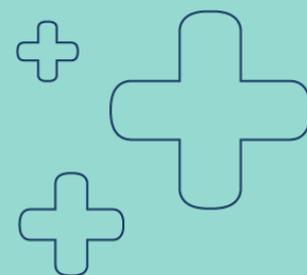
Número de repeticiones.....

Desde la misma línea, en el último trimestre se eligieron a 101 pacientes según su patología para brindar educación en el tema de piel sana, logrando la cobertura del 100% de los pacientes elegidos. Como apoyo a la gestión se diseñó una cartilla para el paciente y su familia de prevención de lesiones de piel, una vez esté diseñada con la línea institucional se comenzará su implementación conjuntamente con el diario “cuidar tu piel”, como estrategia de vinculación de pacientes y cuidadores, para que al egreso del paciente, cuenten con herramientas y conocimientos en el cuidado de la piel del paciente, cuanto se encuentre en su domicilio, en tal medida que no se presenten lesiones de piel derivadas del cuidado, dado el alto impacto que estas presuponen en la movilidad, recuperación y dinámica de familia de los pacientes.

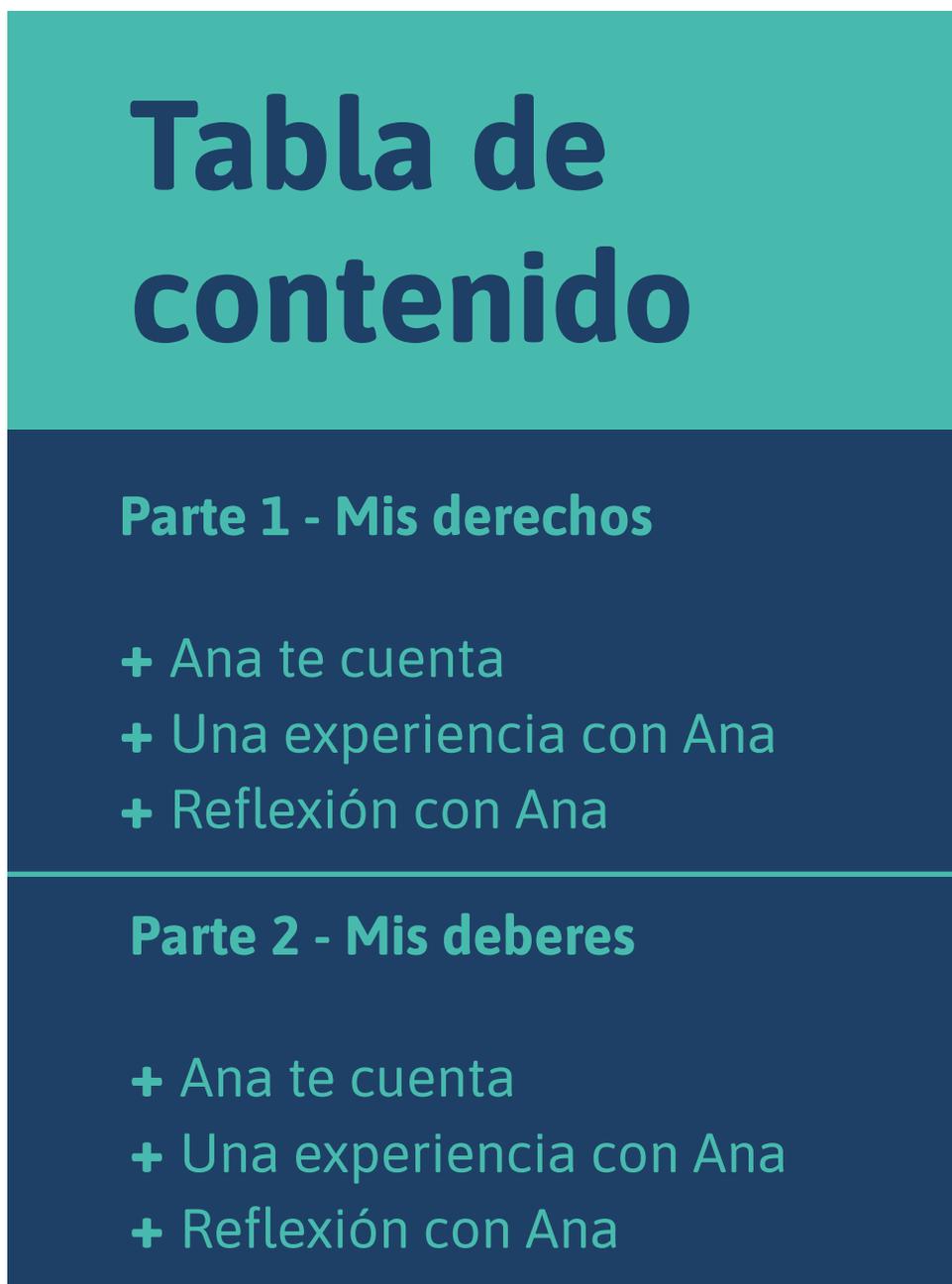
Otra de las líneas de educación a pacientes y cuidadores, en las que interviene enfermería, es la educación individualizada en derechos y deberes, teniendo en cuenta la utilización de herramientas pedagógicas que buscan favorecer el nivel de comprensión de pacientes y cuidadores, acorde al grado de entendimiento y atención cognitiva de los mismos.

Durante el segundo semestre del año 2022, se brindó educación a 794 pacientes, alcanzando cobertura del 107% según meta establecida, de acuerdo con el total de egresos mes, en el servicio de hospitalización.

En lo referente a educación en derechos y deberes al paciente y su familia, en conjunto con profesionales en formación del área de psicopedagogía, se trabajó material educativo (formato físico y digital) para paciente pediátrico y sus cuidadores en el área de hospitalización.



**Imagen 2.** Material digital educativo para paciente pediátrico y cuidadores.



**Fuente.** (<https://gabrielaocsu.wixsite.com/revista-infantil/copia-decon%C3%B3cenos>).

Con lo anterior, se pretende brindar educación, con enfoque de inclusión para la educación en derechos y deberes (transcripción en Braille y videos con lenguaje de señas).

Se realizó divulgación y seguimiento a la adherencia sobre el conocimiento y aplicación de los derechos y deberes de los pacientes, logrando un alcance del 95%, del total del personal asistencial de enfermería.

En lo que corresponde a la línea de educación en temas relacionados con humanización, dirigidas a los colaboradores, se alcanzó una cobertura del 85% de capacitación en el código de ética y buen gobierno, donde se incluye: misión, visión, principios, valores, política de atención al paciente, deberes y derechos entre otros. El objetivo de esta actividad es sensibilizar a los colaboradores frente a la postura Institucional de compromiso con la vida, respeto por la persona y el actuar ético en la atención y cuidado de los pacientes.

Se cuenta con espacios educativos para el equipo de enfermería (jornadas académicas), realizadas una vez al mes, con metodología de asistencia híbrida, en espacio virtual o presencial.

Para el año 2022, se abordaron diferentes temas como:

- Seguridad de paciente.
- Preparación de procedimiento.
- Consentimiento informado.
- Plan de emergencias.
- Farmacovigilancia.
- Gestión ambiental.
- Actividades de esparcimiento. Entre otros temas.

Mensualmente se tuvo un público objetivo en promedio de 198 personas, con un porcentaje de cobertura promedio del 92.4%.

**Imagen 2. Actividad navideña, personal de enfermería.**



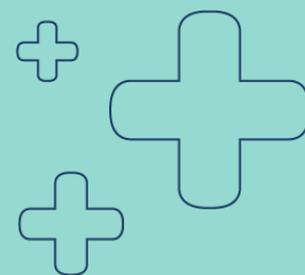


**Fuente.** Subdirección de Enfermería.

Dentro de la gestión de la Subdirección de Enfermería, durante el año 2022, se realizó reingeniería al indicador del modelo de atención de enfermería, con el objeto de fortalecer la adherencia, entendiendo que este se ha estructurado con la intención de plasmar las intervenciones que enfermería realiza en la gestión del cuidado, en los diferentes servicios de la Institución.

Se crearon listas de auditoría como mecanismo de autocontrol, individualizándolas, según el servicio, para así, identificar fortalezas y oportunidades de mejora.

A continuación, se anexa una de las listas de chequeo, utilizadas en el servicio de hospitalización y en la que se listan 26 ítems a evaluar.





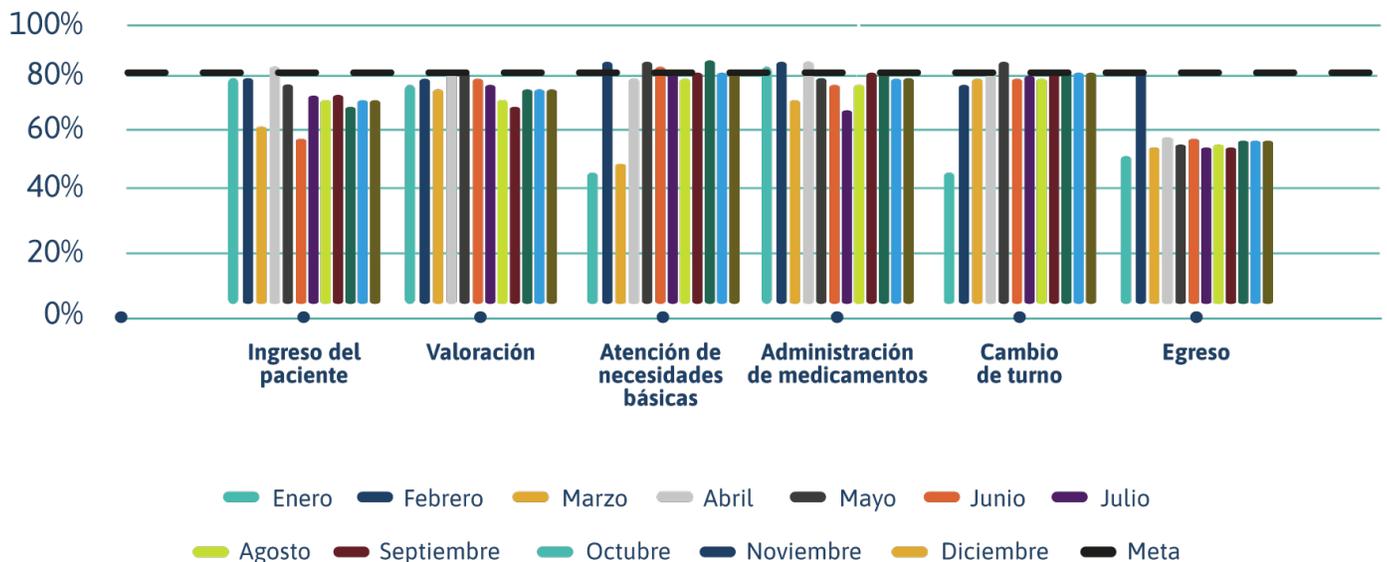
Adicional a la creación de las listas de chequeo en cada uno de los servicios, para monitorear los seis momentos de cuidados de enfermería, se aumentó la muestra de auditoría pasando de 16 a 130 listas de observación mensual, con lo que se aumentó en el 82% la muestra, para así poder obtener datos estadísticamente significativos que evidencien la realidad de la adherencia.

Para estas auditorías se toma una muestra con un margen de error del 10% y un nivel de confianza del 90%, del total de pacientes atendidos en las diferentes áreas:

A continuación, se lista aparte de la formula del indicador:

- Hospitalización: Número de egresos de pacientes (adulto y pediatría)
- Unidad de Cuidado Intensivo: Número de egresos de pacientes
- Unidad de Cuidado Intermedio: Número de egresos de pacientes
- Urgencias: Número de egresos de pacientes (área de observación)
- Salas de cirugía: Número de pacientes intervenidos
- Consulta externa: Número de procedimientos realizados en urología, dermatología, gastroenterología, cardiología, TECAR.

**Gráfica 1.** Porcentaje de adherencia, momentos de cuidado modelo de enfermería 2022

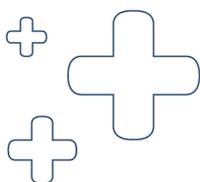


Fuente: Subdirección de Enfermería

En sincronía con el mejoramiento continuo y generar respuesta a las oportunidades de mejora identificadas, en la gestión del cuidado; a partir de octubre de 2022 se inició auditoría a la ruta de medicamentos, creando dos listas de chequeo, para monitorear en los diferentes servicios de la Institución, basados en muestreo estadísticamente significativo.

Los resultados obtenidos en cada una de estas auditorías desde el ejercicio de autocontrol se dan a conocer a los colaboradores en piezas gráficas y en las jornadas académicas, mensuales, con el objeto de generar sensibilización en los colaboradores y con esto cambios positivos de comportamiento hacia la mejora y prevención de riesgos.

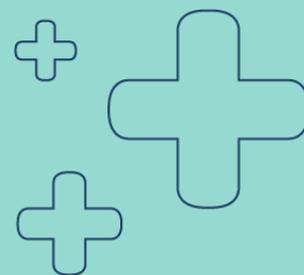
Imagen 3: Pieza gráfica informativa



En julio de 2022, se recibió la visita por parte de ICONTEC, como parte de los ciclos mejoramiento en los que la Clínica de la Universidad de La Sabana, lleva por más de 10 años y como conclusión se reconocieron los avances en el despliegue del modelo de cuidado de enfermería en coordinación con los médicos hospitalarios, se destacó este modelo de atención evidenciado en el empoderamiento y visibilidad del personal que facilita la gestión clínica de la Institución, la ejecución de los procesos de atención de los pacientes, la identificación de sus necesidades, la documentación, análisis y seguimiento de los planes de cuidados de enfermería y médicos, y el trabajo multidisciplinario en el día a día de la operación para dar una atención con calidad a los usuarios.

De acuerdo con el plan de acción y cronograma del Grupo de Humanización definido para el año 2022, se alcanzó cumplimiento del 89% de las actividades propuestas, destacándose la educación a los colaboradores, en temas relacionados con líneas de humanización.

Por tanto y dadas las fortalezas y oportunidades de mejora identificadas, se continúan desarrollando intervenciones orientadas en el aprovechamiento de los recursos, en propender por las mejores prácticas de cuidado, en disminuir la glosa aceptada, por causas relacionadas con registros de enfermería.





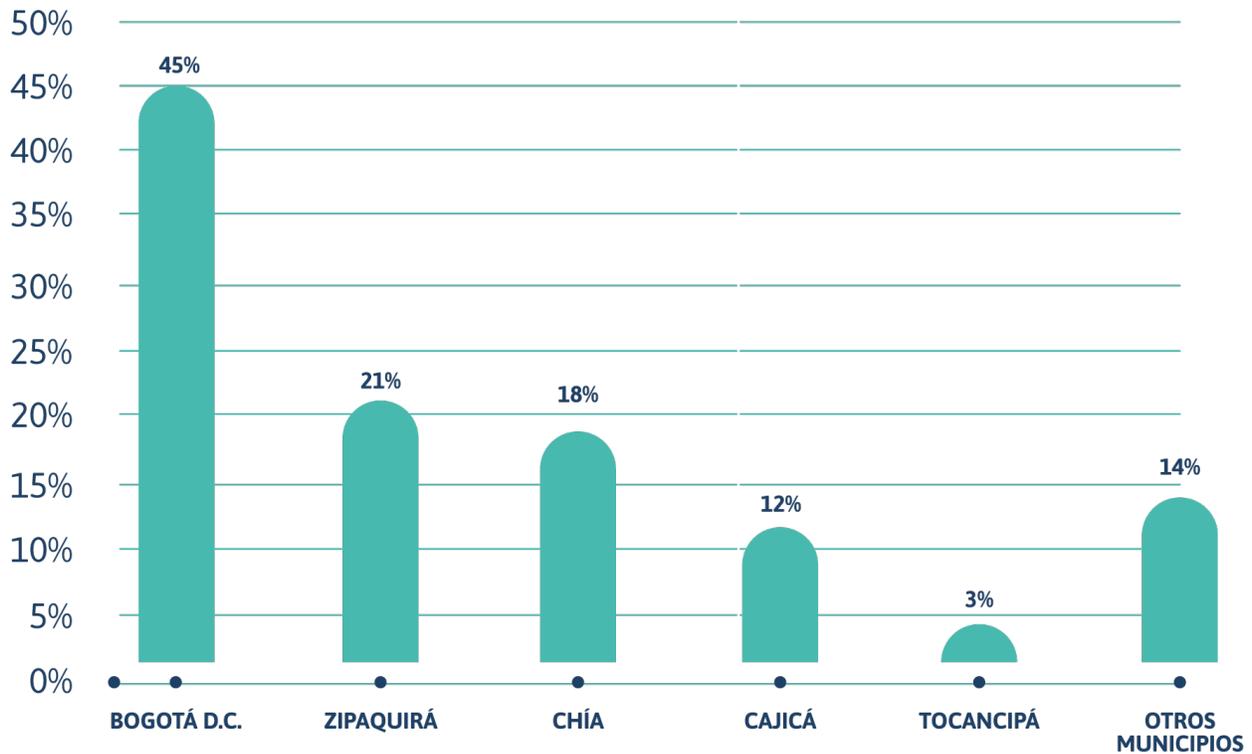
# Bienestar y Condiciones Laborales de los Colaboradores



## Número de contrataciones en el 2022 por género

GÉNERO	CANTIDAD	%
Femenino	281	77%
Masculino	83	23%
<b>Total</b>	<b>364</b>	<b>100%</b>

## Número de contrataciones en el 2022 por lugar de residencia



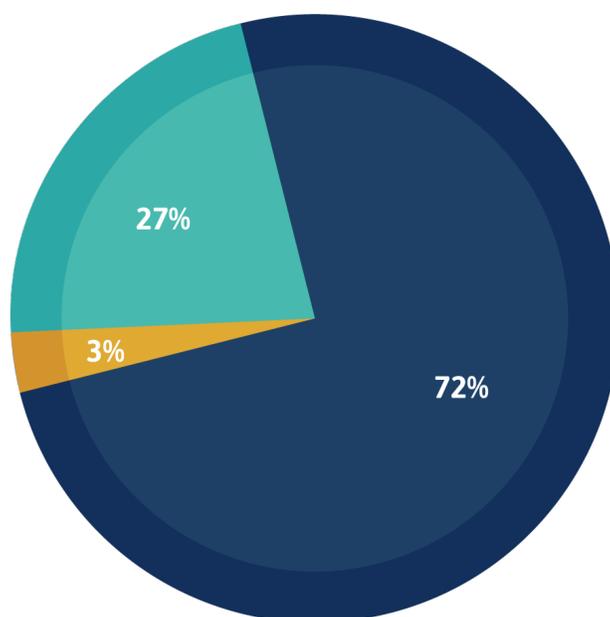
## Número de contrataciones en el 2022 por rango de edad

EDAD	CANTIDAD	%
De 17 a 29	187	51%
De 30 a 39	129	35%
De 40 a 49	38	10%
Mayor de 50	10	3%
<b>TOTAL</b>	<b>364</b>	<b>100%</b>

## Con corte a diciembre de 2022

Los datos se obtuvieron de revisión de la base de datos de información de colaboradores al cierre de diciembre de 2022 de personal vinculado a través de contrato laboral (Sistema de información Kactus), consorcios y terceros (Bases en Excel).

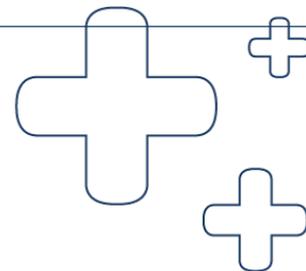
## Número de empleados según tipo de vinculación



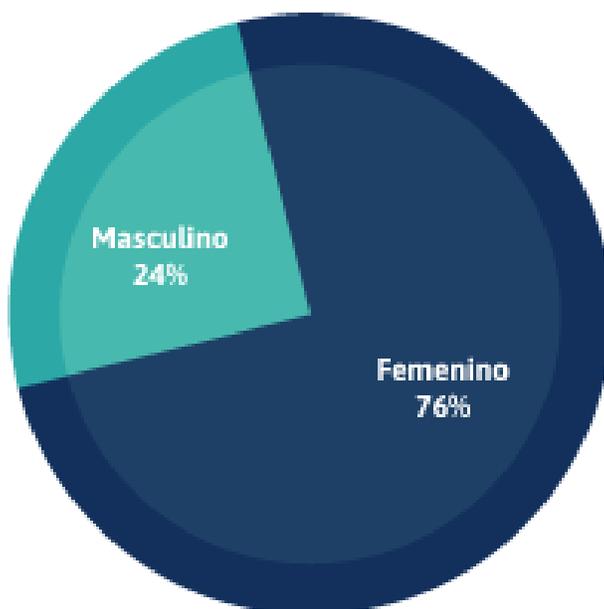
■ Planta directa

■ Prestadores de servicio

■ Servicios tercerizados



## Distribución por género



## Tipo de contrato por género

Tipo de vinculación	Femenino	Masculino	Total	%
Contrato a termino fijo	32	4	36	4%
Contrato a termino indefinido	584	184	768	93%
Contrato de aprendizaje	18		18	2%
<b>TOTAL</b>	<b>634</b>	<b>188</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

## 401-2 Beneficios para los colaboradores de tiempo completo que no se dan a los colaboradores parciales o temporales

Los siguientes beneficios no se otorgan a empleados temporales:

- Licencia de maternidad extendida: se otorgan 20 días de permiso adicionales a los 126 de ley, siempre y cuando se tenga contrato a término indefinido mayor a dos (2) años.
- Hora de lactancia extendida: se disfruta permiso de hora de lactancia por seis (6) meses más a los seis (6) establecidos por ley, aplica para personal con contrato a término indefinido mayor a dos (2) años.
- Descuentos colegios ASPAEN, aplica el descuento para funcionarios con antigüedad de un año y contrato a término indefinido.
- Celebración fin de año hijos de empleados, que incluye un regalo para cada hijo, aplica para hijos de empleados con contrato a término indefinido y menores de 11 años.
- Apoyo bien sea en tiempo o en dinero para participar en programas de formación, aplica para empleados con contrato a término indefinido.

## 401-3 Permiso parental

El permiso parental aplica según lo establecido por la ley, para mujeres 126 días calendario y para hombres 14 días calendario. En el 2022, este permiso fue disfrutado por 33 mujeres y 6 hombres, los cuales representan el 100% de la población que tenía derecho a dicho permiso. Después del permiso parental, el 100% de los colaboradores regresó al desarrollo de su puesto de trabajo. La licencia de maternidad extendida, permiso adicional de 20 días que ofrece la Clínica, fue disfrutada por 17 funcionarias, 100% de las personas que cumplían con los requisitos para acceder a dicho beneficio.

## 402-1 Plazo de aviso mínimo sobre cambios operacionales

Los cambios operacionales de la Clínica son planeados y se comunican con la antelación necesaria, de acuerdo con la envergadura del cambio a realizar, lo anterior, buscando que los colaboradores puedan organizar sus temas personales y familiares.

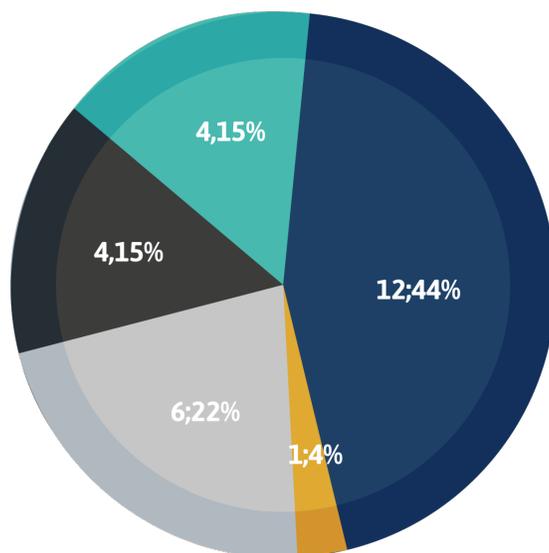
## Bienestar y calidad de vida de los colaboradores

La Subdirección de Desarrollo Humano de la Clínica Universidad de La Sabana cuenta con una estructura documental construida según los lineamientos establecidos Institucionalmente para tal fin. Dicha estructura parte de la “Política de Desarrollo Humano”, la cual contempla los lineamientos que impulsan la selección, el desarrollo integral, la compensación, bienestar, formación y salud de los colaboradores, procurando que el plan de vida de estos se armonice con los objetivos estratégicos de la Clínica y se consolide el equipo humano del campus biomédico de la Universidad de La Sabana. La política y su cumplimiento es revisada anualmente y el principal instrumento para verificar su cumplimiento es el comité de Gestión Humana.

Correspondiente al despliegue de esta línea estratégica de la política institucional de desarrollo humano, la Clínica tiene documentado e implementado el “Procedimiento de Bienestar a Empleados”, que busca ofrecer beneficios y actividades a los colaboradores vinculados y a su núcleo familiar, impulsando su formación laboral y personal, generando sentido de pertenencia y logrando cubrir sus intereses. Durante el año 2022, se continuo con la ejecución del portafolio de beneficios extralegales para los funcionarios de la Clínica, vinculados a través de contrato laboral, los cuales se resumen a continuación:

Durante el año 2022 se dio permanencia a los siguientes beneficios:

- Política de flexibilidad laboral de espacio para los trabajadores que por la naturaleza de su cargo y funciones realizadas pudieran desarrollar sus funciones bajo esta modalidad, con corte a diciembre de 2022 permanecieron 27 personas, distribuidas así:



- Financiera y Administrativa
- Comercial
- Desarrollo humano
- Educación e investigación
- Enfermería

- Disponibilidad de trajes de mayo para uso exclusivo de servicios con alta exposición tales como UCI, Urgencias, epidemiología, etc. Las demás áreas vuelven al uso de los uniformes asignados.
- Para diciembre de 2022 se generó el pago de un bono no constitutivo de salario correspondiente al 25% sobre el valor del salario de cada colaborador y proporcional al tiempo de vinculación, el cual fue apoyado por la Universidad de La Sabana.

## Beneficios extralegales 2022

BENEFICIO	INVERSIÓN 2022
Prima de Vacaciones	\$ 333.718.751 516 Funciones
Auxilio de nacimiento	\$ 32.451.156 22 funcionarios
Vacaciones recreativas	\$ 9.598.262 19 niños

Auxilio de alimentación	\$ 176.333.176
Dotación	\$ 124.130.875
Fiesta de los niños fin de año	\$ 57.872.829 306 niños
Licencia de maternidad extendida	\$ 22.208.140 31 funcionarias
Día de médico	\$ 6.359.936
Día de la enfermera	\$ 10.063.613
Día de la rehabilitación	\$ 4.691.544
Celebración día del instrumentador quirúrgico y terapeuta respiratorio	\$ 4.736.513
Celebración fin de año empleados	\$ 56.419.754
Placas/Botones de reconocimiento (10, 15, 20 años)	\$ 5.197.000
Incapacidades (33% adicional)	\$ 114.654.933 345 funcionarios
Póliza de vida	\$ 109.571.250
Convenio colegios ASPAEN	\$ 112.763.000
Descuento consumo celular	\$ 14.382.848 15 funcionarios
Descuento servicios médicos	\$ 1.979.748 12 funcionarios
Calamidades domésticas	\$ 13.209.758 89 funcionarios
Bonificación 25% Diciembre (Capitalizado por Universidad de la Sabana)	\$ 496.028.039 805 funcionarios
Detalles de cumpleaños	\$ 11.334.600 609 funcionarios
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1.717.705.725</b>

Durante el año 2022, se fortalecieron beneficios como el detalle de cumpleaños entregado a los colaboradores, el cual consistió en un bono para disfrutar de un almuerzo y/o desayuno en el restaurante el Mesón de la Clínica, a este beneficio accedió alrededor del 80% de la planta de personal.

También se incluyó la celebración de fechas especiales al grupo de terapia respiratoria e instrumentación quirúrgica, actividad que para el año 2022, se llevó a cabo en Compensar de la 220, en la que se obtuvo una participación del 95% con asistencia de alrededor de 41 personas.



Adicionalmente, después de 2 años, se aprobó el aumento del valor del subsidio de alimentación en un 15% para los colaboradores de la Clínica que devengan menos de 2 SMMLV. La decisión tuvo un costo anual de \$22MM.

Por último, se retomó de manera presencial la celebración de fin de año y la celebración de Navidad para los hijos de funcionarios (306 niños participaron).





Como de mucho tenemos sus meritos que la celebracion del Fin de Año, un espacio que nos permitio recordar la importancia de compartir y disfrutar, de regalar un momento de momentos valiosos de las personas que poco a poco se han convertido en nuestra segunda familia.

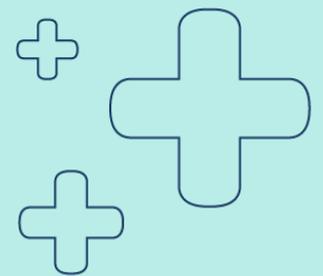
El evento se compuso de varios momentos especiales, iniciando con la paladinada del Doctor Juan Guillermo Ortiz, al reconocimiento a los colaboradores que cumplieron un año de servicio en el Hospital, los reconocimientos especiales a servicios o colaboradores, como reconocimientos largos.

La jornada concluyó con el acompañamiento musical del Mariachi Evolucion que con su repertorio atravesó a los asistentes, y que incluyó temas que la mayoría cantaron juntos a sus compañeros algunas de las canciones. Por otra parte, se realizó el Bingo que atrajo a todos los colaboradores entre los que se encuentran: María "Sandra Albarado" Guzmán, Hermana de Enfermería, Maveley Linares Hernández Pardo, Terapeuta en Fisioterapia y Jesús David Castellanos López, Auxiliar de Enfermería.

Esperamos que la alegría de estos valores se refleje en todos los momentos de sus actividades y sirva en el desarrollo de la mejor de sus celebraciones.

## Retos 2023:

- Actualizar e implementar nuevas estrategias de comunicación para fortalecer el reconocimiento del Portafolio de Beneficios de la Clínica.
- Fortalecimiento del Plan de Beneficios de la Clínica, de acuerdo con los resultados de la encuesta de capacitación, bienestar y reconocimiento a realizar en el año 2023.
- Evaluar la política de flexibilidad laboral y generar estrategias de fortalecimiento de esta, de acuerdo con el cumplimiento de las políticas definidas en la misma.



# Seguridad y Salud en el Trabajo

## Representación de los trabajadores en comités formales

### Trabajador – Empresa de salud y seguridad

Desde el 2013 se estableció una “Sub Política de Seguridad y Salud en el Trabajo” (DE.01.DH.01.PL.01-01), la cual actualmente se encuentra en su 10° versión (diciembre de 2021) y que hace parte de la “Política de Gestión del Talento Humano” (DE.01.DH.01.PL.01), implementada desde marzo 2012 con actualización en mayo de 2022. En ella se declara el compromiso de la Clínica con la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y la protección de la integridad de los empleados, contratistas y terceras personas que se ven involucradas en las actividades de la institución.

Las actividades y el plan de trabajo que se deriva de la política, se encuentran consolidados en el “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” (SS.01.ST.01), implementado desde 2013 y cuya última actualización se realizó en agosto de 2022, buscando que la seguridad y salud en el trabajo tenga un enfoque de sistema de gestión basado en el mejoramiento continuo; cada una de las partes de dicho sistema de gestión tiene actividades implementadas para el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores en temas de salud y seguridad en el trabajo y de los resultados de las mismas.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tiene por objetivo mantener el más alto grado de salud en los empleados y proteger a todos los trabajadores de la Clínica Universidad de La Sabana de los diferentes riesgos potenciales a los que puedan estar expuestos, a fin de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en ellos. Este sistema incluye el Subprograma de Medicina

Preventiva y del Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial los cuales abarcan todas las actividades referentes a la Prevención, Seguridad y Promoción de la Salud, incluyendo la instauración de Sistemas de Vigilancia Epidemiológica y Programas sobre riesgos específicos, de los cuales se adelantan actividades de acuerdo con el riesgo y se implementan acciones buscando la mejora continua de las condiciones de trabajo en la Clínica.

Desde 2014 se ejecutan actividades de Prevención y Promoción de la Salud, estas se realizan a través de una campaña de prevención ocupacional que se realiza en abril de cada año desde 2012, con un tema específico de prevención cada día de la semana, realizada por última vez del 24 al 28 de abril de 2023, la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo realizada cada año en octubre también desde 2012 con un tema específico cada día de la semana, realizada por última vez del 15 al 18 de noviembre de 2022. Para el 2022 se realizaron campañas de salud mental por medio de infografías enviadas por comunicación interna a todo el personal de la Clínica.

Como vigilancia y verificación al cumplimiento de todas las actividades del SG-SST, la Clínica cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la institución, formalizado desde 2009, con vigencia actual de junio de 2021 a junio de 2023, renovado cada 2 años de acuerdo con la normatividad vigente, conformado por igual número de representantes por parte de la administración y de los trabajadores, seis representantes elegidos por votación y sus respectivos suplentes designados, con participación de todo el personal de la institución.

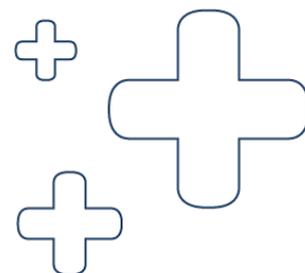
Los miembros del Comité se reúnen mensualmente y analizan las investigaciones de la totalidad de los accidentes de trabajo (cobertura del 100% de las investigaciones realizadas desde noviembre de 2012), los incidentes y los casos de enfermedad laboral. El COPASST también realiza inspecciones de áreas mensuales para identificación de peligros y condiciones inseguras generando planes de acción de los hallazgos encontrados; el seguimiento a la implementación de estos planes lo realiza el personal del área de seguridad y salud en el trabajo con acompañamiento de la ARL a través de la matriz de mejoras, siendo todo esto a su vez insumo para la matriz de riesgos de la Clínica.

El COPASST realiza seguimiento trimestral a los resultados de los indicadores del Sistema de Gestión y anualmente a la evaluación del sistema de gestión, proceso que

se realiza mediante autoevaluación de estándares mínimos, auditoría interna y revisión por el Comité de Dirección, logrando en 2022 un cumplimiento del 98,8% en la auditoría interna del sistema de gestión y un 98% de cumplimiento en la autoevaluación de estándares mínimos. Al ser un Comité que no depende de otra instancia, este gestiona directamente a través del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Clínica lo que se requiera implementar.

Teniendo como marco de referencia los valores y el concepto de Humanización de la Clínica, se cuenta con una “Política de Gestión del Talento Humano” (DE.01.DH.01.PL.01), la cual cuenta a su vez, con una Sub Política asociada de “Respeto y buen trato” (DE.01.DH.01.PL.01-02) que tiene como objetivo “promover en los trabajadores de la Clínica Universidad de La Sabana, el respeto y buen trato entre sus colaboradores, contratistas, personal en práctica y terceras personas que se ven involucradas en las operaciones de la institución, con base en los valores institucionales de prudencia, respeto, laboriosidad, solidaridad, transparencia y alegría.”

Para hacer operativa la “Sub Política de Respeto y Buen Trato” (DE.01.DH.01.PL.01-02), la Clínica cuenta con un “Procedimiento para la sana convivencia laboral” (SS.01.PR.07), que establece definiciones claras, las medidas preventivas, las actuaciones ante violencia verbal o física, el reporte e investigación de casos, las medidas de intervención y los roles de los diferentes actores, todo esto implementado y vigilado por el Comité de Convivencia Laboral, el cual se establece como medida preventiva de acoso laboral y contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo; dicho comité está constituido por ocho (8) miembros, cuatro (4) principales (2) dos delegados por la Clínica y (2) dos elegidos por los empleados y (4) cuatro suplentes (dos delegados por la Clínica y dos elegidos por los empleados), quienes analizan y evalúan los casos de presunto acoso laboral y proponen y evalúan los planes de acción que se generen. Hasta el momento en la institución no hay ningún caso constituido de acoso laboral tras los procesos de investigación respectivos.

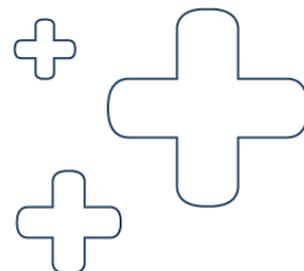


## Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional

La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos que se realiza anualmente en la Clínica, permite priorizar los riesgos a intervenir, sobre los cuales se han desarrollado múltiples estrategias de intervención, mitigación y control, organizadas en Programas y Sistemas de Vigilancia Epidemiológica y enmarcadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Actualmente contamos con tres sistemas de vigilancia epidemiológica, el “Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Biológico” (SS.01.ST.04), el “Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Radiaciones Ionizantes” (SS.01.ST.02) y el “Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Biomecánico” (SS.01.ST.03); y cinco programas sobre riesgos específicos “Programa de Protección Radiológica” (SS.01.PG.04), “Programa de Seguridad Química” (SS.01.PG.02), un “Programa de Protección Contra Caídas de Altura” (SS.01.PG.01), un “Programa para la Prevención del Riesgo Psicosocial” (SS.01.PG.05), un “Programa de Movilidad Segura” (SS.01.PG.03) y un “Plan Hospitalario de Emergencias” (SS.01.PA.01); de cada uno de ellos se derivan procedimientos, guías, análisis de riesgos, todos ellos socializados e implementados y a los cuales se les realiza seguimiento mediante indicadores mensuales, trimestrales y anuales, cuyo cumplimiento es monitorizado trimestralmente por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

Las acciones implementadas, tanto en actividades preventivas como de intervención, han evidenciado una disminución progresiva en la accidentalidad institucional y en la severidad de estos:

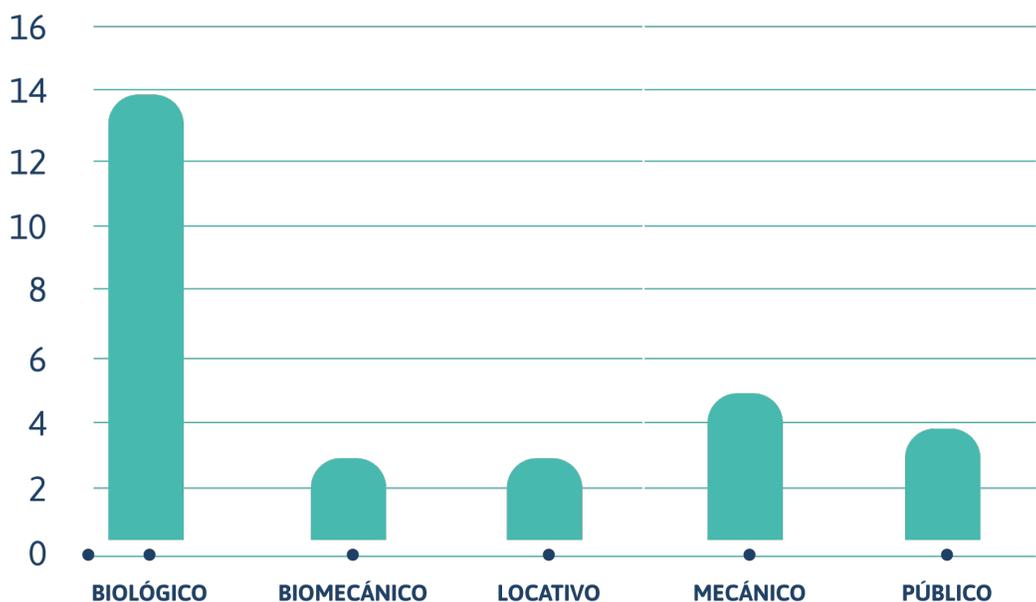


Beneficio	2020	2021	2022
Número de accidentes de trabajo	▲ 35	▶ 35	▼ 29
Índice de frecuencia de accidentalidad	▶ 0,11%	▲ 0,15%	▼ 0,12%
Número de días perdidos por accidente de trabajo	▼ 68	▼ 58	▼ 35
Índice de severidad	▶ 0,59%	▼ 0,47%	▼ 0,37%
Incidencia de enfermedad laboral	▲ 277,23	▼ 0	▼ 0
No. Casos de mortalidad laboral	▶ 0	▶ 0	▶ 0

En 2022 disminuyó el número de accidentes de trabajo, los días de incapacidad requeridos, la severidad y la frecuencia con respecto a los dos años anteriores, además de que nunca se han presentado casos de mortalidad por accidente de trabajo en la historia de la institución.

En la siguiente gráfica se aprecia que la accidentalidad por tipo de riesgo en el 2022, donde se refleja que la mayor accidentalidad fue por riesgo biológico a diferencia del año 2021, donde la mayor accidentalidad fue por riesgo biomecánico. Por ser ambos riesgos importantes, la Clínica cuenta con sistemas de vigilancia epidemiológica para este tipo de riesgos.

### ACCIDENTALIDAD POR RIESGO 2022



En el área de Seguridad y Salud en el Trabajo también se lleva el registro de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales del personal con otras modalidades de contratación. En total, se presentó 1 accidente de trabajo en el 2022, al igual que el año anterior.

Por otro lado, actualmente no tenemos ningún colaborador con diagnósticos calificados de origen laboral.

Toda la información de los factores de riesgo, los accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades laborales, seguimiento a casos y los registros de los mismos, son manejados directamente por el personal del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Clínica de manera confidencial, manteniendo la fidelidad y objetividad de los registros y la custodia de los mismos, reportando la información a la Subdirección de Desarrollo Humano y al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de acuerdo con lo que sea requerido.

## Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad

Dada la ubicación geográfica de la institución, en el área no se tiene un riesgo aumentado de enfermedades contagiosas. Sin embargo, debido al proceso propio de las actividades institucionales, la Clínica tiene algunos grupos de personas expuestas a riesgos específicos mayores que otros grupos poblacionales, los cuales se han identificado y priorizado mediante la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos que se realiza anualmente en la institución y el registro de los perfiles de cargo en el profesiograma institucional que permite identificar los riesgos a los cuales están expuestos.

Los cargos con exposición a riesgo biológico, biomecánico, ruido, trabajos en alturas, labores con algunos químicos específicos o trabajos con radiaciones ionizantes, se les realizan actividades específicas para el control y seguimiento del riesgo.

Dicho personal se tiene incluido en programas y sistemas de vigilancia epidemiológica específicos como se describió previamente, realizando seguimiento y vigilancia constante tanto de los controles implementados como de los trabajadores, mediante inspecciones, mediciones ambientales, seguimiento a marcadores biológicos y exáme-

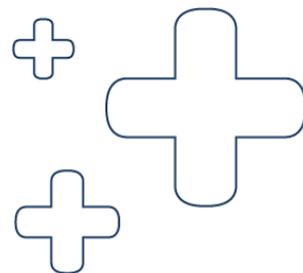
nes médicos ocupacionales orientados a dicha exposición, permitiendo que hasta el momento no se hayan presentado casos de enfermedades relacionadas con su exposición ocupacional.

Se cuenta además, con un “Procedimiento para contratistas” (SS.01.PR.13), implementado desde mayo de 2016 y cuya última actualización se realizó en marzo de 2022, donde se establecen los requisitos que deben cumplir los contratistas y sus trabajadores cuando realicen actividades dentro de las instalaciones de la Clínica, para garantizar que cuenten con la debida protección en seguridad y den cumplimiento a los lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo y gestión ambiental de la institución; dicho procedimiento se socializa con los contratistas y se puntualizan aspectos operativos a través de la inducción a contratistas, que se realiza desde marzo de 2016 con el grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y Epidemiología, e incluye la entrega del folleto de inducción a contratistas con los aspectos más relevantes actualizado en 2023.

## Avances respecto a los retos planteados para 2022

Fortalecer las capacitaciones y demás actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto en el personal interno como en el personal con otras modalidades de contratación de la institución. Continuamos con la realización de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo los diferentes programas y sistemas de vigilancia epidemiológica, manteniendo la tendencia a la disminución de los accidentes de trabajo y la no aparición de casos de enfermedad laboral.

Se continúa trabajando en la cobertura de las capacitaciones en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, contando con una cobertura global del 66% del personal en 2022, haciendo uso de la plataforma para las capacitaciones virtuales y abarcando también al personal con otras modalidades de contratación, puesto que, aunque ya se han venido realizando capacitaciones presenciales con ellos, continúa siendo necesario fortalecer esta actividad en 2023.



## Realizar seguimiento a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del personal con otras modalidades de contratación

Las auditorías a otras modalidades de contratación, se vienen realizando desde el área de Aseguramiento de Calidad de la Clínica desde el año 2013, dicho proceso se explica ampliamente en el documento “Procedimiento de Auditoría de Calidad” (última actualización en agosto de 2020); dentro de este proceso se encuentra el monitoreo del estado del SG-SST de las otras modalidades de contratación en donde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo participa desde el año 2017, verificando y garantizando el cumplimiento de los estándares mínimos de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo mediante una lista de verificación de documentos, este procedimiento se alineó con los contratos del personal con otras modalidades de contratación desde el 2019 a través del área de jurídica de la Clínica donde se incluyó en todos los contratos la cláusula de cumplimiento del SG-SST, de acuerdo con la normatividad vigente.

Buscando no solo alinear a las personas vinculadas bajo otras modalidades de contratación en el cumplimiento de los lineamientos institucionales, sino también fortalecer el seguimiento y el cumplimiento de todos los aspectos, incluyendo lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo y dados los cambios normativos, en marzo de 2019 se ajustaron los aspectos a verificar desde esta área en las auditorías a otras modalidades de contratación, adicionando a los aspectos que se tenían definidos previamente, la verificación de la vigencia de las reuniones del COPASST, el reporte a la Clínica de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que hayan ocurrido en el personal que labora en las instalaciones de la Clínica, el seguimiento al estado de vacunación del personal, en especial al que labora dentro de las instalaciones de la Clínica y el plan de trabajo anual de los resultados de la autoevaluación de estándares mínimos.

Tras el ajuste realizado a las listas de chequeo de auditoría a otras modalidades de contratación, en abril de 2019 se realizó una capacitación a todos los supervisores de contratos en

la institución, en la que se presentaron todos los aspectos a tener en cuenta con las otras modalidades de contratación, tanto en el proceso de supervisión del contrato como en el proceso de auditoría, ajustando también la priorización de terceros a evaluar, buscando aumentar la cobertura de la siguiente manera:



Teniendo en cuenta que el modelo anteriormente propuesto, fue difícil de implementar, dado que los supervisores de contrato debían tener un nivel de conocimiento muy amplio y diverso en los diferentes campos a auditar, durante el 2019 el Comité de Dirección replanteó dicho proceso de auditoría a otras modalidades de contratación, quedando este a cargo de la Subdirección de Aseguramiento de Calidad, con apoyo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando se requiera, para implementar de manera progresiva a partir del año 2020 buscando aumentar la cobertura y la mejora continua del mismo.

De acuerdo con el cronograma, para el 2022 se gestionaron auditorías a 33 contratos, de los cuales se ejecutaron 27; en su mayoría realizadas de forma virtual, el número de contratos auditados ha venido creciendo de manera progresiva, así como el promedio de cumplimiento 2022 fue del 87%. Además, de los hallazgos y seguimiento por parte de la Subdirección de Aseguramiento de Calidad de la Clínica, los resultados de las auditorías a otras modalidades de contratación son socializados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) en su reunión mensual, ahí se exponen las auditorías que se llevaron a cabo el mes anterior y se determina de acuerdo con el porcentaje de cumplimiento de la lista de verificación el tiempo en el cual se realizará el seguimiento a los planes de mejoras emitidos por las otras modalidades de contratación en base a los hallazgos u observaciones, para con ello contribuir en los planes de mejora que nos permita no solo prestar un servicio de alta calidad, sino que también se continúen mejorando las condiciones de trabajo de los empleados, contratistas y terceras personas involucradas en las operaciones de la Clínica garantizando la protección de su integridad.

# Educación y Formación de personas

## Generalidades Comité de Capacitación

Para la Clínica es de gran relevancia la formación y el crecimiento personal de los colaboradores, es así, como surge la necesidad de crear a partir del 2012 el Subcomité de capacitación y formación, en donde se establecen los lineamientos para aprobar las solicitudes formales e informales de capacitación de los empleados, así mismo vela por el cumplimiento del plan institucional de capacitación en sus cinco áreas de formación: Plan inicial general, formación específica, plan de desarrollo docente, formación humana y otras competencias.

El Subcomité de Capacitación y Formación también es el encargado de, hacer seguimiento al cumplimiento de los requisitos de formación de acuerdo con el plan de capacitación, evaluar nuevas necesidades de capacitación, actualizar el plan según las necesidades identificadas y realizar el seguimiento presupuestal.

El Subcomité está conformado por el Subdirector de Educación e Investigación (Presidente), el Subdirector de Desarrollo Humano, un representante de la Subdirección Médica y el Coordinador de capacitación y Desarrollo (secretario).

A diciembre de 2022, en promedio el género femenino, participó en 13 cursos del plan de formación, lo que representa que la media y/o promedio de horas de formación para el personal femenino fue de 16 horas, mientras que el género masculino en promedio participó en 8 cursos, lo que representa que el promedio de horas de formación fue de 12 horas. En la siguiente tabla se presentan las horas de formación discriminados por sexo.

Promedio Planta 2022 Género Femenino	<b>570</b>
Participación género Femenino en plan de formación	<b>7206</b>

Promedio participación género Femenino en cursos plan formación	<b>13</b>
Total horas formación género femenino	<b>8973</b>
Promedio horas de formación género femenino	<b>16</b>
Promedio calificación género femenino	<b>4,31</b>

Promedio Planta 2022 Género Masculino	<b>183</b>
Participación género masculino en plan de formación	<b>1467</b>
Promedio participación género masculino en cursos plan de formación	<b>8</b>
Total horas formación género masculino	<b>2166</b>
Promedio horas de formación género masculino	<b>12</b>
Promedio calificación género masculino	<b>4,29</b>

En cuanto a los resultados de las evaluaciones de conocimiento para el año 2022, el promedio general de calificaciones de ambos géneros fue 4,30/5, lo cual permite evidenciar que los colaboradores que asistieron a las capacitaciones lograron en una alta medida adquirir los conocimientos frente a cada tema.

Para el año 2021 se implementaron 3 cursos adicionales, gestión del duelo, entrenamiento al cargo hospitalización y entrenamiento al cargo urgencias, quedando 31 cursos virtuales en total; Adicionalmente, se desarrollaron los cursos de manejo de pacientes víctimas de ataque con agente químico y dolor y cuidados paliativos los cuales fueron puestos en funcionamiento en el año 2022, obteniendo en este año un total de 33 cursos activos, lo anterior, para dar respuesta a las necesidades de los servicios y la normatividad vigente.

A diciembre del año 2022 participaron en el curso de Covid-19, 275 colaboradores de 275 que conformaban el público objetivo, para un total de participación del 100%, así mismo se aplicaron 275 evaluaciones correspondientes a un 100% de participación, aprobado 223 participantes, correspondientes al 81% de aprobación.

En la siguiente tabla se presentan los resultados de la participación en los cursos del plan de formación, discriminados por género:

Nombre programa	Mujeres	Nota promedio	Total, sesiones	Hora Sesión	Total horas	Total horas formación mujeres
Inducción general	198	4,5	5	6	30	1188
Reinducción	535	4,1	12	1	12	535
Entrenamiento al cargo	43	3,8	12	1	12	43
Atención integral en salud a víctimas de violencia sexual	52	4	12	1	12	52
Plan básico de SST	395	4,4	12	1	12	395
Bioseguridad	382	4,4	12	1	12	382
Ergonomía	391	4,8	12	1	12	391
Plan de emergencias	371	4,2	12	1	12	371
Control del fuego	346	4,5	12	1	12	346
Plan de emergencias externas	185	4,8	12	1	12	185
Riesgo químico	192	4,8	12	1	12	192
Prevención, control y vigilancia epidemiológica	191	4,5	1	1	1	191
Buenas prácticas clínicas	23	NA	2	1	2	23
Manejos de residuos hospitalarios y gestión ambiental	847	4,5	11	1	11	847

Direccionamiento estratégico - plataforma estratégica política de calidad	535	4,1	12	1	12	535
Seguridad del paciente	523	4,1	12	1	12	523
Uso y manejo de equipos biomédicos	937	4,2	10	1	10	937
Programa de aire medicinal	11	4,8	2	1	2	11
SARLAFT	158	4,3	9	1	9	158
Covid - 19 (varía)	186	4	41	1	41	186
Telemedicina (varía)	24	4	10	1	10	24
Gestión del duelo (varía)	109	3,6	12	1	12	109
Ataque con agente químico (varía)	75	4,8	6	1	6	75
Formación en sistemas: (hosvital y otras herramientas) (varía)	77	3,9	12	1	12	77
Educación (Varía)+ SPEM	76	NA	7	1	7	76
Investigación	37	NA	3	1	3	37
Tics (Varía)	32	4,26	15	2	30	64

Formación humana y cultura institucional (convivencias)	54	NA	2	8	2	432
Bioética (varía)	61	NA	4	1	4	61
Habilidades gerenciales	45	NA	7,5	8	60	360
Dolor y cuidados paliativos (varía)	63	4,4	11	1	11	63
Servicio al cliente (varía)	52	NA	15	2	30	104
Total público	7206	4,31	330	53	437	8973

Nombre programa	Hombres	Nota promedio	Total sesiones	Hora Sesión	Total horas	Total horas formación hombres
Inducción general	36	3,9	5	6	30	216
Reinducción	107	3,9	12	1	12	107
Entrenamiento al cargo	7	4,4	12	1	12	7
Atención integral en salud a víctimas de violencia sexual	15	3,9	12	1	12	15
Plan básico de SST	70	4,6	12	1	12	70
Bioseguridad	62	4,4	12	1	12	62
Ergonomía	70	4,8	12	1	12	70
Plan de emergencias	74	4,4	12	1	12	74
Control del fuego	64	4,8	12	1	12	64
Plan de emergencias externas	37	4,8	12	1	12	37

Riesgo químico	24	4,4	12	1	12	24
Prevención, control y vigilancia epidemiológica	24	4,5	1	1	1	24
Buenas prácticas clínicas	11	NA	2	1	2	11
Manejos de residuos hospitalarios y gestión ambiental	122	4,5	11	1	11	122
Direccionamiento estratégico - plataforma estratégica política de calidad	107	3,9	12	1	12	107
Seguridad del paciente	103	3,9	12	1	12	103
Uso y manejo de equipos biomédicos	119	4,2	10	1	10	119
Programa de aire medicinal	4	4,7	2	1	2	4
SARLAFT	30	4,5	9	1	9	30
Covid - 19 (varía)	89	3,9	41	1	41	89
Telemedicina (varía)	8	3,6	10	1	10	8
Gestión del duelo (varía)	26	3,6	12	1	12	26
Ataque con agente químico (varía)	17	4,7	6	1	6	17

Formación en sistemas: (hosvital y otras herramientas) (varía)	34	3,5	12	1	12	34
Educación (Varía)+ SPEM	59	NA	7	1	7	59
Investigación	7	NA	3	1	3	7
Tics (Varía)	10	4,76	15	2	30	20
Formación humana y cultura institucional (convivencias)	54	NA	2	8	2	432
Bioética (varía)	21	NA	4	1	4	21
Habilidades gerenciales	16	NA	7,5	8	60	128
Dolor y cuidados paliativos (varía)	21	4,6	11	1	11	21
Servicio al cliente (varía)	19	NA	15	2	30	38
Total público	1467	4,29	330	53	437	2166

## Solicitudes comité de capacitación

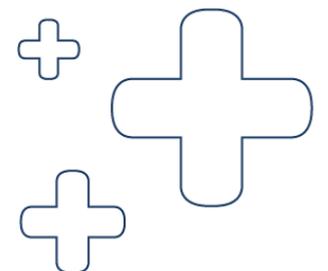
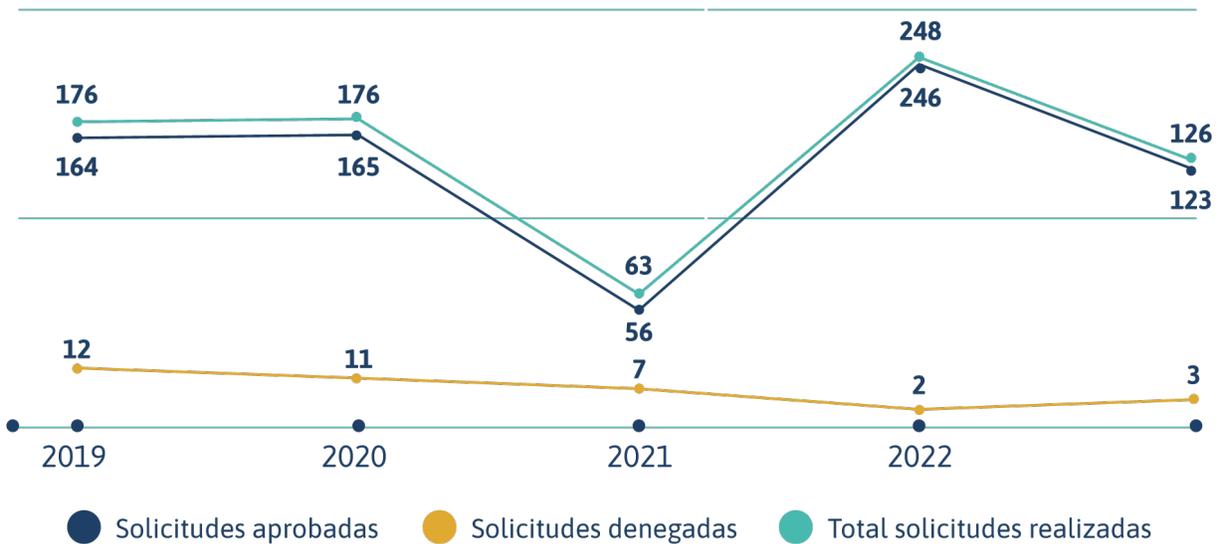
Como mecanismos para proporcionar la mejora de las aptitudes de los colaboradores en sus puestos de trabajo, la Clínica cuenta con el plan de capacitación institucional, las solicitudes por parte de los colaboradores de educación formal y continuada, sistema de gestión de desempeño y entrenamiento al cargo los cuales son descritos a continuación:

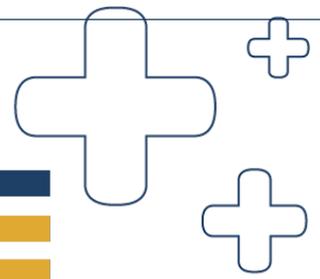
Solicitudes de educación formal y continuada: Para que los colaboradores puedan acceder a apoyo de capacitación adicional al ofrecido en el plan institucional (congresos, cursos, educación continua, especializaciones, maestrías, etc.), el Sub-Comité de Capacitación y Formación evalúa seis requisitos para su aprobación (calidad del

programa, interés del programa, evaluación de desempeño, adecuada capacidad de pago, antigüedad laboral y dedicación hora efectiva). Una vez evaluados los anteriores criterios según la ponderación definida se aprueba el tipo de apoyo concedido por la Clínica: apoyo en tiempo, apoyo en tiempo y dinero, o apoyo en dinero; entre otros.

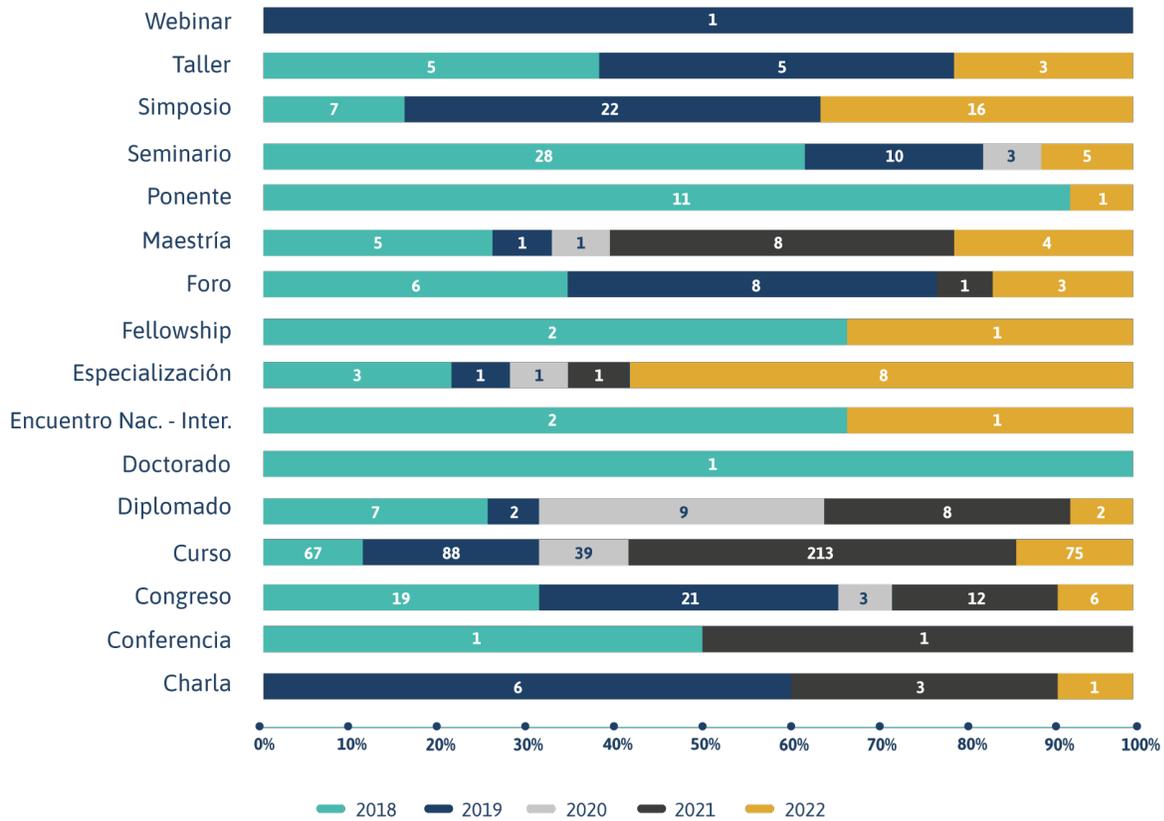
Durante los meses de enero a diciembre del 2022 se recibieron 126 solicitudes de apoyo a educación, de las cuales se aprobaron el 98%. (123), con una inversión de recursos líquidos de \$44.833.443 y de \$52.304.305 en especie. Asimismo, se dio continuidad al Plan de Desarrollo y Seminario SPEM, con una inversión total de \$49.760.500. Lo anterior, evidenciado la disposición Institucional en desarrollar a sus colaboradores a través de los diferentes programas de Formación y Capacitación, como se relaciona en las siguientes tablas.

## Solicitudes realizadas vs aprobadas por el comité de Capacitación 2022

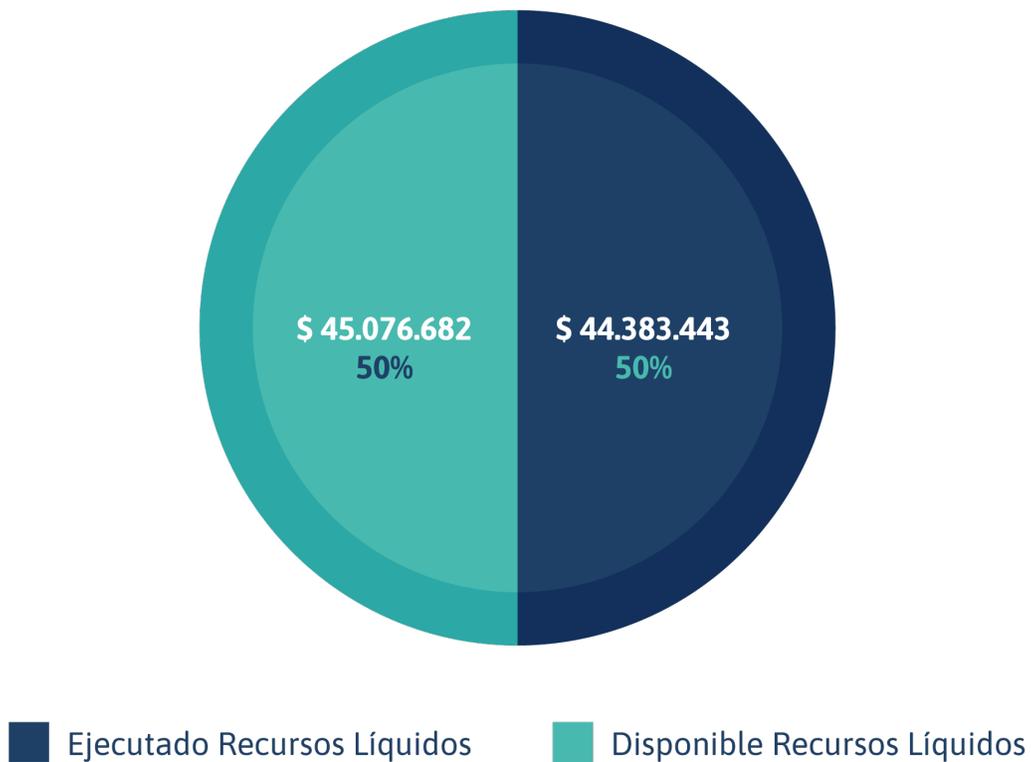




## Tipo de solicitudes



## Recursos líquidos



## Comparativo gasto presupuestal

AÑO	2018	2019	2020	2021	2022
Solicitudes Realizadas	176	176	63	248	126
Aprobadas	164	165	56	245	123
% Aprobación	93%	94%	89%	99%	98%
Presupuesto	\$ 113.100.000	\$ 150.000.000	\$ 105.000.000	\$ 120.000.000	\$ 89.460.125
Presupuesto ejecutado (Apoyo Económico)	\$ 39.675.451	\$ 81.085.035	\$ 5.046.507	\$ 94.555.891	\$ 44.383.443
% Ejecución (sin apoyo en especie)	35%	54%	5%	79%	50%
Apoyo Especie Apoyo en Tiempo Cté	\$ 47.676.354	\$ 54.656.665	\$ 9.467.461	\$ 41.553.907	\$ 52.304.305
Apoyo en Tiempo Seminario Spem + Desarrollo Docente			\$ 579.379.777	\$ 368.256.298	\$ 49.760.500
Gasto Presupuestal (Económico + Especie)	\$ 87.351.805	\$ 135.741.700	\$ 593.893.745	\$ 504.366.096	\$ 146.448.248
% Ejecución (Económico + Especie)	77%	90%	566%	420%	164%
Observaciones	No se contemplaba SPEM	No se contemplaba SPEM	Se contempla SPEM	Se contempla SPEM	Se contempla SPEM

## Entrenamiento en el cargo

El objetivo de este programa es propiciar conocimiento y competencias en los colaboradores que se vinculan a la Clínica Universidad de La Sabana para desarrollar el trabajo asignado, facilitando la ubicación del nuevo colaborador en la institución y en el área donde se va a desempeñar.

La implementación del programa en los servicios y áreas se ha venido priorizado de acuerdo con el impacto en su contacto con los pacientes, los servicios Core y el índice de rotación de los servicios o áreas, es por esto por lo que la clínica cuenta con el proceso de inducción al cargo en cuatro áreas asistenciales (urgencias, hospitalización, enfermería y rehabilitación), y en dos áreas administrativas (facturación y acceso).

Por otra parte, durante el segundo semestre del año 2019 y primer semestre del año 2020 se elaboraron los cursos virtuales de entrenamiento al cargo para los médicos generales y especialistas de los servicios de hospitalización y urgencias, los cuales se implementaron en el primer semestre del 2022 y durante el segundo semestre del año 2023 se dará continuidad con la construcción e implementación del programa en los servicios priorizados.

La participación total en el entrenamiento al cargo de los colaboradores de los servicios de Rehabilitación, Enfermería, Acceso y Facturación durante el año 2022 correspondió a 86 colaboradores alcanzando una cobertura del 100% de las personas que se contrataron en las siguientes áreas: 17 en el servicio de Rehabilitación, 47 al grupo de Enfermería, 14 al área de Acceso y 8 de Facturación. Adicionalmente, el promedio general de calificaciones es de 4,3/5, lo que representa un alto grado de apropiación en los temas impartidos.

Por otra parte, para los cargos de los médicos generales y especialistas de urgencias y hospitalización se obtuvo un porcentaje de cobertura del 26%, con una calificación promedio de 4,5.

Teniendo en cuenta que para el año 2022 fue el lanzamiento del curso de entrenamiento de urgencias y hospitalización y no se cumplió con la cobertura esperada, para el año 2023 se revisarán e implementarán estrategias para el entrenamiento y garantizar que se cumpla en los tiempos estipulados sin afectar las labores del cargo.

## Sistema Gestión del Desempeño

El modelo de gestión de desempeño es un mecanismo de evaluación periódica y sistemática de las competencias y del desempeño. Como se describe detalladamente en el contenido.

El modelo está conformado por la evaluación de objetivos de desempeño y la evaluación de competencias institucionales, las cuales se llevan a cabo mediante un ciclo de planeación, seguimiento, evaluación (autoevaluación y evaluación jefe inmediato) y realimentación, buscando elevar el nivel de desempeño laboral y el crecimiento personal de los colaboradores vinculados con contrato a término indefinido y antigüedad mínima de seis (6) meses.

Es importante tener en cuenta que a los colaboradores con cargo de auxiliar, técnicos o tecnólogos se les aplica la evaluación de competencias únicamente, así mismo, el público objetivo de cada fase puede variar, debido a retiros que surjan en el proceso.

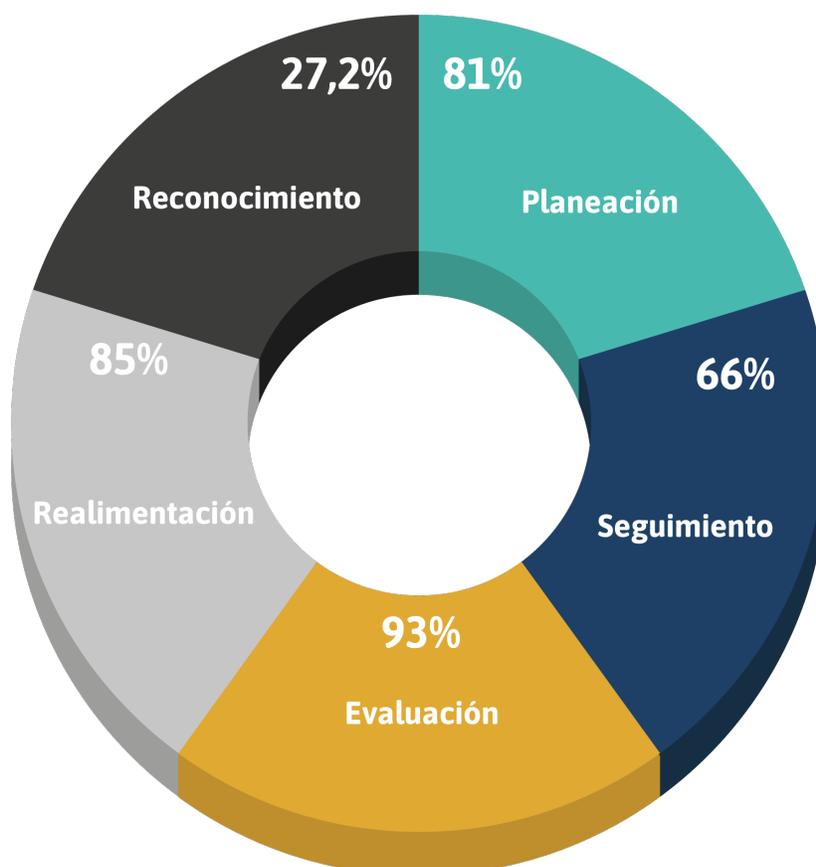
Teniendo en cuenta el incremento en la ocupación de los servicios asistenciales generada por el Covid-19, El Comité de Gestión Humana decidió que para el ciclo de enero del 2019 a enero del 2021 se evaluaría al público objetivo en dos fases, la primera fase

se llevó a cabo en los meses de julio a agosto del 2020 abarcando a las subdirecciones administrativas (gestión de calidad, desarrollo humano, comercial, administrativa y financiera) y la segunda fase inició en la última semana del mes de octubre del 2020 a junio del 2021, abarcando a las subdirecciones asistenciales (médica y enfermería).

Como resultado del ejercicio para el periodo 2019 - 2021 el total del público objetivo en el componente de competencias corresponde a 380 colaboradores, logrando la evaluación en dicho campo del 88% del público objetivo (333 colaboradores), así, dentro del público objetivo 224 colaboradores aplicaban a la evaluación de objetivos de desempeño de los cuales participaron 198, obteniendo así un total del 88% de cobertura.

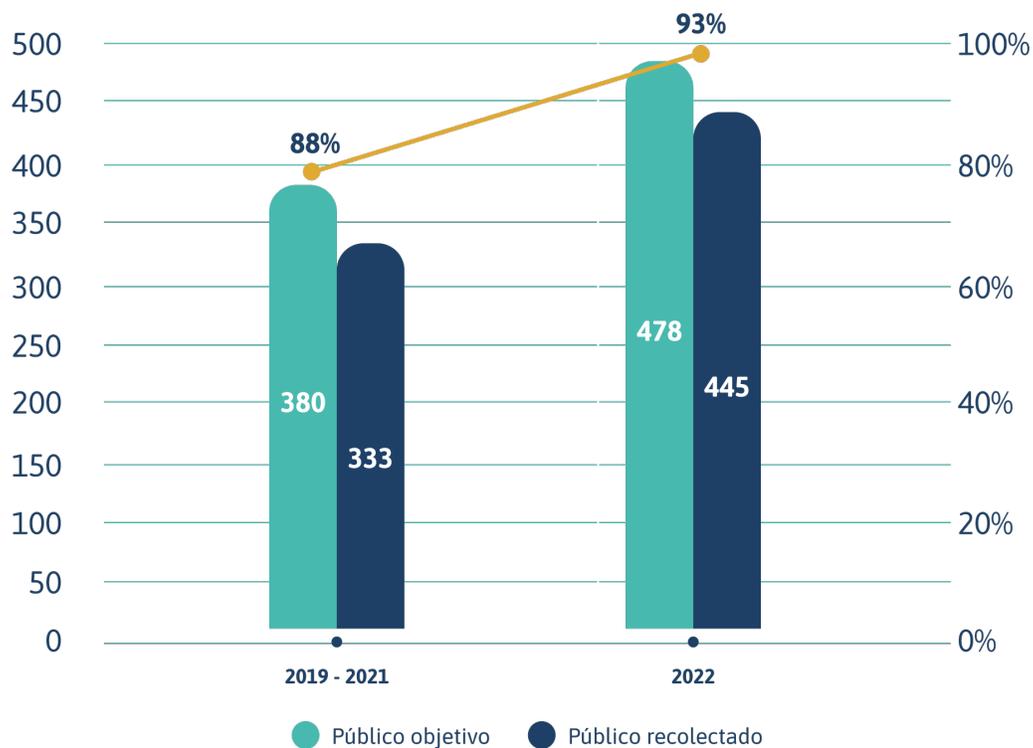
Por otro lado, para la vigencia 2021 - 2022, se realizó la respectiva planeación de los objetivos de desempeño de 354 colaboradores de los cuales se obtuvieron 285 formatos (81% participación), a mitad del 2022 se dio inicio al seguimiento de los objetivos del periodo 2021 a julio del 2022, abarcando 187 colaboradores de 285, obteniendo un 66% de cobertura.

## Resultados fases Sistema Gestión del Desempeño 2022



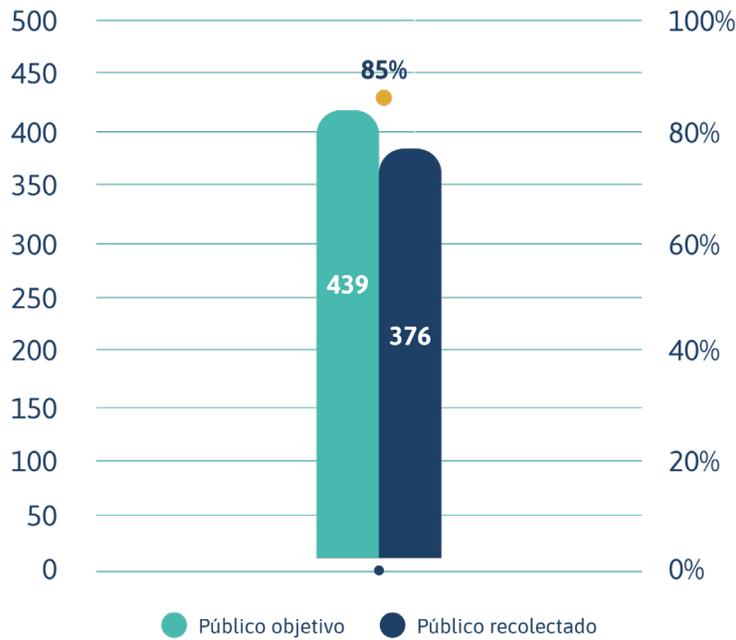
Adicionalmente, a partir del 5 de diciembre del 2022 se remitieron a los jefes Inmediatos los formatos de evaluación de desempeño y competencias, obteniendo un resultado de participación del 93% (445 colaboradores de 478 proyectados). Dentro de los resultados mencionados anteriormente, se contempló como público objetivo a los colaboradores que tienen alcance a la evaluación de desempeño y competencias, obteniendo un resultado de participación 251 de 269 colaboradores esperados, de igual manera se realizó la respectiva revisión de colaboradores (auxiliares, técnicos y/o tecnólogos) que cumplieran los requisitos correspondientes para realizar únicamente evaluación de competencias, obteniendo un resultados de participación de 194 colaboradores de 209 esperados.

## Participación fase de evaluación



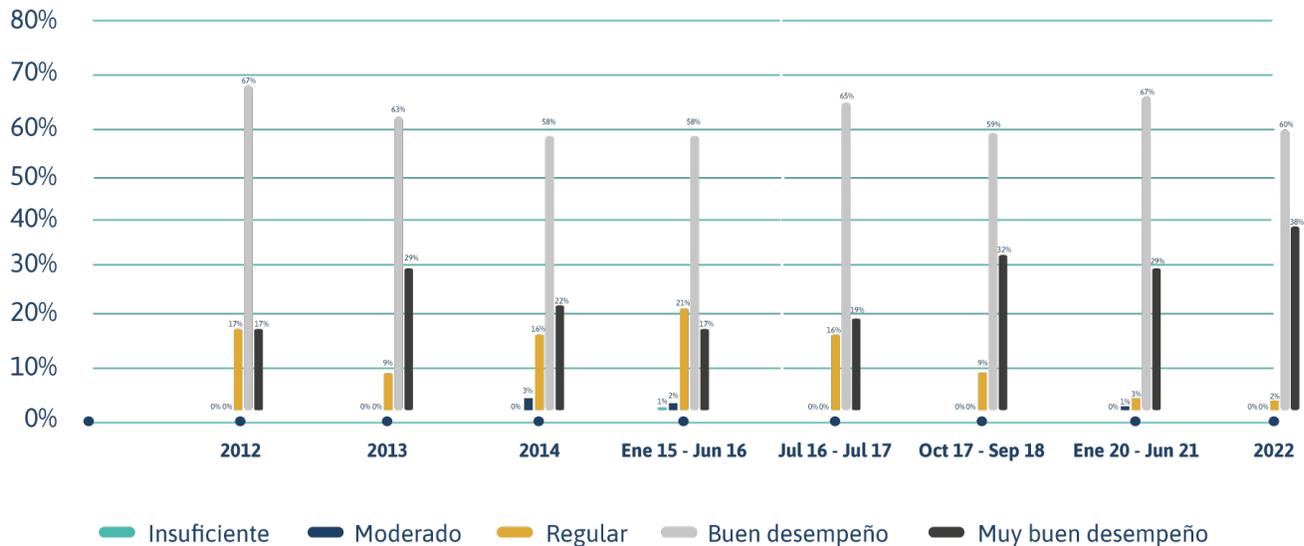
Una vez finalizada la fase de evaluación, se procede con la realimentación correspondiente a los resultados y compromisos para próximas vigencias, en donde se evidencio una participación del 85% del público objetivo (373 colaboradores de 439 – 6 de los 445 se retiraron durante esta fase).

# Participación fase de realimentación



A continuación, se relaciona la participación porcentual por años para cada categoría de evaluación de desempeño y realizando el análisis en dichos términos, se concluye que respecto al año anterior se ha logrado incrementar la cantidad de colaboradores con buen desempeño o muy buen desempeño pasando del 96% (202 colaboradores) al 98% (241 colaboradores).

# Resultados evaluación de objetivos



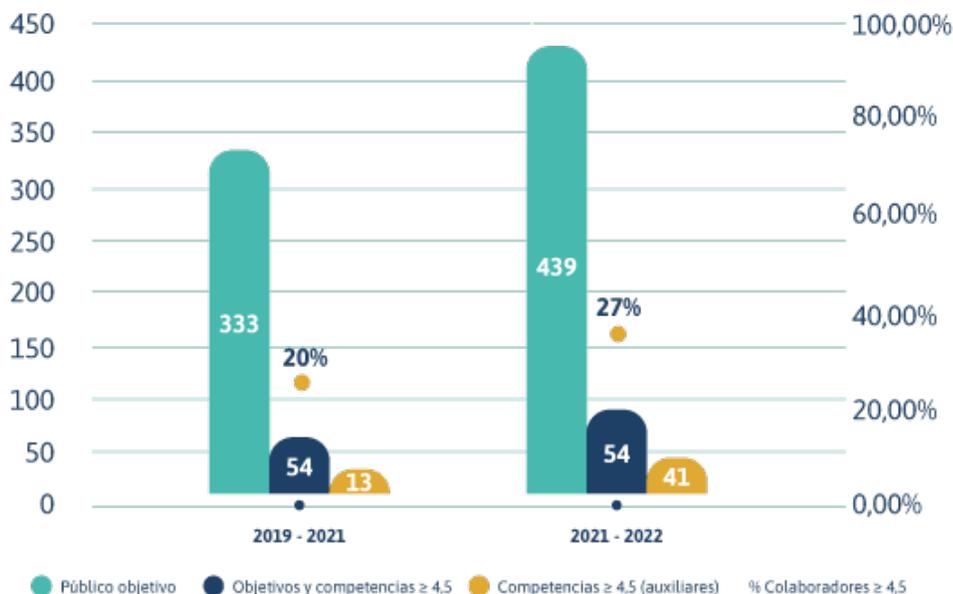
Adicionalmente, se realizó el análisis del promedio obtenido en las competencias en donde se evidenció un incremento del 2,6% respecto a la vigencia anterior. Vale la pena aclarar que, se contemplaron las nuevas competencias alineadas con el modelo de la Universidad de La Sabana (servicio, innovación, negociación y liderazgo).

## Resultados evaluación de desempeño



En cuanto a la fase final de modelo, la cual hace referencia al reconocimiento, se obtuvo un resultado de 119 colaboradores con una calificación superior o igual a 4,5 tanto en desempeño como en competencias. Como se puede evidenciar en la siguiente tabla y gráfica

## Participación fase reconocimiento



De esta manera, el reconocimiento otorgado a los colaboradores que culminaron satisfactoriamente las fases del Modelo de Gestión del Desempeño vigencia 2022 será definido por el Comité de Gestión Humana durante principios del año 2023, proyectando un presupuesto de \$5.500.000 como inversión total.

## Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre Derechos Humanos

Para la Clínica Universidad de La Sabana es relevante formar a los empleados en temas de Derechos Humanos, por lo que, a través del plan de formación se ha hecho énfasis en los temas de violencia sexual, bioética y desafíos del cuidado del paciente, en los que se hace énfasis en la política del respeto y buen trato, manejo de conflictos y vulnerabilidad del principio de la vida, entre otros como se describen a continuación.

**Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual:** Formación que brinda al equipo de salud una herramienta metodológica y conceptual con los criterios básicos e indispensables para el abordaje integral de las víctimas de violencia sexual, garantizando así una atención con calidad y restablecimiento de los derechos de las víctimas y los derechos humanos.

Durante el 2022 se capacitaron 67 colaboradores del público objetivo, cabe resaltar que el público faltante deberá realizar y aprobar el mismo, asimismo, el curso está diseñado para una duración de una hora de manera virtual y el cual se encuentra dirigido a los nuevos colaboradores que no cuentan con la certificación, lo anterior debido a que el personal antiguo ya se encuentra certificado.

**Bioética:** Dentro del tema de bioética se hace especificidad en la vulnerabilidad del principio de la vida y en el cual se busca lograr una reflexión personal acerca del inicio de la vida con argumentos científicos y éticos que permitan tomar decisiones y resolver inquietudes a quienes las tuviesen, dentro del marco del respeto por la dignidad de la persona, desde su etapa inicial hasta el final de la vida, aprendiendo a visualizarlo simplemente como un proceso evolutivo de un mismo protagonista, como lo es la persona. De esta, participaron 82 colaboradores.

**Seguridad del paciente:** Esta capacitación tiene como objetivo promover y desa-

rollar el conocimiento y la cultura de Seguridad del Paciente entre los colaboradores y personal en formación de la Clínica Universidad de La Sabana, mediante estrategias claras y sencillas que les permita en la práctica diaria, favorecer procesos de atención seguros al paciente y su familia. Así mismo, los colaboradores podrán conocer la taxonomía de seguridad del paciente: riesgo, barrera de seguridad, incidente, eventos adversos, clasificación del evento por gravedad; conocer las guías de reacción inmediata y las acciones de respuesta ante los eventos adversos priorizados a nivel institucional; Identificar y aplicar las metas de seguridad del paciente con cada una de sus estrategias, lo cual facilita la implementación en su labor diaria, brindando una atención segura e identificar fallas en el proceso de atención en salud y su impacto en el paciente. La participación total durante el año 2022 correspondió a 626 colaboradores alcanzando una cobertura del 97% del público objetivo diferencia del año 2021 en donde se obtuvo una cobertura de 764 colaboradores equivalente a 100% del público objetivo determinado. Adicionalmente, el promedio general para el 2022 y 2021 se mantiene en un promedio de 4/5.

**Cuidado paliativo:** Teniendo en cuenta la Resolución 3100 de 2019, en el año 2022 se creó el curso de dolor y cuidados paliativos, con el objetivo de contar con formación continua dirigida a los profesionales de la medicina que no sean especialistas en dolor y cuidado paliativo. Adicionalmente, dentro de los objetivos de los colaboradores se podrá garantizar el bienestar del paciente en las enfermedades degenerativas o que requieran cuidados paliativos y mejorar la calidad de vida de este. El curso se compone de 5 módulos con una duración aproximada de 45 minutos. La participación total durante el año 2022 correspondió a 84 colaboradores alcanzando una cobertura del 100%, así mismo, el promedio general de calificaciones es de 4,5/5, lo que representa un alto grado de apropiación en los temas impartidos.

## Retos proyectados y ejecutados en el año 2022

- **Clima organizacional**

Durante el año 2022 se trabajó en la socialización de los resultados de clima organizacional de las áreas de Calidad, Desarrollo Humano y Enfermería.

También, se trabajó en conjunto con las áreas para realizar planes de acción dando cumplimiento del 103% del grupo objetivo, donde asistieron 247 colaboradores de 240 que se proyectaban.

Finalmente, en el tercer trimestre del año 2022 se rediseñó la estrategia para obtener las sugerencias de los grupos de la Subdirección Médica y Administrativa y Financiera para ser implementadas en el mes de enero de 2023. La cual abordaba un árbol de propósitos organizacionales, contemplando las variables más representativas de los resultados obtenidos en la encuesta.

- **Incrementar el número de cursos virtuales, fortaleciendo de esta manera plataforma virtual**

Durante el año 2022 se incrementó en un 38,7% la participación en los cursos virtuales, pasando de 3194 participaciones durante el año 2021 a 4430 participaciones a diciembre del 2022. Se resalta que los colaboradores pueden realizar los cursos virtuales, de acuerdo con las necesidades establecidas por cada responsable de tema; por lo anterior, es posible que una misma persona haya participado en más de un curso virtual. Teniendo en cuenta lo anterior, en el año 2022 hubo un promedio de participación de 5 cursos virtuales por colaborador, a diferencia del año 2021 en donde un empleado participó de 3 cursos virtuales.

En cuanto a los resultados de las evaluaciones de los cursos del plan de formación, el 94% de los participantes aprobó las evaluaciones, la nota promedio aprobatoria fue 4,4.

Año	Cursos virtuales archivos	Cursos en revisión	Total, participantes	Promedio participación en curso por empleado	Nota promedio Aprobatoria
2022	33	3	4430	5	4,4

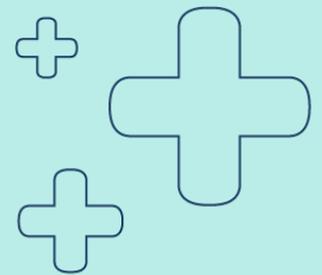
Por otra parte, en el primer semestre del 2022 se implementaron los cursos virtuales de entrenamiento al cargo para los médicos generales y especialistas de los servicios de hospitalización y urgencias, donde se obtuvo un porcentaje de cobertura del 26%, con calificación promedio de 4,5.

Finalmente, y teniendo en cuenta que para el año 2022 fue el lanzamiento del curso de entrenamiento de urgencias y hospitalización y no se cumplió con la cobertura esperada, para el año 2023 se revisarán e implementarán estrategias para la realización del entrenamiento, garantizando que se cumpla en los tiempos estipulados sin afectar las labores del cargo.

## Proyectos 2023

### Organizacional.

- Construcción e implementación del programa de entrenamiento al cargo de en los servicios priorizados, así mismo, fortalecer la cobertura en los entrenamientos actuales y desarrollo de competencias de los colaboradores de la Clínica.
- Incrementar y actualizar los cursos de virtual sabana, fortaleciendo de esta manera el uso de la plataforma virtual.
- Iniciar proyecto de sistematización con el fin de aumentar la cobertura de participación en el Modelo de Gestión del Desempeño, implementando el nuevo modelo de competencias.





# Infraestructura



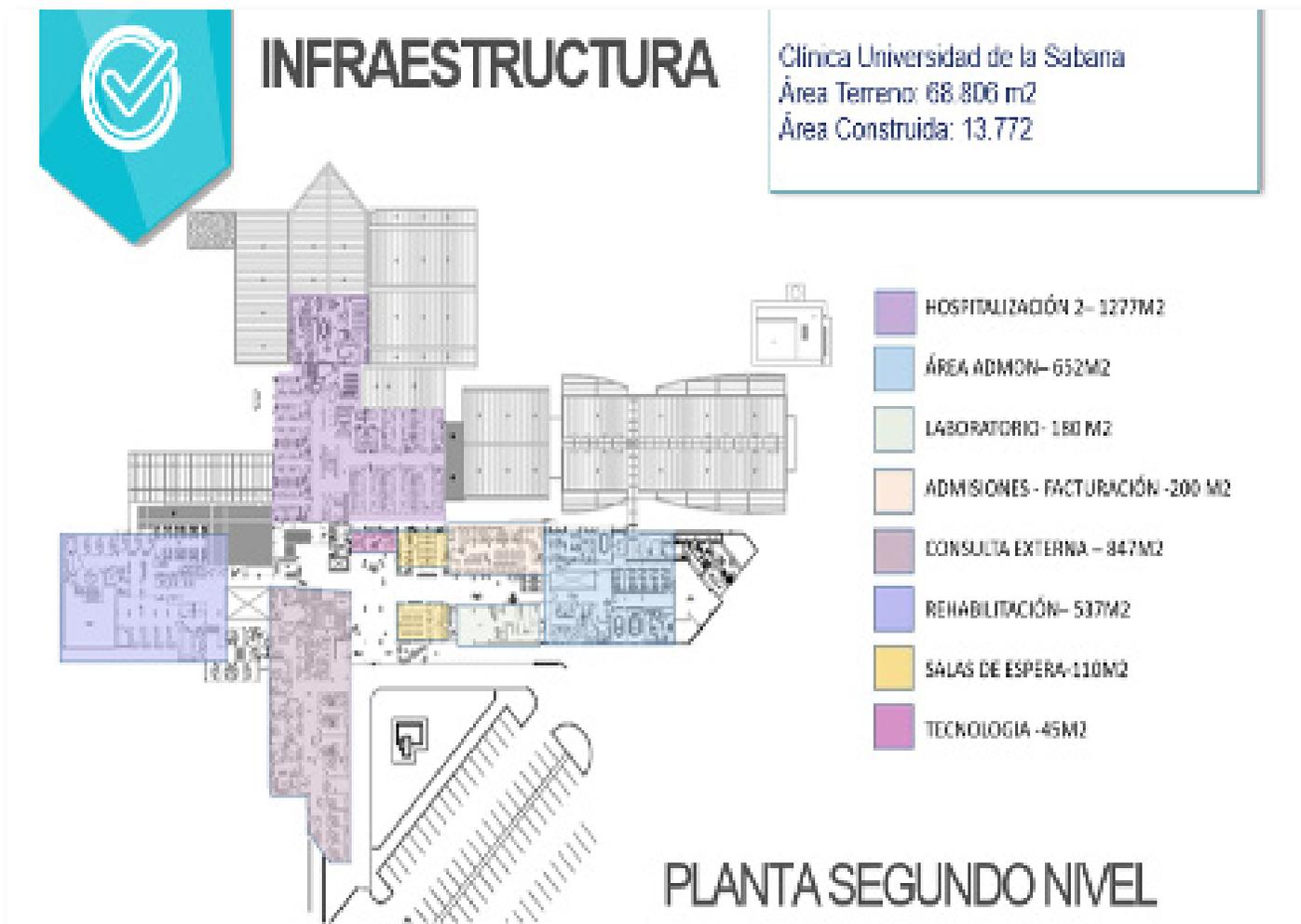
## Accesibilidad e infraestructura

La Clínica Universidad de La Sabana cuenta con una extensa infraestructura, la cual permite dentro de su desarrollo, ampliación y dotación una adecuada prestación de servicios de salud, por medio de planes medico arquitectónicos, mantenimientos y acondicionamiento de espacios accesibles y agradables para la comunidad; trabajando por el cumplimiento normativo, resaltando la disponibilidad de acceso y tránsito dentro de la planta existente, construida en especial para las personas con movilidad reducida espacios como baños, rampas, puertas automáticas, ascensores, escaleras, circulaciones internas amplias y zonas de parqueo que den cobertura a los usuarios.

Adicionalmente, para el desarrollo de cada nueva área o remodelación de las existentes, se tienen en cuenta siempre las condiciones de privacidad, seguridad personal, accesibilidad, seguridad industrial, cumplimiento de normatividad, respeto por el dolor y duelo de pacientes y familiares, independencia, comodidad y tranquilidad.

## Sede principal





Se cuenta con programas de mantenimiento a la infraestructura y recursos físicos que de forma preventiva permiten minimizar los riesgos y evaluar las necesidades de la planta física para la prestación de servicios.

Para el año 2022 la Clínica hace las siguientes intervenciones de cara a mantenimiento en su infraestructura:



## Nuevas sedes

En el año 2022, la Clínica Universidad de La Sabana continuó realizando inversiones en infraestructura, con el fin de mejorar la atención, accesibilidad y espacios para los pacientes y sus colaboradores, se iniciaron proyectos en el 2021 con el fin de ampliar áreas de salud mental en expansión hospitalaria y consulta externa.

Para el año 2021 – 2022, se dio prioridad a la necesidad de tratar a los pacientes con patologías de salud mental, por tanto, se implementaron proyectos nuevos en diferentes sectores de Bogotá para cubrir la necesidad de neurociencias, estos proyectos se implementaron como obras nuevas y ampliación de la Clínica Universidad de La Sabana.

Proyecto Expansión Hospitalaria de Salud Mental - neurociencias

Abre sus puertas en octubre de 2022



**Planta Arquitectónica de diseños para el proyecto Unidad de Salud Mental en  
Clínica Universidad de La Sabana – Chía.**

*Fuente: Infraestructura y ambiente físico*

Los diseños del nuevo servicio de salud mental cuentan con un área construida 1500m<sup>2</sup> con 30 camas de hospitalización de salud mental para ello el proyecto contó con diseños que corresponden a:

- Diseños arquitectónicos

- Diseños eléctricos
- Diseños estructurales
- Diseño hidráulico

Los estudios realizados para la ampliación de Neurociencias Hospitalización son:

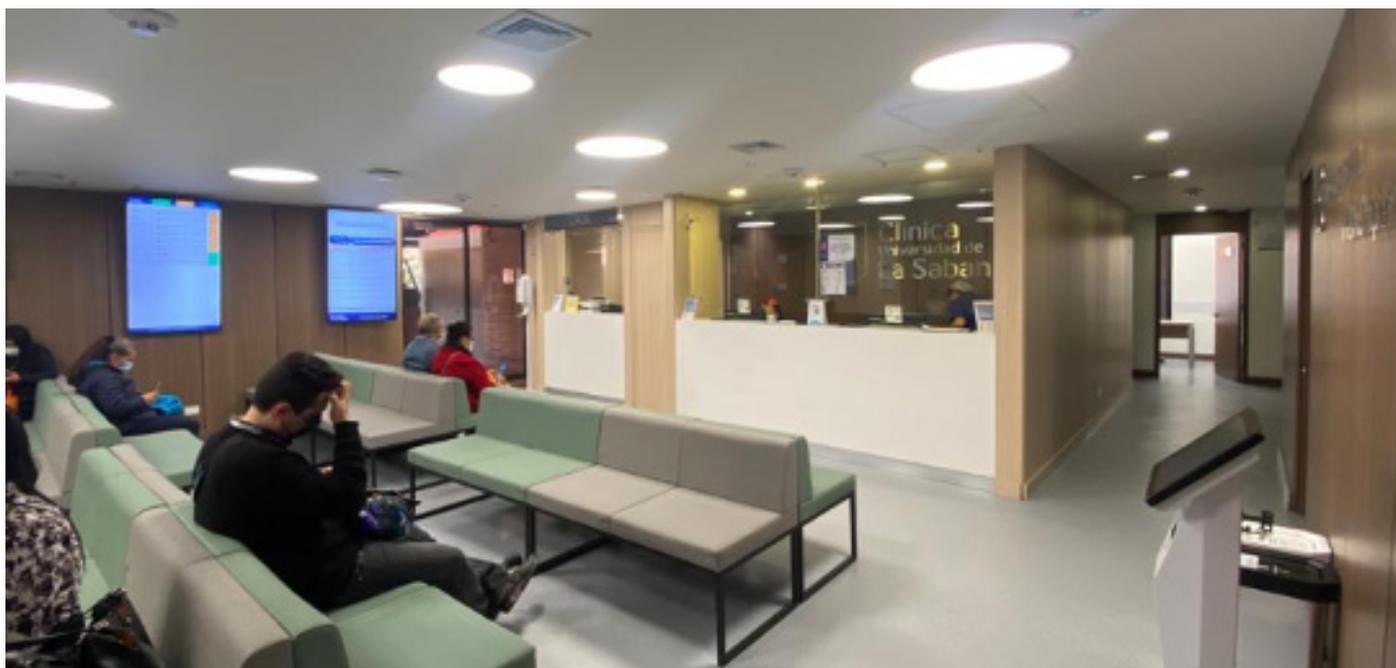
- Seguridad humana
- Seguridad y control
- Estudio de suelos

## Proyecto neurociencias consulta externa

**Neurociencias Centro:** Ubicado en la avenida El dorado N. 69A – 21 Interior 3 local 201-202 Hotel Capital Center.

Abre sus puertas en el mes de diciembre de 2021.

La distribución arquitectónica contempla consultorios de entrevistas, de examen y procedimientos esto, unido a las zonas comunes las cuales presentan 536.63 M2 de área total.



**Neurociencias Norte:** Ubicado en la Av. Cra. 19 # 135 – 25

Abre sus puertas en agosto del 2022.

La distribución arquitectónica contempla consultorios de entrevistas, de examen y procedimientos esto, unido a las zonas comunes las cuales presentan 739 M2 de área total una infraestructura de alta calidad contando con todos los requisitos que se exigen la normativa.



# Voluntariado



## Donaciones externas

No hubo
---------

## Donaciones internas recibidas

Voluntarias	Funcionarios		
Donación en efectivo	\$50.000.	Capellanía INALDE	\$150.000.

## Ayudas entregadas

A pacientes y sus familias	Extramurales		
Alimentación a familiares/ pacientes	\$657.600	Hogar del Niño Jesús de Praga	\$1.033.213
Transporte, medicamentos y terapias	\$1.400.000	Asociación Cultural Femenina: Beca semestral para un estudiante	\$1.850.000
Entrega de Mercados	\$450.000		
Ayudas económicas	\$150.000		

## Participación actividades Clínica

Evento	Producto	Valor
Día de la madre	Regalos (cremas) incluye, donación y recursos del voluntariado	\$50.000
Día del padre	Bombones (chocolates) Donación	\$300.000
Día de la familia	Regalos (40) Donación. Rehabilitación	\$400.000
Día del niño	Balones obsequiados por el voluntariado	\$800.000

Tarjetas regalo para personal mantenimiento, Vilma y Padre. Alejandro	7 tarjetas regalo del Éxito por \$100.000 c/u, y 2 tarjetas regalo por \$200.000 c/u	\$1.100.000
<b>Total</b>		<b>\$2.650.000</b>

## Actividades lúdicas

Evento	Producto	Valor
Actividad en urgencias	(50) pares de sopa de letras y crucigrama	\$25.000
<b>Total</b>		<b>\$25.000</b>

## Balance general

Concepto	Total
Ventas almacén 2022	\$5.163.475
<b>Ventas ropero 2022</b>	
\$7.312.150	
Donaciones efectivo	\$200.000
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>\$12.675.625</b>

<b>Ayudas entregadas</b>	<b>\$2.543.900</b>
Actividades intramurales	\$3.110.000
Actividades extramurales	\$2.883.213
<b>TOTAL EGRESOS</b>	<b>\$8.537.113</b>
<b>CUENTAS POR COBRAR</b> (préstamo funcionaria y efectivo por consignar)	<b>\$2.100.000</b>

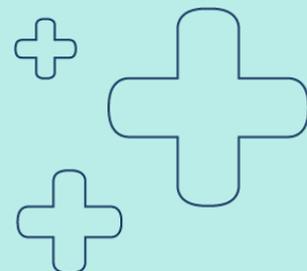
Caja menor	\$200.000
Efectivo	\$182.900
Saldo banco, dic 2022	\$10.006.042
Total	\$10.388.942

Institucional	Formación
Derechos y Deberes de los pacientes	Retiro presencial Retiro presencial Universidad de La Sabana
Segregación de residuos	Retiro presencial Retiro presencial Universidad de La Sabana
Direccionamiento estratégico y Seguridad del paciente.	

## Logros y gestión administrativa

Documentos y servicios	Objetivos
Venta de artículos en el almacén	Recaudar dinero para ayuda de pacientes y familiares
Beca Juventus (Asociación Cultural Femenina)	Impulsar la educación a mujeres jóvenes
Entrega cuentos y crayolas	Incentivar el amor por la lectura y escritura
Entrega de detalles (Día de la Madre, Día de la Familia, Día del Niño)	Alegrear los corazones tanto de funcionarios como pacientes de nuestra clínica
Inducciones nuevas voluntarias	Conocer las diferentes dependencias de la Clínica y el manejo adecuado del almacén y oficina

Documentos y servicios	Objetivos
Reuniones del voluntariado y sus respectivas áreas	Estar comunicadas permanentemente en tiempo de pandemia para actuar según necesidades  Se realizaron 10 reuniones
Entrega de mercados a familiares de pacientes	Dar alivio y tranquilidad a las familias
Capacitación para voluntarias	Tener un horizonte claro en todas las áreas del desarrollo de la Clínica



# Relacionamiento con Grupos de Interés

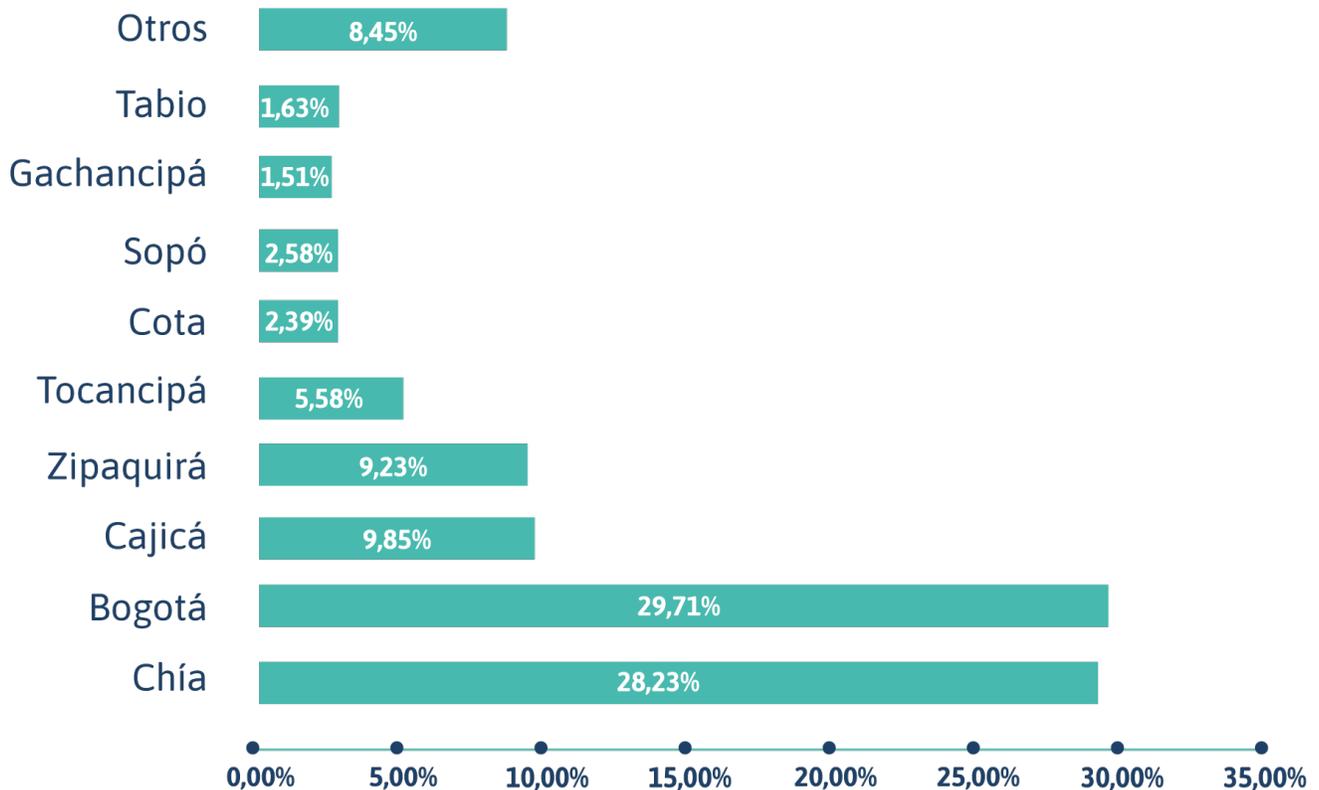


## Mercados y servicios

La Clínica Universidad de La Sabana, como institución de alta complejidad, hospital universitario y centro de referencia de la zona centro del departamento de Cundinamarca, presta servicios integrales para enfermedades crónicas del adulto, cuidado crítico, pediatría, cirugía, medicina de emergencias, salud mental, y trauma y rehabilitación.

El perfil epidemiológico presentado, contiene tanto datos demográficos por edad y género de la población atendida, como las tendencias de las proporciones y frecuencias de atenciones de casos según sus principales diagnósticos; permitiendo a la organización tomar decisiones más aproximadas a la realidad, priorizar problemática y realizar ajustes sobre las guías de práctica clínica a socializar con el personal asistencial, buscando fortalecer la cultura de gestión del riesgo clínico individual y propender por desenlaces favorables en los pacientes.

## Caracterización sociodemográfica

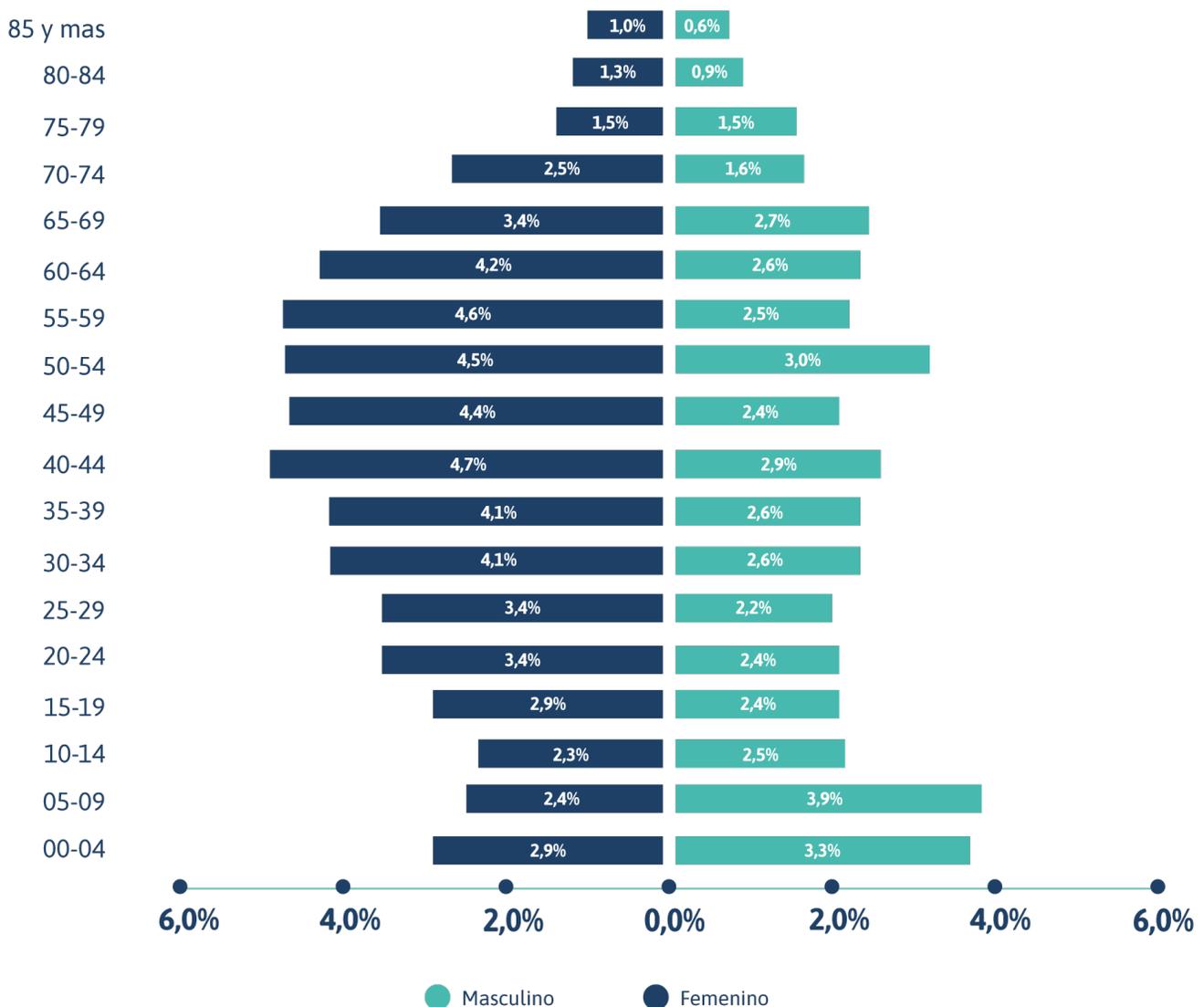


Fuente: HOSVITAL/CENSO/MORBILIDAD CLÍNICA DESDE LOS EGRESOS

Alcance del reporte: 01/01/2022 a 31/12/2022

Como se observa en el gráfica anterior, la mayoría de los pacientes proceden de municipios del departamento de Cundinamarca, siendo Bogotá, el que aporta el 29.71% de los usuarios, seguido de Chía con el 28.23%, tendencia evidenciada en el año 2020 y que, respecto al año anterior, tienen una mayor participación. El 41.22 % está representado por los municipios aledaños de Sabana Centro como Cajicá, Zipaquirá, Tocancipá, Sopó, Cota, Tabio y Gachancipá.

La pirámide poblacional general de los pacientes atendidos en la Clínica presenta un comportamiento transicional, siendo mayor la población adulta (entre 20 y 64 años) con un 69.6%, en comparación de los otros grupos etarios poblacionales. La población de menores de 14 años corresponde al 15.8% y los adultos mayores (>65 años) corresponde al 16.4 % de la población atendida, evidenciándose en estos dos casos una participación un poco menor que en el 2022.



## Actividades productos y servicios

 <p>Urgencias</p>	<p>Sala de observación, de reanimación, ERA, rehidratación oral, de procedimientos menores</p>
 <p>Consulta Externa</p>	<p>24 consultorios, sala de procedimientos de dermatología, de gastroenterología, cardiología y laboratorio clínico</p>
 <p>Imagenología</p>	<p>3 consultorios clínicos para la toma de ecografía, 1 sala de TC, 2 salas para radiología convencional.</p>
 <p>Cuidados Especiales</p>	<p>22 camas de cuidados especiales (12 de cuidados intensivos y 10 de cuidados intermedios)</p>
 <p>Hospitalización</p>	<p>91 camas 80 camas de adultos y 11 de pediatría</p>
 <p>Rehabilitación</p>	<p>2 gimnasios de terapia física, 1 gimnasio para niños, piscinas terapéuticas y apartamento de adaptación.</p>

 <p>Cirugía</p>	<p>4 quirófanos, 1 sala de recuperación con 8 cubículos, 3 módulos de preparación del paciente, 1 central de esterilización. 1 área de bienestar para los colaboradores.</p>
 <p>Salud Mental</p>	<p>20 camas y 10 sillas para atención de hospitalización parcial en salud mental.</p>

## Actividades productos y servicios

- Se cuenta con un área para ingreso de cirugía programada electiva, con baño para paciente que permite el ingreso de silla de ruedas, que cuenta con dos cubículos de preparación que protegen intimidad y lockers para guardar pertenencias de pacientes.
- Se cuenta con área de transición de paciente (exclusiva) para ingreso de paciente hospitalizado, tanto para procedimientos programados como de urgencias.
- Un área de preparación quirúrgica que cuenta con tres cubículos con sus respectivas camillas y monitor con todos sus accesorios incluidas monitorizaciones invasivas, un baño para pacientes, área de trabajo sucio (desecho de fluidos corporales, lavado de patos y pisingos), un lavamanos y mesón de preparación de medicamentos.
- Se cuenta con cuatro salas quirúrgicas para cirugía programada de lunes a sábado de 7:00 a.m. a 7:00 p.m., una sala para cirugía de urgencias las 24 horas de domingo a domingo. Las salas se encuentran equipadas con equipos biomédicos que responden a las necesidades de nuestros pacientes desde cirugías de baja complejidad hasta cirugías de alta complejidad.
- Un área de recuperación post anestésica que cuenta con ocho cubículos de recuperación, dotados con camillas, monitores con monitorización invasivas, adicional se cuenta con espacio para colocar ventilador (soporte ventilatorio) en caso de ser necesario mantener el paciente ventilado en post operatorio y no se tenga disponibilidad de UCI
- Se cuenta con lavamanos suficientes, distribuidos así, para lavado de manos uno para las salas uno, dos y tres y uno para la sala cuatro, con temporizadores
- Dos cuartos para equipos biomédicos que requieren para las diferentes intervenciones quirúrgicas en las diferentes especialidades

## Cadena de suministros

En la Clínica Universidad de La Sabana, la jefatura de Logística y Compras trabaja de la mano con el Servicio Farmacéutico que a su vez es liderado por la Coordinadora de Farmacia en donde se integra la gestión en cada uno de los procesos de la cadena de abastecimiento de la organización



### Selección de proveedores:

Tiene como fundamento compartir principios e ideales a fines a la institución, permitiendo crear alianzas estratégicas que permitan colaboración, una comunicación fluida y el beneficio mutuo generando valor en el cuidado de la salud, costo efectividad en los procedimientos y seguridad para el paciente y su familia. Se ha venido evaluando y trabajando estratégicamente en alianzas que permitan mejorar la competitividad basada en colaboración y creación de ventajas para la institución que permitan generar proyectos de valor, renovación tecnológica, impacto financiero y optimización en las operaciones logísticas de abastecimiento. La selección de un proveedor es aprobada por el Comité de compras, se trabaja articuladamente con el comité de Farmacia y Terapéutica, Tecnovigilancia y/o Farmacovigilancia según aplique, previo al reporte de la Farmacia y de Logística, así como el cumplimiento de requisitos documentales, legales y técnicos.

**Adquisición:**

Cuando el medicamento o dispositivo médico se encuentre en el listado básico institucional: el proceso de adquisición inicia con la solicitud del médico o del personal asistencial de cada servicio, de acuerdo con la necesidad del paciente, desde el servicio farmacéutico se genera la necesidad al área de compras, quien se encarga del proceso de adquisición.

Cuando el medicamento o dispositivo médico no está incluido en el listado básico institucional: El médico o personal asistencial realiza la solicitud mediante el formato de inclusión y exclusión de medicamentos o dispositivo médico, lo cual es presentado posteriormente al comité de farmacia y terapéutica o comité de tecnovigilancia en donde se evalúan criterios, características, referencias y normatividad vigente, con base a esto se establece el parámetros para la compra el cual tiene como actividades la negociación con el proveedor, luego se realiza la presentación en el comité de compras, una vez es aprobado se procede a la codificación y envío de la orden de compra, garantizando la entrega del producto en ítems y cantidades en la farmacia.

**Almacenamiento:**

La Clínica cuenta con una farmacia centralizada y una bodega de consignación, los medicamentos y dispositivos médicos propiedad de la Clínica se almacenan y custodian en farmacia los cuales impactan directamente los balances financieros y en el área de consignación se encuentran los medicamentos y dispositivos médicos propiedad del proveedor disponibles para el uso institucional. Estas bodegas cuentan con personal calificado y adherido a los procedimientos para realizar recepción técnica y almacenamiento adecuado de los productos cumpliendo las condiciones requeridas.

**Distribución:** desde la bodega de consignación se realiza entrega de medicamentos y dispositivos médicos al Servicio Farmacéutico, que se encarga de realizar la dispensación de estos a los servicios asistenciales.

**Control y seguimiento:**

Donde se realiza evaluación y reevaluación de proveedores con el fin de garantizar la idoneidad, transparencia y contabilidad según políticas y lineamientos de SARLAFT. Teniendo en cuenta el impacto del proveedor se realizan auditorias al proveedor para la verificación de sus condiciones

Dentro de la gestión de inventarios se evalúan los consumos promedios, rotación, fechas de vencimiento, seguimiento de farmacovigilancia y tecnovigilancia disminuyendo riesgos por pérdidas y garantizando la seguridad del paciente.



# Gestión Clínica



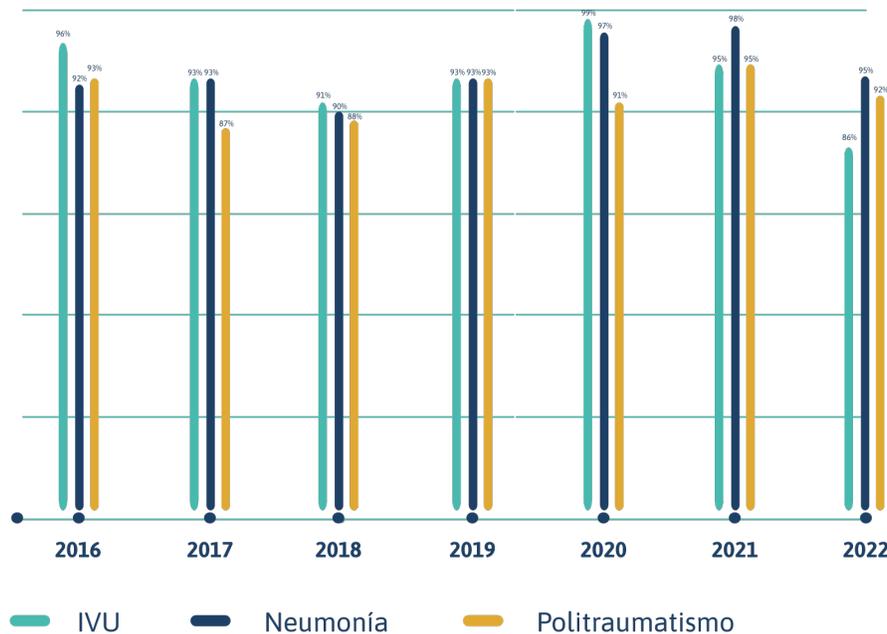
Durante el año 2022, se realizó la evaluación de la adherencia a Guías de Práctica Clínica (GPC) de acuerdo con la priorización institucional y el perfil de morbilidad. De forma periódica se seleccionó y evaluó la adherencia en los ámbitos ambulatorio y hospitalario.

Para el ámbito ambulatorio se auditaron las guías de hipertensión arterial (HTA), Hiperplasia prostática benigna (HPB) y Lumbalgia; para el ámbito hospitalario se tomaron en cuenta la Infección de vías Urinarias (IVU), neumonía y politraumatismo.

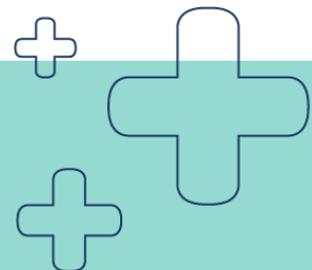
En el contexto de la pandemia por Covid-19 se consolidó el seguimiento al protocolo institucional para su atención. Adicionalmente, teniendo en cuenta el crecimiento de atenciones a población pediátrica, se incluyeron los diagnósticos de Bronquiolitis, neumonía en menores de 5 años e infección de vías urinarias en menores de 5 años para el ámbito hospitalario.

Los resultados globales y comparativos de los últimos años de seguimiento se presentan a continuación.

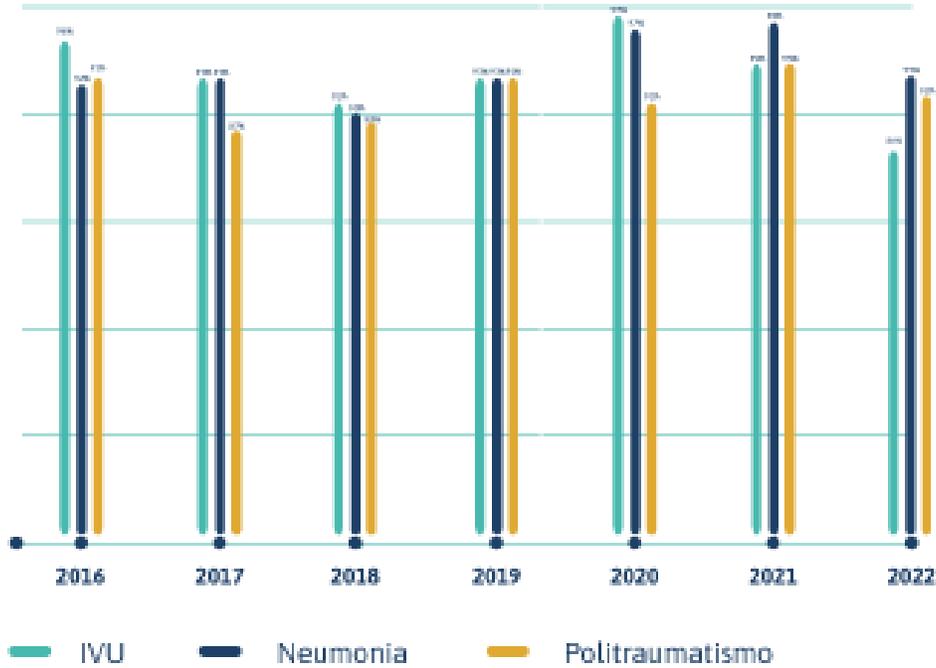
## ADHERENCIA GPC HOSPITALARIAS AÑO 2016 - 2022



**IVU: Infección de vías urinarias**

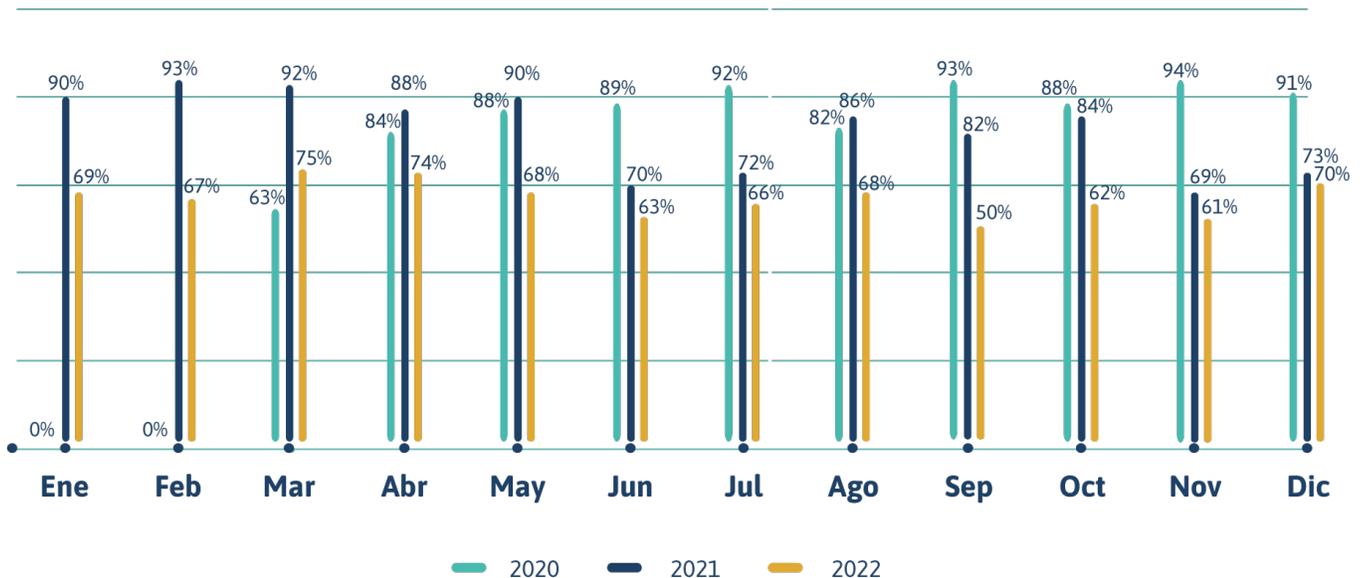


# ADHERENCIA GPC HOSPITALARIAS AÑO 2016 - 2022

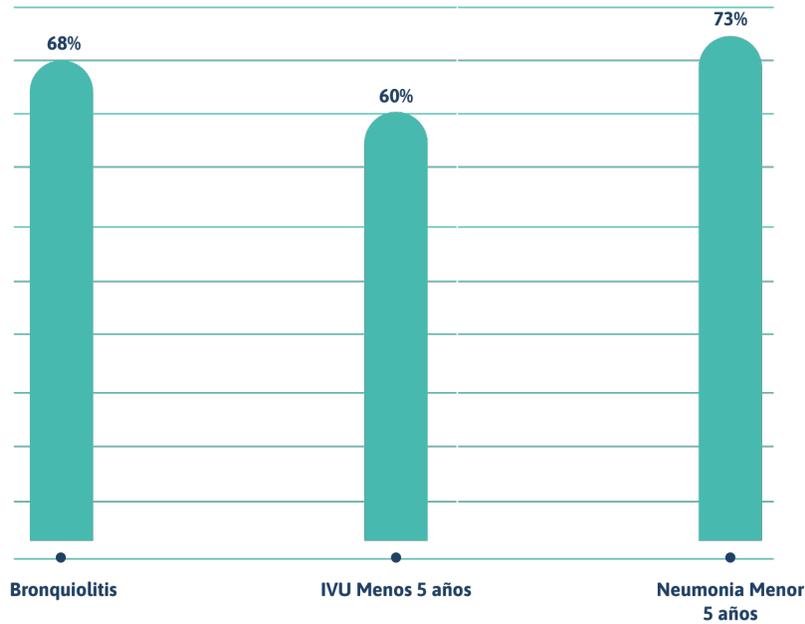


HTA: Hiperplasia Prostática Benigna

# CUMPLIMIENTO ADHERENCIA A GPC INFECCIÓN POR COVID 19 AÑO 2020 - 2022



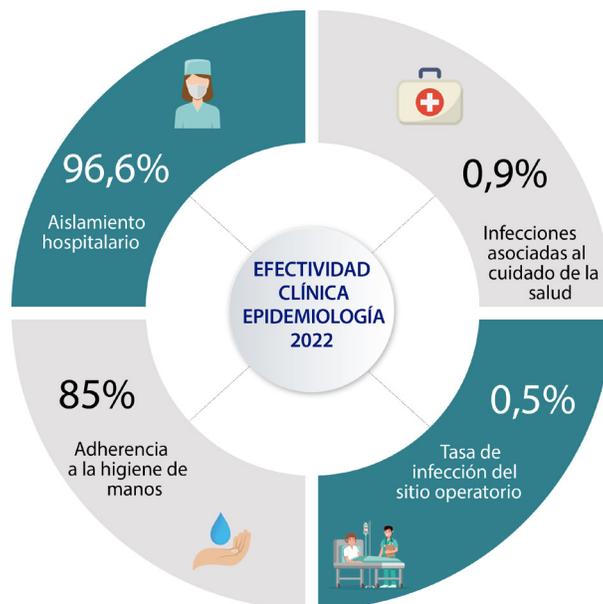
## CUMPLIMIENTO ADHERENCIA A GPC PEDIÁTRICAS AÑO 2022



## Resultados clínicos

Para evidenciar la Gestión Clínica se evalúan indicadores de forma permanente, con los siguientes resultados, para el año 2022.

### EPIDEMIOLOGÍA



Fuente: Infografía Médica. Clínica Universidad de La Sabana. Enero – Diciembre 2022

# Hospitalización



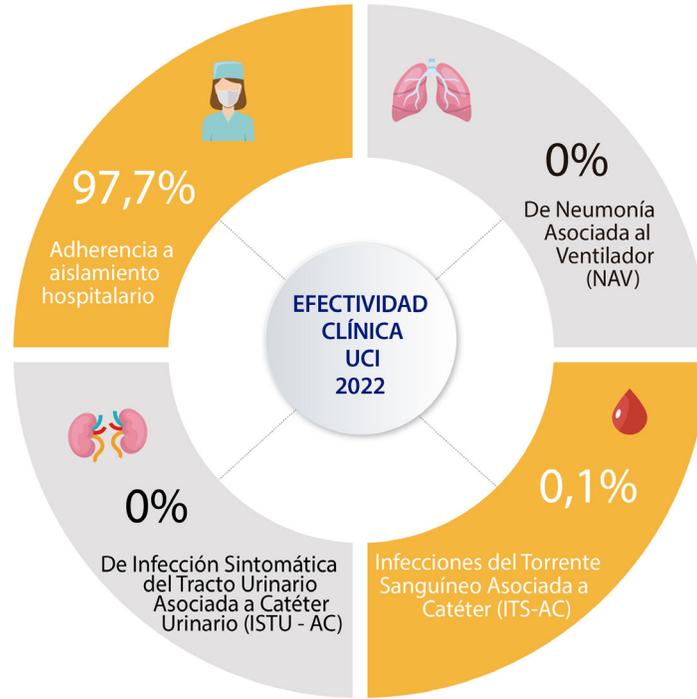
Fuente: Infografía Médica. Clínica Universidad de La Sabana. Enero – Diciembre 2022

# Imagenología



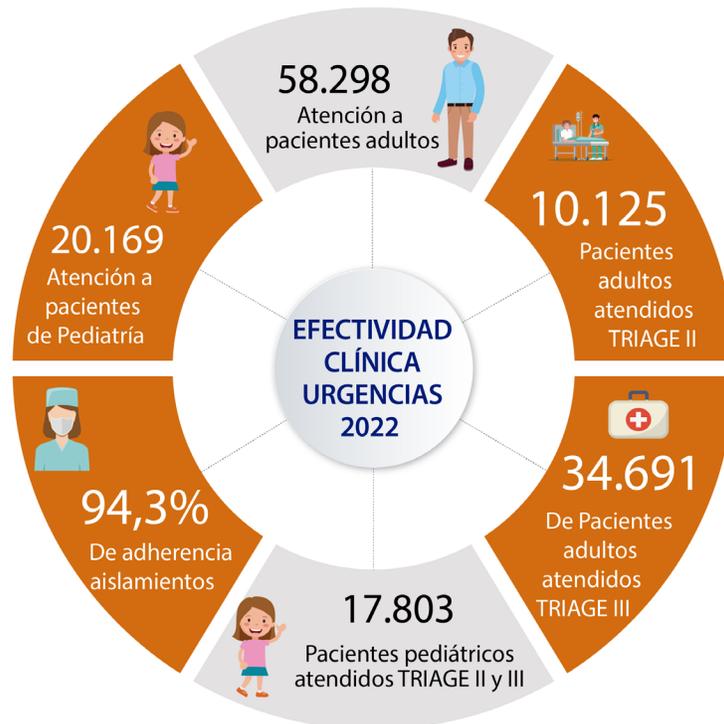
Fuente: Infografía Médica. Clínica Universidad de La Sabana. Enero – Diciembre 2022

## Unidad de Cuidado Intensivo



Fuente: Infografía Médica. Clínica Universidad de La Sabana. Enero – Diciembre 2022

## Urgencias



Fuente: Infografía Médica. Clínica Universidad de La Sabana. Enero – Diciembre 2022

# Participación de los grupos de interés y prácticas para la elaboración de los informes

Durante el 2022 se mantuvieron los grupos de interés previamente identificados, con los siguientes canales de comunicación

## Universidad de la Sabana

- Reuniones Junta Directiva
- Lineamientos Institucionales
- Presentación de informes y gestión anuales
- Implementación del Comité de Estrategia

## Colaboradores

- Inducción y reinducción
- Despachos
- Reuniones por procesos
- Medios de comunicación interna
- Correo electrónico
- Difusión de avances (acreditación) y capacitaciones

## Personal en formación

- Inducciones y capacitación
- Correo electrónico
- Reuniones con la subdirección de educación

## Proveedores

- Seguimiento y auditoría a proveedores
- Inventoría de contratos
- Evaluación de proveedores

## Pacientes y sus familias

- Medios de comunicación
- Campañas de sensibilización
- Programa de educación
- Relación médico - paciente
- Oficina de atención al paciente
- Comité de usuarios

## Entes gubernamentales y de control

- Entrega de informes
- Auditoría y seguimientos
- Normatividad vigente

## EAPB

- Reuniones con el área de contratos y convenios
- Recepción de auditorías de verificación y seguimiento

## Comunidad de la zona de influencia

- Actividades de educación
- Extramurales, medios de comunicación (pagina web y redes sociales)
- Voluntariado

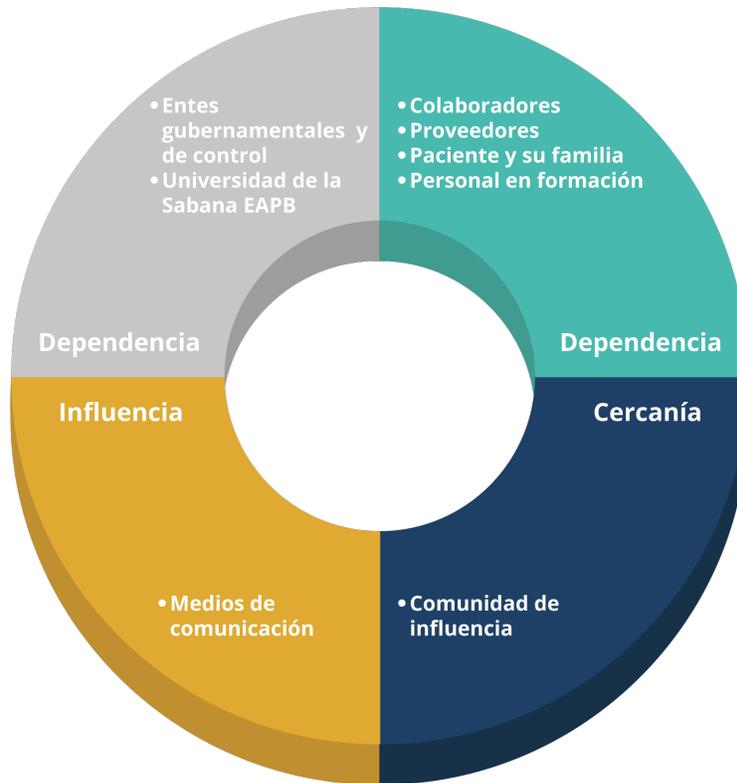
## Medios de comunicación

- Recepción de solicitudes de información
- Socialización y relacionamiento entre el área de comunicaciones y los medios de comunicación del sector
- Envío de información de interés para la agenda mediática

## Grupos de Investigación

- Reunión con grupos de investigación
- Reuniones con patrocinadores
- Presentación de resultados

La selección de los grupos de interés se realizó de acuerdo con los lineamientos propuestos por Organización de Naciones Unidas, que sugiere identificar y seleccionar a los mismos de acuerdo con las siguientes dimensiones:

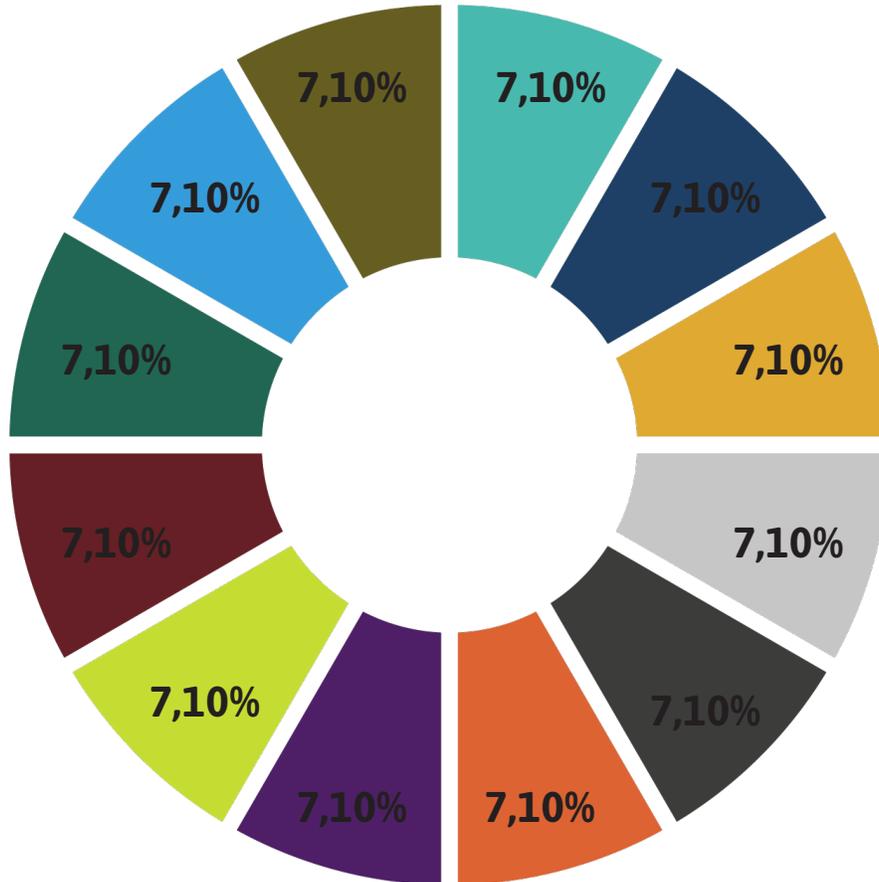


## Nuestros medios de comunicación institucional



## Definición de contenidos y coberturas

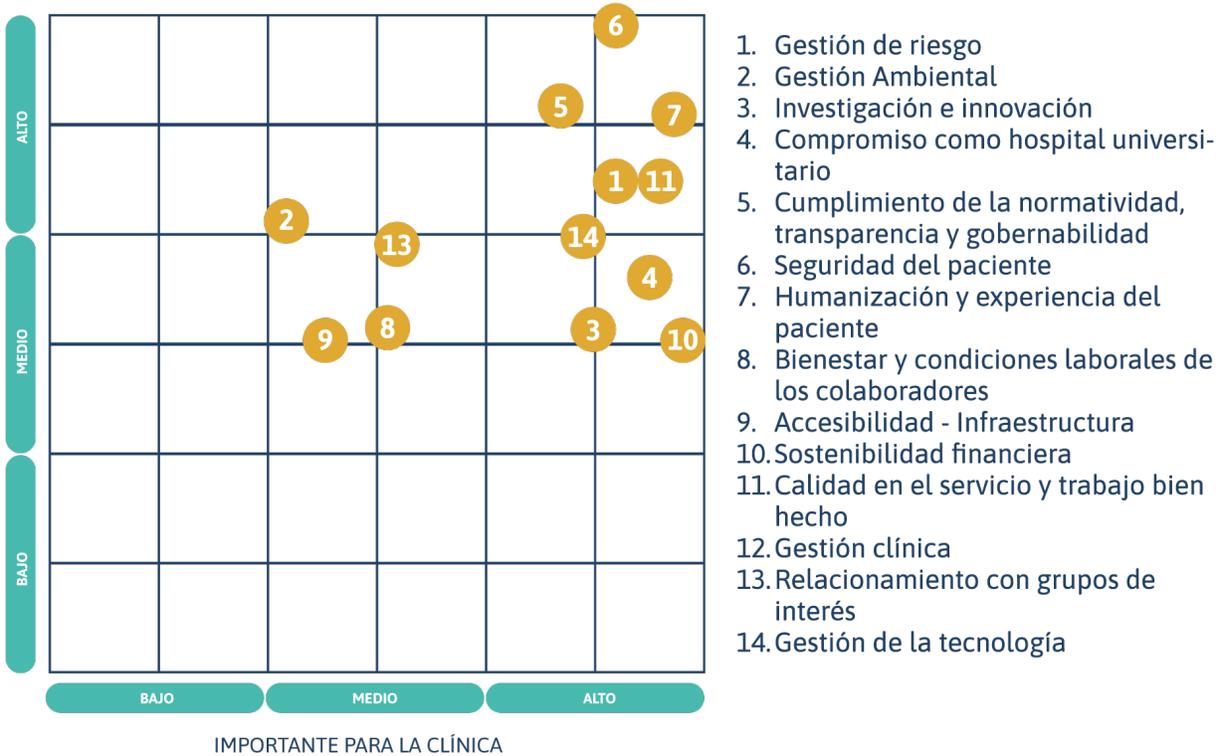
El Equipo Directivo, de acuerdo con la redefinición de la plataforma estratégica, en el 2022, dio continuidad a la matriz de materialidad definida en el 2021.



- Gestión del riesgo
- Gestión ambiental
- Investigación e innovación
- Compromiso como hospital universitario
- Cumplimiento de la normatividad, transparencia y gobernalidad
- Seguridad del paciente
- Humanización
- Accesibilidad - Infraestructura
- Sostenibilidad financiera
- Calidad en el servicio y trabajo bien hecho
- Gestión Clínica
- Relacionamiento con grupos de interes

# Definición de contenidos y coberturas

## DEFINICIÓN DE CONTENIDOS Y COBERTURAS



Para la Institución los temas materiales son relevantes en todos los procesos de la Clínica porque están alineados a los objetivos estratégicos institucionales y clasificó su cobertura en tres dimensiones, aspectos que impactan internamente a la organización, los que afectan a los pacientes y su familia y generan un cambio externo.



# Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

## Sostenible

Durante el 2022 el equipo gestor de la responsabilidad social en la Clínica empezó a identificar los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre los cuales realiza acciones, esta actividad se desarrolló aplicando los conceptos descritos en la Guía para la acción empresarial en los ODS- SDG Compass.

Lo cual permite alinear las estrategias y actividades ya implementadas con los objetivos y sus correspondientes metas. Dentro de los pasos descritos en la guía se incluyen:

- Entendiendo los ODS.
- Definiendo prioridades.
- Estableciendo objetivos.
- Integrando.
- Reportando y comunicando.

Se realizó la revisión de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas, posteriormente y de acuerdo con la definición de la plataforma estratégica de la Clínica se priorizó el objetivo No. 3. Salud y bienestar, en el cual se implementan estrategias de promoción de salud y prevención de la enfermedad, las cuales se encuentran ampliamente documentadas en el aspecto material de compromiso con la comunidad.



