



Informe de Responsabilidad Social

2021



Clínica
Universidad de
La Sabana

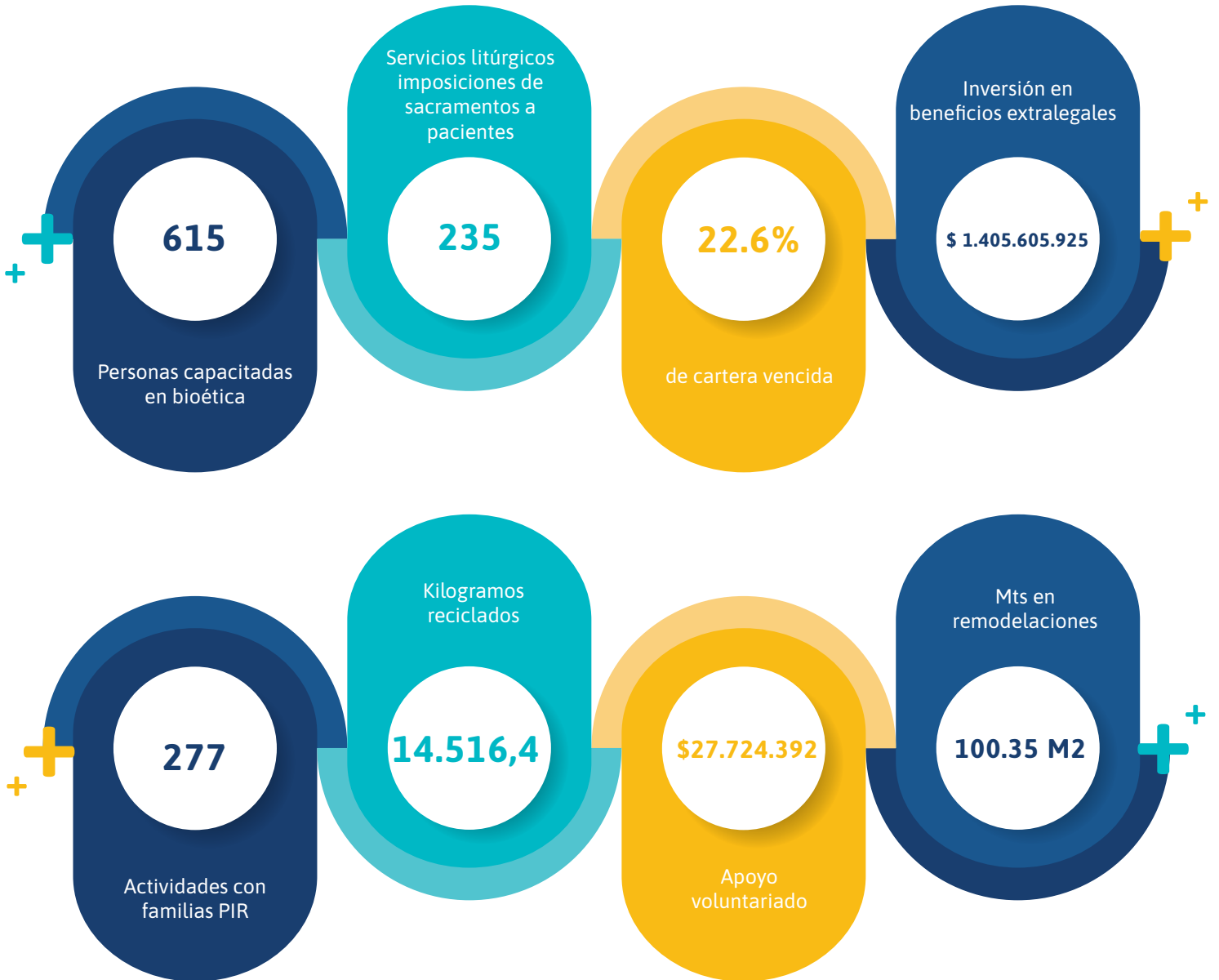


Nuestra gestión en cifras - 2021





Nuestra gestión en cifras - 2021





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

Como una Institución que declara ante la Superintendencia Nacional de Salud en su Código de Ética y Buen Gobierno la relación bioética y misional de los valores y principios con el Magisterio de la Iglesia católica; sin ser una institución religiosa confesional.

En el 2021 asumimos retos como hospital universitario con identidad cristiana que dimensionan el concepto de responsabilidad social al lograr demostrar la doctrina social de la Iglesia, sin obviar los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos por Pacto Global.

Al declarar los principios del respeto de la vida desde su inicio hasta su final, por medio de un modelo de virtudes humanas y cristianas, por medio de nuestra plataforma estratégica institucional la cual describe nuestros principios fundacionales, los cuales justifican elementos constitutivos de bien común como la solidaridad, la dignidad de la persona humana y la subsidiariedad.

Durante el 2021 la Clínica enfrentó la tercera ola de la pandemia de COVID-19 y como Institución centinela llegó al mayor uso de ventilación mecánica, ventilación no invasiva y uso de camas de internación. Los equipos médicos dieron todo de sí y el personal de enfermería y terapia respiratoria no tuvieron tregua en semejante exigencia institucional.

Se tuvieron que cambiar dinámicas propias del hospital en términos de procedimientos programados y la flexibilidad de las personas en distintos servicios permitió atender la creciente demanda.

Al final del ejercicio logramos tasas de mortalidad y días de estancia hospitalaria por debajo del promedio mundial. Se realizaron trabajos de investigación de manera paralela en distintas especialidades y de manera interdisciplinaria lo que confirmó nuestra vocación como Hospital Universitario. Se cumplieron 12 meses de haber iniciado un proyecto piloto de 10 camas para patologías de neurociencias tratando de responder a las nuevas necesidades de la pandemia en términos de salud mental. Logramos inaugurar la primera sede de la Clínica en Bogotá dedicada al manejo ambulatorio de neurociencias, ubicada en la Av. El Dorado y en noviembre iniciamos la construcción de una expansión hospitalaria en nuestra Clínica para aproximadamente 60 camas de neurociencias.

El modelo de responsabilidad social parte de la persona humana y alrededor se despliega la matriz de materialidad que define los grupos de interés con la priorización y ponderación que se basa en la doctrina social de la iglesia con una visión de un desarrollo humano integral. Así se conectan como vasos comunicantes los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con los objetivos institucionales por ejemplo: gestión ambiental con el ODS #13, educación e investigación con el ODS # 3, colaboradores con el ODS # 10, compromiso con la comunidad y humanización con el ODS # 4. Utilizando la metodología GRI del Pacto Global se realiza el informe de responsabilidad social con cuya metodología es posible demostrar la esencia del desarrollo humano integral donde la identidad cristiana es el centro fundamental de un ejercicio coherente que logra demostrar el acto de creer desde la perspectiva de la fe en un mundo positivista y post moderno. “creer no es otra cosa que, en la noche del mundo, tocar la mano de Dios y así, en el silencio escuchar la Palabra, ver el Amor” (Benedicto XVI, al concluir los ejercicios espirituales por la curia Romana, el 23 de febrero de 2013 antes del final de su pontificado).



Afiliaciones a asociaciones





Perfil de la Clínica

Estructura y gobernanza

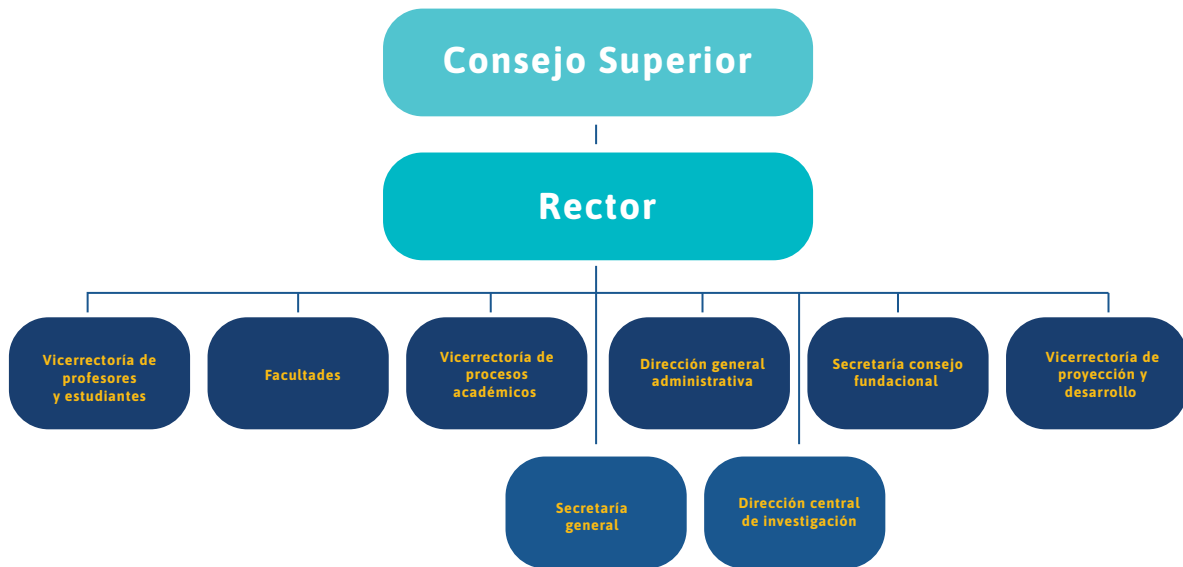


Nuestros valores institucionales



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.



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 para que los servicios que la Clínica Universidad de La Sabana ofrezca, estén de acuerdo con los principios y los objetivos institucionales.

**Ady Lucia Morales Martínez,
Representante Legal de
Corporación de fomento
cultural Corfomento**

**Dr. Rolancio Roncancio Rachid,
Rector Universidad de La Sabana**

**Dr. Juan Guillermo Ortiz Martínez,
Director General y Representante
Legal de la Clínica Universidad
de La Sabana.**

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 la 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. Rolando Roncancio Rachid,
Rector Universidad de La Sabana**

**Doctor Mauricio Rojas Pérez,
Vicerrector de Proyección y
Desarrollo de La
Universidad de La Sabana.**

**Doctora Liliana Eugenia Ospina
Gómez, Vicerrectora de Profesores
y Estudiantes de la Universidad
de La Sabana.**

**Doctor Rodrigo Prieto Martínez,
Delegado del Consejo Fundacional
de La Universidad de La Sabana.**

**Doctor Juan Guillermo Ortiz Martínez,
Director General y Representante
legal de la Clínica Universidad
de La Sabana.**

**Doctor Álvaro Romero Tapia,
Decano de la Facultad de
Medicina de la
Universidad de La Sabana**

**Dra. Angela María de
Valdenebro Campo.
Vicerrectora de procesos académicos
de La Universidad de La Sabana**

**Doctor Guillermo Alberto Vargas
Vargas, Director Financiero
Universidad de La Sabana**

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.

Doctor Juan Guillermo Ortiz Martínez,
Director General y Representante legal
de la Clínica Universidad
de La Sabana. (Presidente)

Doctora Adriana Milena García León,
Subdirectora de Desarrollo
Humano. (Secretaria)

Doctor Mauricio Rojas Pérez,
Vicerrector de Proyección y
Desarrollo Universidad
de La Sabana.

**Doctora Lilitiana Eugenia Ospina
Gómez ,** Vicerrectora de Profesores
y Estudiantes Universidad de
La Sabana.

Doctor Rodrigo Prieto Martínez,
Delegado del Consejo Fundacional
Universidad de La Sabana

Doctor Álvaro Enrique Romero Tapia,
Decano de la Facultad de Medicina.

Logros

2021

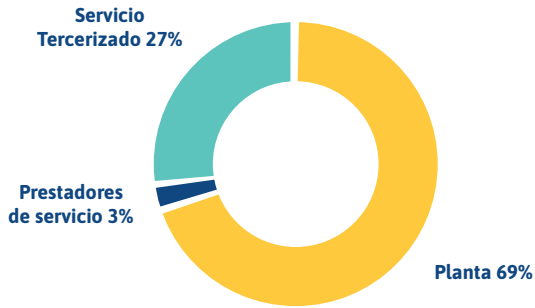
**Apertura de la primera
sede de la Clínica en
Bogotá, enfocada en
prestar servicios de
salud en Neurociencias.**

**Acreditación internacional
con excelencia DEL Proceso
Interdisciplinario de
Rehabilitación - CARF**

**Contingencia por la
pandemia COVID -19**

**Apoyar el desarrollo
de los ventiladores,
realizados por la
Universidad de La Sabana.**

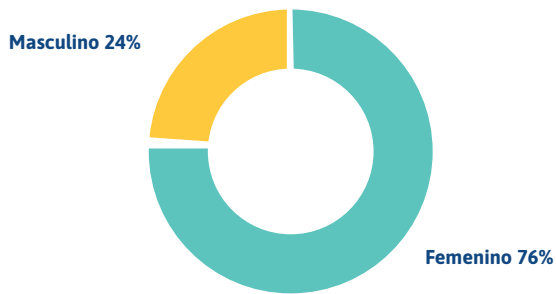
Número de empleados según tipo de vinculación



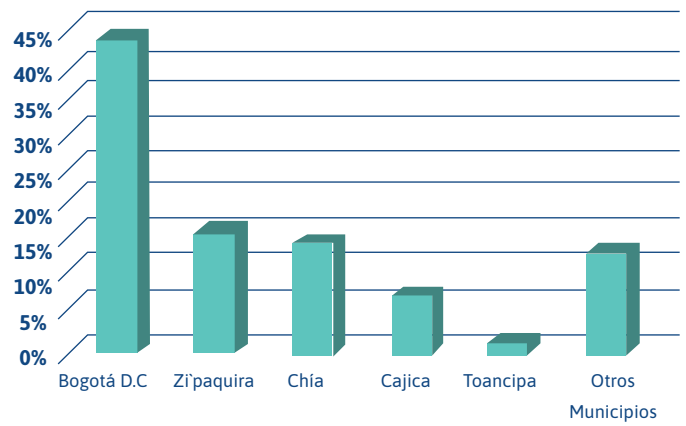
Tipo de contrato laboral por género

GENERO	CANTIDAD	%
FEMENINO	238	74%
MASCULINO	85	26%
TOTAL	323	100%

Distribución por genero

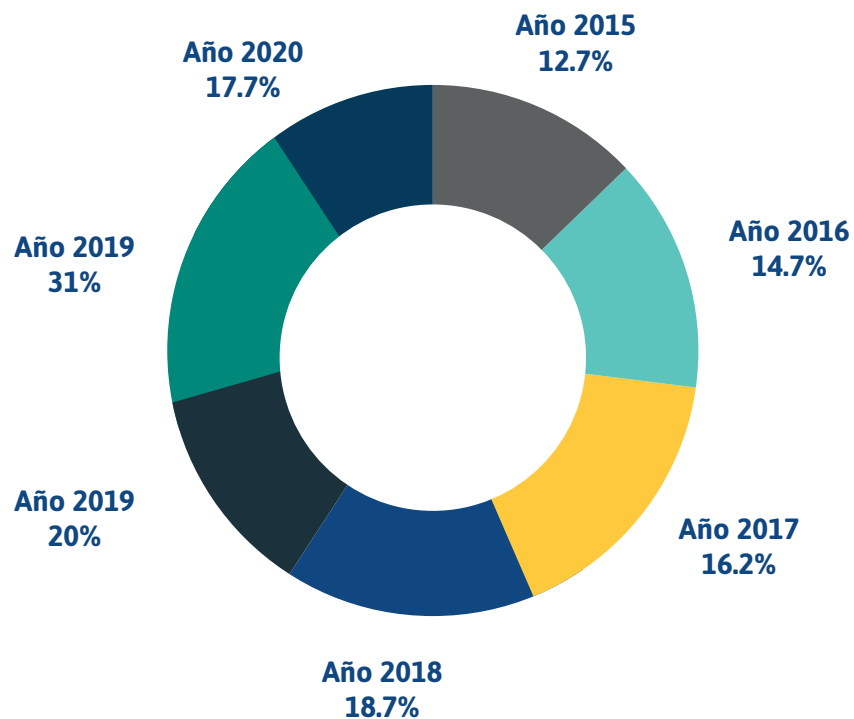


Distribución por lugar de residencia



Ingresos netos operacionales

La siguiente gráfica se evidencia una variación del -11,7% de 2020 a 2021.



Mercados servidos

La Clínica Universidad de La Sabana, es una institución de alta complejidad, centro de referencia de la zona centro del departamento de Cundinamarca, prestando servicios integrales para enfermedades crónicas del adulto, cuidado crítico, pediatría, cirugía, medicina de emergencias y trauma.

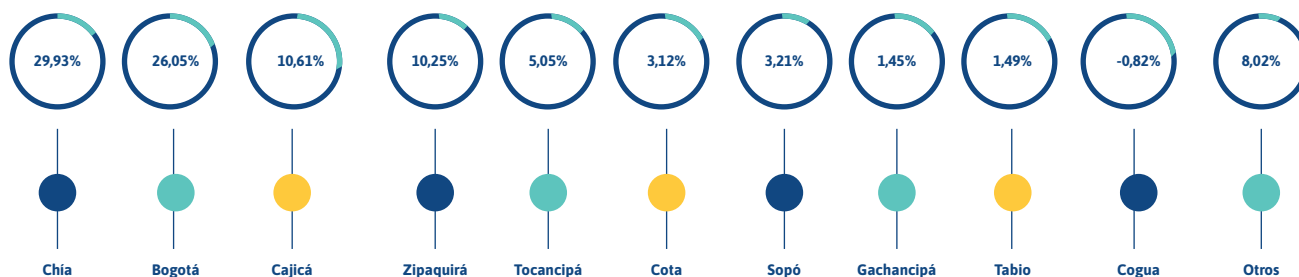
Para el año 2020 ante la pandemia por COVID - 19, la institución fue designada por la Secretaria de Salud departamental como institución centinela, convirtiéndose en centro de referencia de pacientes con enfermedad respiratoria aguda debido al nuevo coronavirus (COVID-19) tanto para la región sabana centro, como para Bogotá D.C. Esta situación se ve reflejada en el perfil de morbilidad, donde en las unidades de internación y urgencias, la primera causa de morbilidad es justamente esta patología.

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; le permite a la organización tomar decisiones más aproximadas a la realidad, priorizar problemática y realizar gestión sobre las guías de práctica clínica, en procura de gestionar el riesgo asistencial y propender por desenlaces clínicos favorables en los pacientes.

Caracterización sociodemográfica

Se presenta a continuación, los municipios de residencia de los usuarios que consultaron a nuestra institución durante el año 2020.

Distribución porcentual de egresos hospitalarios según el municipio de procedencia

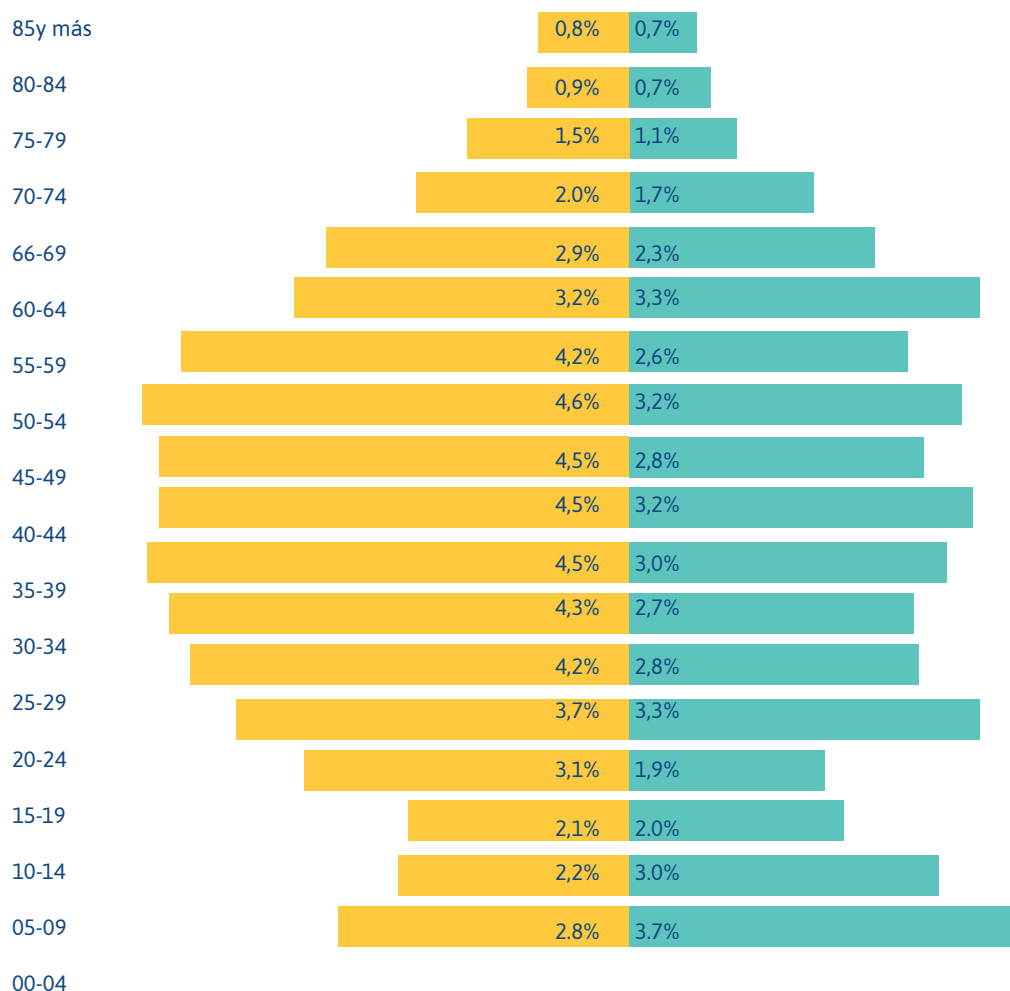


Como se observa en el mapa y tabla anterior, casi la totalidad de los pacientes proceden de municipios del departamento de Cundinamarca, siendo el municipio de Chía, el que aporta el 29,93% de los usuarios, seguido de Bogotá D.C. con el 26,05%. De los primeros 10 municipios, el 78.11% son municipios de Sabana Centro.









La pirámide poblacional global de los pacientes atendidos en la Clínica presenta un comportamiento transicional, siendo mayor la población adulta (entre 20 y 64 años) con un 59.4%, en comparación de los otros grupos etáreos poblacionales. La población de menores de 14 años corresponde al 20.6% y los adultos mayores (>65 años) corresponde al 15.8 % de la población atendida, con una participación un poco menor que en el 2019.

■ F ■ M

Pirámide poblacional



Actividades productos y servicios

 Urgencias	Sala de observación, de reanimación, ERA, rehidratación oral, de procedimientos menores
 Consulta Externa	20 consultorios, sala de procedimientos de dermatología, de gastroenterología, cardiología y laboratorio clínico
 Imagenología	3 consultorios clínicos para la toma de ecografía, 1 sala de TC, 2 salas para radiología convencional.
 Cuidados especiales	22 camas de cuidados especiales (12 de cuidados intensivos y 10 de cuidados intermedios)
 Hospitalización	88 camas 78 camas de adultos y 10 de pediatría.
 Rehabilitación	2 gimnasios de terapia física, 1 gimnasio para niños, piscinas terapéuticas y apartamento de adaptación.
 Cirugía	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.
 Salud mental	10 sillas para atención de hospitalización parcial en salud mental.

Actividades productos y servicios

- 1.** Se cuenta con un área para ingreso de paciente de cirugía programada electiva, con baño para paciente que permite el ingreso de silla de ruedas, que cuenta 2 cubículos de preparación que protegen intimidad y lockers para guardar pertenencias de pacientes.
- 2.** Se cuenta con área de transición de paciente (exclusa) para ingreso de paciente hospitalizado, tanto para procedimientos programados como de urgencias.
- 3.** Un área de preparación quirúrgica que cuenta con tres cubículos con sus respectivas camillas y un monitor con todos sus accesorios incluidas motorización invasivas, un baño para pacientes y un área de trabajo sucio (desecho de fluidos corporales, lavados de patos y pisingos), un lavamanos y mesón de preparación de medicamentos.
- 4.** Se cuenta con cuatro salas quirúrgicas 3 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.
- 5.** Un área de recuperación pos anestésica que cuenta con ocho cubículos de recuperación, dotados con camillas, monitores con motorización invasivas, adicional se cuenta con espacio para colocar ventilador (soporte ventilatorio) en caso de ser necesario mantener paciente ventilado pos operatorio y no se tenga disponibilidad de UCI.
- 6.** Se cuenta con lavamanos suficientes, distribuidos así, para para lavado de manos distribuidos uno para las salas 1,2 y 3 y uno para la sala cuatro contemporizadores.
- 7.** Dos cuartos para equipos biomédicos que se requieren para las diferentes intervenciones quirúrgicas en las diferentes especialidades.

Cadena de suministros

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



Selección de proveedores



Adquisición



Almacenamiento



Distribución



Control y seguimiento

Selección de proveedores: Tiene como fundamento compartir principios e ideales afines 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 procedimiento 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 competitivas para la institución permitiendo 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 Tecnovigilancia y/o Farmacovigilancia según aplique, previo al reporte de la Farmacia y de Logística, quienes realizan una visita de verificación a cada proveedor, así como del cumplimiento de requisitos documentales legales y técnicos.



Adquisición: El proceso de adquisición inicia con la solicitud del médico especialista o del personal asistencial de cada servicio, de acuerdo con la necesidad del paciente, esto a su vez es presentado en el comité de farmacia o comité de tecnovigilancia en donde se evalúan criterios, características, referencias y norma vigente, con base a esto se establece el momento de la compra el cual tiene como actividades la negociación con el proveedor, la presentación en el comité de compras, una vez 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, en estos se encuentran almacenados los medicamentos y dispositivos médicos, en la primera mencionada están los insumos de propiedad impactando directamente los balances financieros y la segunda mencionada son propiedad del proveedor en custodia de la clínica, estas bodegas cuentan con personal calificado y adherido a los procedimientos para realizar recepción técnica y almacenamiento adecuado de los productos cumpliendo las condiciones de temperatura y humedad.

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

Control y seguimiento: donde se realiza evaluación y re evaluación de proveedores con el fin de garantizar la idoneidad, transparencia y confiabilidad según políticas y lineamientos de SARLAFT. Toma de decisiones oportunas que garantizan la seguridad de los pacientes y la imagen de la Institución





Clínica
Universidad de
La Sabana



Participación

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

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

Durante el 2021 se mantuvieron los grupos de interés previamente identificados; con los siguientes canales de comunicación



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

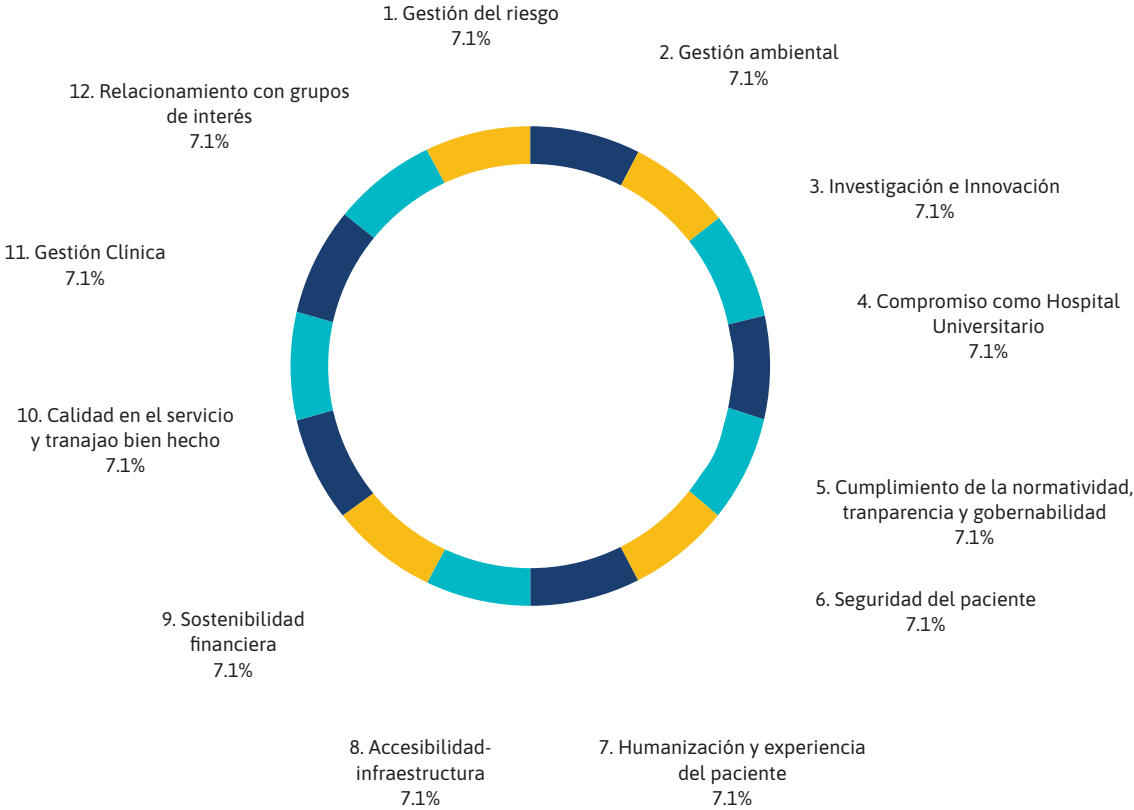


Nuestros medios de comunicación institucional

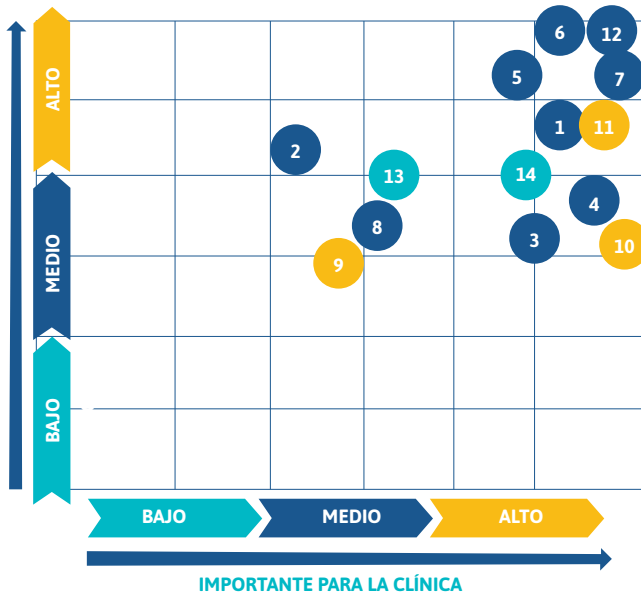


Definición de contenidos y coberturas

El Equipo Directivo, de acuerdo con la re definición de la plataforma estratégica, en el 2021, ajustó la matriz de materialidad.

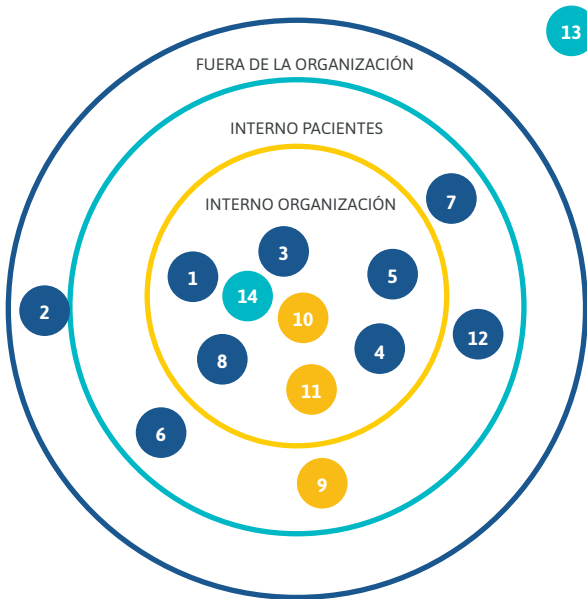


Definición de contenidos y coberturas



1. Gestión del riesgo.
2. Gestión ambiental.
3. Investigación e innovación.
4. Compromiso como Hospital Universitario.
5. Cumplimiento de la normatividad, transparencia y gobernabilidad.
6. Seguridad del paciente.
7. Humanización y experiencia del paciente.
8. Bienestar y condiciones laborales de los colaboradores.
9. Accesibilidad - infraestructura.
10. Sostenibilidad financiera.
11. Calidad en el servicio y trabajo bien hecho.
12. Gestión clínica.
13. Relacionamiento con grupos de interés.
14. Gestión de la tecnología

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.



1. Gestión del riesgo.
2. Gestión ambiental.
3. Investigación e innovación.
4. Compromiso como Hospital Universitario.
5. Cumplimiento de la normatividad, transparencia y gobernabilidad.
6. Seguridad del paciente.
7. Humanización y experiencia del paciente.
8. Bienestar y condiciones laborales de los colaboradores.
9. Accesibilidad - infraestructura.
10. Sostenibilidad financiera.
11. Calidad en el servicio y trabajo bien hecho.
12. Gestión clínica.
13. Relacionamiento con grupos de interés.
14. Gestión de la tecnología

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Durante el 2021 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 desarrollo 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.



+ Bienestar

y condiciones laborales
de los colaboradores



Bienestar y condiciones laborales de los colaboradores

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.
- + 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 2021, este permiso fue disfrutado por 30 mujeres y 13 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 16 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.

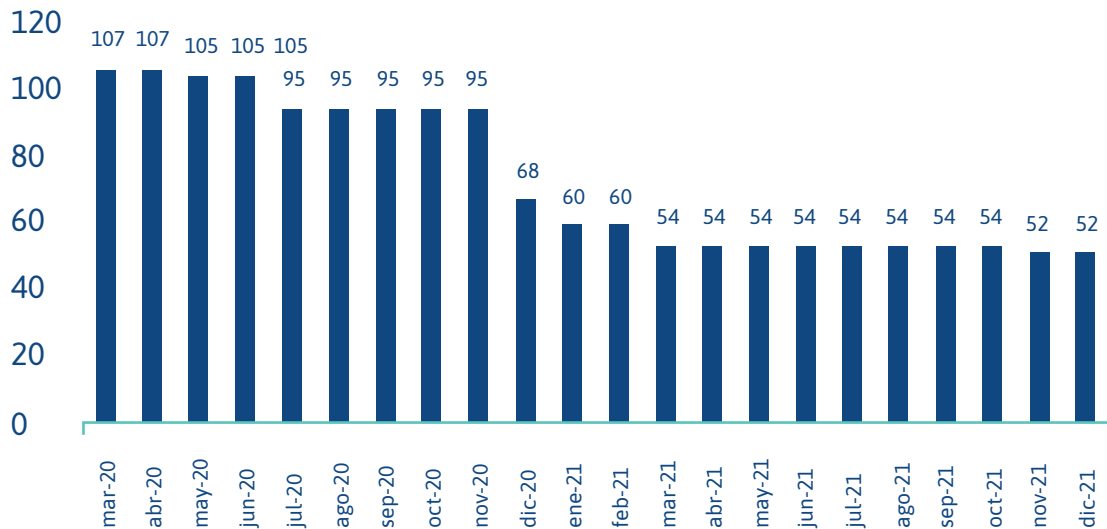
Bienestar y calidad de Vida de los colaboradores

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 a la Clínica y a su núcleo familiar, impulsando su formación laboral y personal, generando sentido de pertenencia y logrando cubrir sus intereses. Durante el año 2021, 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 2021, y dada la continuidad de la emergencia sanitaria, se dio permanencia a los siguientes beneficios:

- + Implementación de la modalidad de trabajo en casa para los trabajadores que por la naturaleza de su cargo y funciones realizadas pudieran desarrollar sus funciones bajo esta modalidad (representado en la siguiente gráfica), con corte a Diciembre de 2021 permanecieron bajo esta modalidad 52 personas.



- + 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 2021 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 bajo un proceso de capitalización.

Beneficios extralegales 2021:

CONCEPTO	COSTOS 2021
Prima de vacaciones	\$ 313.946.693 508 funcionarios
Auxilio de nacimiento	\$ 43.563.163 32 funcionarios
Auxilio de alimentación	\$ 138.656.852
Dotación estralegal	\$ 77.300.770
Fiesta de los niños fin de año	\$ 34.412.937 276 niños
Licencia de maternidad extendida	\$ 20.273.997 16 funcionarios
Día del médico	\$ 6.731.318
Día de la enfermera	\$ 2.894.700
Día de la rehabilitación	\$ 5.945.096
Celebración fin de año empleados	\$ 33.998.096
Placas/Botones de reconocimiento (10, 12,20 años)	\$ 3.141.600
Incapacidades (33% adicional)	\$ 70.389.724 319 funcionarios
Póliza de vida	\$ 96.426.215
Convenio colegios ASPAEN	\$ 76.519.443
Descuento consumo celular	\$ 17.554.939 21 funcionarios
Descuento compra equipo de celular	\$ 1.833.286 1 funcionario
Descuento servicios médicos	\$ 2.035.543 20 funcionarios
Reconocimiento a su labor (UNI, urgencias y hospitalización)	\$ 5.669.550 293 funcionarios
Calamidades domésticas	\$ 12.729.802 71 funcionarios
Bonificación 25% Diciembre 2021 (Capitalizado por Universidad de La Sabana)	\$ 434.702.067 733 funcionarios
Detalles de cumpleaños	\$ 6.879.600 761 funcionarios
TOTAL	\$ 1.405.605.925



Durante el año 2021 se llevó a cada la encuesta de Capacitación, bienestar y reconocimiento en la cual participaron 524 personas, correspondiente al 87% de la población objetivo, que en comparación con el año 2019 hubo un aumento en 8 puntos porcentuales. Los resultados generales fueron:

CONOCE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y RECONOCIMIENTO

¿Cuántas personas participaron?

524 colaboradores,
el 87% de la muestra

CAPACITACIÓN

77%

Ha recibido apoyo de la Clínica para realizar programas de Capacitación y Formación

79%

Recibieron un programa de capacitación o formación ofrecido por la Clínica durante el último año.

96%

Considera que los cursos de Virtual Sabana le brindan las herramientas necesarias para la apropiación del conocimiento

BIENESTAR Y RECONOCIMIENTO

98%

Considera que las actividades propuestas contribuyen a su bienestar personal, familiar y/o laboral.

86%

Se siente motivado con los beneficios que ofrece la Clínica para su bienestar.

Gracias por ser parte fundamental en la construcción de un mejor lugar para trabajar.



Retos 2022:

- + Actualizar el portafolio de beneficios extralegales de la clínica, teniendo como base los resultados de la encuesta de capacitación, bienestar y reconocimiento realizada en el año 2021.
- + Actualizar e implementar nuevas estrategias de comunicación para fortalecer el reconocimiento del portafolio de beneficios de la clínica.
- + Continuar con la evaluación de la modalidad de trabajo en casa y/o flexibilidad laboral de espacio para los colaboradores que se encuentren bajo dicha modalidad.



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 10ª 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 agosto de 2021. 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” (SO.01.ST.01), implementado desde 2013 y cuya última actualización se realizó en diciembre de 2021, 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. Dentro de esta última actualización del “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” (SO.01.ST.01) se incluyó el Protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de coronavirus Covid-19 en la prestación de servicios de salud dada la pandemia.

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 en la campaña en el mes de abril de la prevención ocupacional que se realiza cada año desde 2012 con un tema específico de prevención cada día de la semana, realizada por última vez del 26 al 30 de abril de 2021, 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 2 al 5 de noviembre de 2021. Para el año 2020 debido a la emergencia sanitaria por Covid-19 se incluyó información sobre el uso adecuado de elementos de protección personal en campaña de bioseguridad y autocuidado realizada en agosto de ese año. Para el primer semestre de 2021 se realizaron campañas de vacunación contra el Covid-19 con apoyo de la Secretaría de Salud de Chía y de acuerdo con el Plan de Vacunación Nacional, reforzando la importancia de su aplicación 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.

El 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 inspecciones, 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 2021 un cumplimiento del 97% en la auditoría interna del sistema de gestión y un 93,75% de cumplimiento en la autoevaluación de estándares mínimos. Al ser un Comité que no depende de otra instancia, éste 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” (SO.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 (dos delegados por la clínica y dos elegidos por los empleados) y cuatro (4) 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. 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 tres programas sobre riesgos específicos “Programa de seguridad química” (SO.01.PR.07), 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 que se han implementado tanto en actividades preventivas como de intervención han evidenciado una disminución progresiva en la accidentalidad institucional y en la severidad de estos:

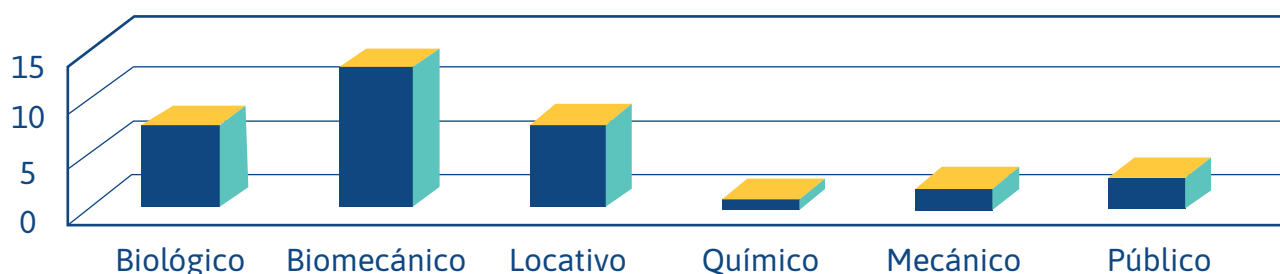
	2019	2020	2021
Número de accidentes de trabajo	↓ 43	↓ 35	→ 35
Índice de frecuencia de accidentalidad	↓ 0,11%	→ 0,11%	↑ 0,15
Número de días perdidos por accidente de trabajo	↓ 72	↓ 68	↓ 58
Índice de severidad	↓ 0,59	→ 0,59	↓ 0,47
Incidencia de enfermedad laboral	↓ 0	↑ 277,23	↓ 0
No. Casos de mortalidad laboral	→ 0	→ 0	→ 0

En 2021 se mantuvo el número de accidentes de trabajo con disminución de los días de incapacidad requeridos y la severidad, sin embargo, la frecuencia aumento con respecto al 2020, además de que nunca se han presentaron casos de mortalidad por accidente de trabajo en la historia de la institución.

Actualmente tenemos un colaborador con 5 diagnósticos calificados de origen laboral, los 2 últimos de ellos calificados en el 2020, todos derivados del riesgo biomecánico, sin presentarse nuevos trabajadores con enfermedad laboral. A este único caso se le realiza seguimiento periódico en conjunto con la ARL.

En la siguiente gráfica se aprecia que la accidentalidad por tipo de riesgo en el 2021, en donde la mayor accidentalidad fue por riesgo biomecánico contrario al año 2020 donde la mayor accidentalidad fue por riesgo biológico. Por ser ambos riesgos importantes, la Clínica cuenta con Sistemas de Vigilancia Epidemiológica para este tipo de riesgos.

ACCIDENTALIDAD POR RIESGO



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 2021, lo cual disminuyó con respecto al año 2020 donde fueron 4. No se han registrado enfermedades laborales nuevas o casos de mortalidad hasta el momento.

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 Sub dirección de Desarrollo Humano y al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de acuerdo a 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 exámenes 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" (SO.01.PR.13), implementado desde mayo de 2016 y cuya última actualización se realizó en febrero de 2021, 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 2021.

Avances respecto a los retos planteados para 2021:

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 nuevos casos de enfermedad laboral.

Se ha mantenido la cobertura de las capacitaciones en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, contando con una cobertura global de 89,6% en 2020 y 82,43% en 2021, 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, la cobertura en este personal se encuentra en 43% a 2021, siendo necesario fortalecerlo aún más para 2022.



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 alinea con los contratos del personal con otras modalidades de contratación desde el 2019 a través del área de jurídica de la Clínica en donde se incluyó en todos los contratos la cláusula de cumplimiento del SG-SST de acuerdo a 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 cual se presentaron todos los aspectos para 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 éste 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 2021 se gestionaron auditorías a 36 contratos, de los cuales se ejecutaron 29; en su mayoría realizadas de forma virtual, el número de contratos auditados ha venido creciendo de manera progresiva, así como el promedio de cumplimiento 2020 fue del 84%.



Con el propósito de fortalecer los conceptos y tener referencias de buenas prácticas implementadas en otros sectores, la jefatura de Seguridad y Salud en el Trabajo realizó en octubre de 2019 un curso de 36 horas sobre Gestión de contratistas a cargo de ARL SURA, como base para la revisión y ajuste del proceso en 2020 y 2021.

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 continúe 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

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 Sub-Comité 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, formación humana y otras competencias.

El Sub-Comité 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 Sub-Comité 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 2021 en promedio el género femenino participó de 12 cursos del plan de formación, lo que representa que la media y/o promedio de horas de formación para el personal femenino fue de 11,49 horas, mientras que el género masculino en promedio participo de nueve (8) cursos, lo que representa que el promedio de horas de formación correspondió a 12,73 horas. En la siguiente tabla se presentan las horas de formación discriminados por sexo.

Promedio Planta 2021 Genero Femenino		554
Participación Género Femenino en plan de formación		6589
Promedio Participación Género Femenino en Cursos Plan Formación		12
Total Horas Formación Género Femenino		6365
Promedios Horas de Formación Género Femenino		11,49

Promedio Planta 2021 Genero Maculino		183
Participación Género MAsculino en Plan de Formación		1463
Promedio Participación Género Masculino en Cursos Plan Formación		8
Total Horas Formación Género Masculino		2329
Promedios Horas de Formación Género Masculino		12,73

Como estrategia de evaluación, se realiza el seguimiento periódico a los programas, así como las evaluaciones de conocimientos que son aplicadas a los colaboradores; actualmente las evaluaciones que son reprobadas deben ser aplicadas de nuevo hasta alcanzar la calificación de aprobación mínima establecida (3).

En cuanto a los resultados de las evaluaciones de conocimiento para el año 2021, el promedio general de calificación fue 4,48/5 para el género femenino y 4,49 para el masculino, evidenciando que los colaboradores que asistieron a las capacitaciones lograron en una alta medida adquirir los conocimientos frente a cada tema.

Como mecanismo para contrarrestar la coyuntura generada por el Covid-19, y con el fin de brindar capacitaciones en temas de interés a los colaboradores, desde la Coordinación de Capacitación y Desarrollo se incrementó el desarrollo, e implementación de cursos virtuales a través de la plataforma Virtual Sabana, pasando de 23 cursos activos durante el año 2019 a 28 cursos activos para el año 2020, lo que representa un incremento en cinco cursos virtuales (farmacovigilancia, telemedicina, seguridad del paciente, Covid-19 y gestión ambiental). 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, lo cuales serán puestos en funcionamiento en el año 2022, lo anterior, para dar respuesta a las necesidades de los servicios y la normatividad vigente.

A diciembre del año 2021 participaron en el curso de Covid-19 153 colaboradores de 153 que conformaban el público objetivo, para un total de participación del 100%, así mismo se aplicaron 92 evaluaciones correspondientes a un 100% de participación, aprobado 92 participantes, correspondientes al 100% 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	203	4	6	6	36	1218
Reinducción	394	4,25	12	1	12	394
Plan básico de SST	234	4,6	12	1	12	234
Bioseguridad	177	4,7	12	1	12	177
Ergonomía	195	4,8	12	1	12	195
Plan de emergencias	244	4,6	12	1	12	244
Control de fuego	217	4,5	12	1	12	217
Plan de emergencias externas	204	4,8	12	1	12	204
Riesgo químico	40	4,8	12	1	12	40
Prevención, control y vigilancia epidemiológica	301	4,2	4	1	4	301
Manejo de residuos hospitalarios y gestión ambiental	660	4,7	9	1	9	660
Direccionamiento estratégico -Plataforma estratégica	394	4,3	12	1	12	394
Seguridad del paciente	452	4,3	12	1	12	452
Uso y manejo de equipos biomédicos	226	4,21	7	1	7	226
Programa de aire medicinal	83	4,31	8	1	8	83
SARLAF	1469	4,5	12	1	12	1469
COVID-19	74	N/A	12	1	12	74
Diplomado SPEM	10	4,7	31	6	186	60
Buenas prácticas clínicas	12	N/A	1	5	5	60
Bioética	87	N/A	4	1	4	87
TOTAL	5676	4,48	237	58	583	6365

Nombre programa	Hombres	Nota promedio	Total sesiones	Hora sesión	Total horas	Total horas formación hombres
Inducción general	66	4	6	6	36	396
Reinducción	98	4,2	12	1	12	98
Plan básico de SST	57	4,6	12	1	12	57
Bioseguridad	32	4,8	12	1	12	32
Ergonomía	55	4,7	12	1	12	55
Plan de emergencias	51	4,6	12	1	12	51
Control de fuego	52	4,7	12	1	12	52
Plan de emergencias externas	41	4,8	12	1	12	41
Riesgo químico	5	5	12	1	12	5
Prevención, control y vigilancia epidemiológica	177	4,1	4	1	4	177
Manejo de residuos hospitalarios y gestión ambiental	59	4,6	9	1	9	59
Direccionamiento estratégico -Plataforma estratégica	99	4,2	12	1	12	99
Seguridad del paciente	102	4,2	12	1	12	102
Uso y manejo de equipos biomédicos	60	4,01	7	1	7	60
Programa de aire medicinal	69	4,41	8	1	8	69
SARLAF	462	4,6	12	1	12	462
COVID-19	18	N/A	12	1	12	18
Diplomado SPEM	8	4,6	31	6	186	48
Buenas prácticas clínicas	2	N/A	1	5	5	10
Bioética	13	N/A	4	1	4	13
TOTAL	1530	4,49	237	58	583	2329

404 – 2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.

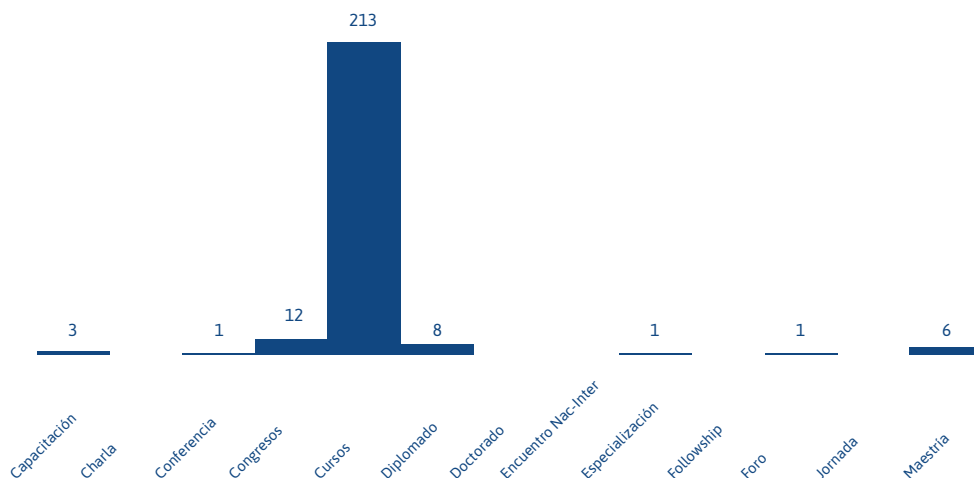
Como mecanismos para proporcionar la mejora de las aptitudes de los colaboradores en sus puestos de trabajo, la Clínica cuenta con el plan de capacitación institucional, las solicitudes por parte de los colaboradores de educación formal y continuada, sistema de gestión de desempeño y entrenamiento al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

Plan de capacitación institucional: Como se ha mencionado anteriormente el plan de capacitación institucional está definido según cinco ámbitos de formación: plan inicial general, formación específica, plan de desarrollo docente, formación humana y otras competencias.

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.

Teniendo en cuenta la coyuntura generada por el Covid-19, en el año 2020 se redujo significativamente el número de solicitudes por parte de los colaboradores, en donde se recibieron 63 solicitudes, de las cuales se aprobaron el 89% (56), con una inversión adicional en formación de \$5.046.507 en recursos líquidos y \$593.893.745 en especie, este valor refleja el apoyo en especie por la realización del plan de desarrollo docente, el seminario Spem y las solicitudes realizadas al comité de capacitación. Durante los meses de enero a diciembre del 2021 se recibieron 248 solicitudes de apoyo a educación, de las cuales se han aprobado el 99%. (246), con una inversión de recursos líquidos de \$94.555.891 y de \$41.553.907 en especie. Asimismo, se dio continuidad al Plan de Desarrollo y Seminario Spem, con una inversión total de \$ 368.256.298. 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 la tabla.

Solicitudes aprobadas por el Comité de Capacitación 2021





El Sistema de Gestión de 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 404-3.

Entrenamiento en el puesto de trabajo. El objetivo de este programa es propiciar conocimiento y competencias suficientes 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 dos áreas asistenciales (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 implementarán en el primer semestre del 2022 y durante el segundo semestre del año 2022 se dará continuidad con la construcción e implementación del programa en los servicios de terapia respiratoria en el área asistencial y del área administrativa, tecnologías de la información. La participación total en el entrenamiento al cargo de los colaboradores de los servicios y áreas mencionadas anteriormente durante el año 2021 correspondió a 72 colaboradores, alcanzando una cobertura del 100% de las personas que se contrataron en las siguientes áreas: nueve (9) en el servicio de rehabilitación, 48 al grupo de enfermería, siete (7) al área de acceso y ocho (8) a facturación. Adicionalmente, el promedio general de calificaciones es de 4,1/5, lo que representa un alto grado de apropiación en los temas impartidos.

El modelo de gestión del desempeño 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 retroalimentación, 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.

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), evaluando bajo el modelo de competencias a 93 colaboradores de 96 que conformaban el público objetivo, para un total de participación del 97%, mientras que en la evaluación de objetivos de desempeño se evaluaron a 64 colaboradores de 66 que conformaban el público objetivo, logrando una cobertura del 97%.

La segunda fase de evaluación inició en la última semana del mes de octubre del 2020 a junio del 2021, abarcando a las subdirecciones asistenciales (médica y enfermería), evaluado en el modelo de competencias 240 colaboradores de 284 que conforman el público objetivo, para un total de participación del 85%, y en la evaluación de objetivos de desempeño se logró una cobertura de 132 colaboradores de 158 que conforman el público objetivo, para un porcentaje de cobertura del 84%.

Teniendo en cuenta los ajustes mencionados anteriormente, el total de público objetivo en el componente de competencias corresponde a 380 colaboradores, logrando la evaluación en dicho campo del 88% del público objetivo (333 colaboradores), mientras que, en el componente de evaluación de objetivos de desempeño, se evaluaron 196 colaboradores de 224 que conforman el público objetivo, para un total del 88% de cobertura.

Es importante tener en cuenta que a los colaboradores con cargo de auxiliar se les aplica la evaluación de competencias únicamente, es por esto, que el total de público objetivo es mayor en ese componente, en comparación con el total de evaluados en el componente de objetivos de desempeño.

A continuación, se relaciona la participación porcentual por años para cada categoría de evaluación y realizando el análisis en dichos términos, se concluye que a lo largo de los ciclos de evaluación se ha logrado pasar del 83% en el rango de evaluaciones con buen y muy buen desempeño en el periodo 2016 -julio 2017 al 97% en el periodo 2019 – julio 2021, lo cual ratifica el proceso de mejora de los colaboradores.

Resultados sobresalientes en la evaluación de desempeño y competencias. Al igual que el ciclo del 2017 esta cifra disminuyó, ya que el personal que es evaluado en competencias y objetivos de desempeño deben obtener resultados iguales o superiores a 4,5/5. El reconocimiento definido por el Comité de Gestión Humana durante en el mes de julio del 2021, fue un bono Éxito por valor de \$60.000 para cada una de las personas que obtuvieron muy buen desempeño en la evaluación, ejecutando \$4.020.000 del presupuesto asignado para dicha fase. Así mismo, durante el mes de enero del año 2021 se inició la fase de planeación de objetivos para el período comprendido entre enero 2021 y julio 2022. para este proceso, el total de público objetivo estimado fue de 394 colaboradores en total, correspondiente a 304 colaboradores del área asistencial y 90 colaboradores del área administrativa, con una cobertura total de 224 colaboradores, correspondiente al 57%, esto debido diferentes circunstancias relacionadas con las novedades administrativas de los colaboradores (incapacidades, vacaciones, licencias, entre otras).

412 – 2 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, es por esto por lo que, a través del plan de formación en los temas de violencia sexual, bioética y desafíos del cuidado del paciente en los cuales se enfatiza en la política de respeto y buen trato, manejo de conflictos, 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 2021 se capacitaron 72 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 dos horas 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 especificad 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, 615 personas que participaron de la misma.

Avances retos 2021

Fortalecer el Plan de Capacitación Institucional, incluyendo nuevos cursos según normatividad e intereses y necesidades de formación de la Clínica, así mismo potencializar y optimizar la plataforma virtual para el desarrollo de cursos.

Para el año 2021 se dio continuidad al plan de formación teniendo en cuenta las dimensiones mencionadas al inicio del informe, incluyendo el tema de Covid-19.

A diciembre del 2021 se logró el 100% del cumplimiento del plan de capacitación, con la realización de 21 cursos de 21 que se encontraban establecidos para dicho año. En cuanto a las calificaciones obtenidas por los participantes en los cursos del plan de capacitación el resultado promedio fue de 4,5/5.

Durante el año 2020 se incrementó en un 185% la participación en los cursos virtuales, pasando de 1246 participaciones durante el año 2019 a 3557 participaciones a diciembre del 2020, mientras que en los meses de enero a diciembre del año 2021 participaron en los cursos virtuales 3194 colaboradores, lo que representa un incremento del 61% comparativamente frente al año 2019 y decreciendo en un 11% respecto al año anterior, lo cual se explica en la alta participación del año 2020 y las vigencias de los cursos. 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 de más de un curso virtual. Teniendo en cuenta lo anterior, durante el 2021 en promedio un empleado participó de 3 cursos virtuales, mientras que en el año 2020 en promedio un empleado participo de 5 cursos virtuales, y a diciembre del 2019 un empelado participo en promedio de 2 cursos virtuales.

En cuanto a las calificaciones obtenidas por los participantes en los cursos virtuales durante los años 2017 a 2021, el resultado promedio por cada uno de los años fue igual o superior a 4,0/5, lo que representa un alto grado de apropiación de los temas impartidos.

Año	Cursos virtuales archivos	Cursos en revisión	Total participantes	Promedio participación en cursos po Empleado	Nota Promedio Aprobatoria
2021	31	2	3194	3	4,0

Velar por el cumplimiento del plan de acción establecido frente a los resultados de los talleres de clima organizacional: El seguimiento al plan acción establecido por parte del Comité de Gestión Humana, se llevó a cabo con reuniones trimestrales con cada subdirector. De las 44 acciones transversales aprobadas por parte del Comité de Gestión Humana, se desarrollaron 41, para un margen de cumplimiento del 93%, mientras que de las 28 acciones que impactaban en la intervención de clima organizacional se desarrollaron 26, para un margen de cumplimiento del 93%.

Durante el último trimestre del año 2021, se realizó virtualmente, la encuesta de Clima Organizacional, teniendo la participación de un total de 504 colaboradores de los 595 del público objetivo, teniendo una cobertura del 84,8%. Asimismo, se llevó a cabo la encuesta de Capacitación, teniendo la participación de 524 colaboradores de 604 del público objetivo, teniendo una cobertura del 87%, que implicó un incremento de 8 puntos porcentuales respecto a la realizada en el año 2019.

Ampliar la cobertura del entrenamiento al cargo según los cargos priorizados: hospitalización, urgencias:

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 implementarán en el primer semestre del 2022 y durante el segundo semestre del año 2022 se dará continuidad con la construcción e implementación del programa en los servicios de terapia respiratoria en el área asistencial y del área administrativa, tecnologías de la información.

Retos 2022

- + Definir el plan de acción de acuerdo con los resultados de la encuesta de Clima Organizacional.
- + Construcción e implementación del programa de entrenamiento al cargo de en los servicios terapia respiratoria en el área asistencial y del área administrativa, tecnologías de la información.
- + Incrementar el número de cursos virtuales, fortaleciendo de esta manera plataforma virtual.
- + Implementación del nuevo modelo de competencias, así mismo aumentar la cobertura de participación en el modelo de Sistema de Gestión de Desempeño.



Clínica
Universidad de
La Sabana



Gestión ambiental

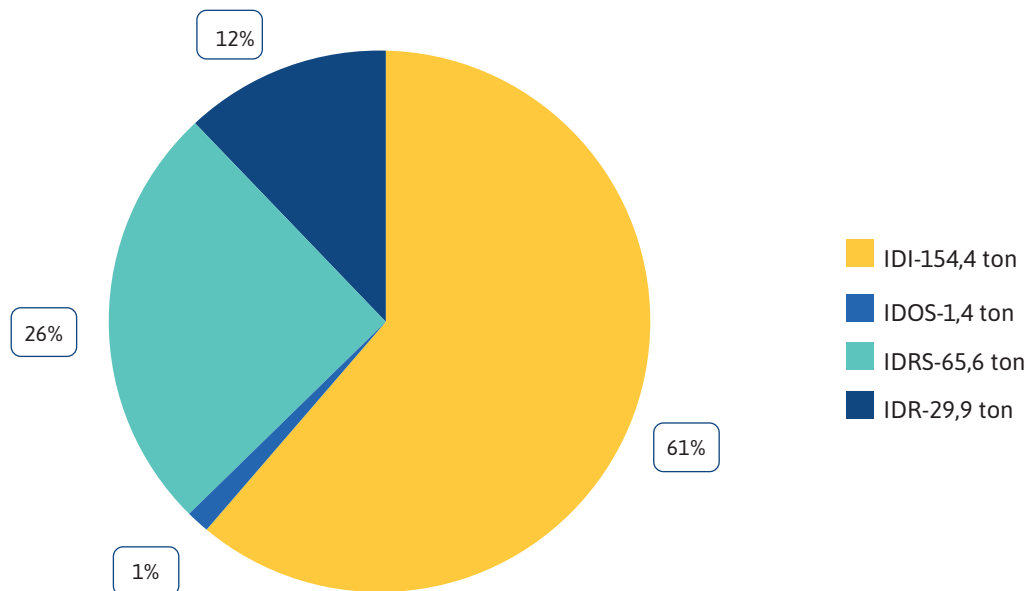


La Clínica Universidad de la Sabana durante el 2021 realizó actividades y estrategias en pro de minimizar su impacto ambiental, las cuales permiten controlar los principales componentes ambientales que se encuentran inmersos en cada uno de los servicios prestados por la institución. Algunos de los mecanismos implementados para la mitigación del impacto ambiental generado se resaltan a continuación:

Residuos por tipo de eliminación:

El total de residuos durante el año 2021 fue de 251,4 ton, los cuales se clasifican mediante los indicadores de destinación de residuos. Los residuos con tratamiento a otros sistemas (IDOS) corresponden a los métodos de encapsulamiento de metales pesados y destrucción mecánica de prótesis u objetos médicos y de contenedores y aerosoles presurizados vacíos; los residuos a incineración (IDI) son los infecciosos o de riesgo biológico junto con los fármacos y reactivos; los residuos dispuestos en rellenos sanitarios (IDRS) hacen referencia a todos los residuos no aprovechables, ordinarios e inertes; y los residuos a reciclaje (IDR) son los residuos aprovechables, orgánicos aprovechables y aceite de cocina usado. debido diferentes circunstancias relacionadas con las novedades administrativas de los colaboradores (incapacidades, vacaciones, licencias, entre otras).

Indicaciones de destinación de residuos generados durante 2021

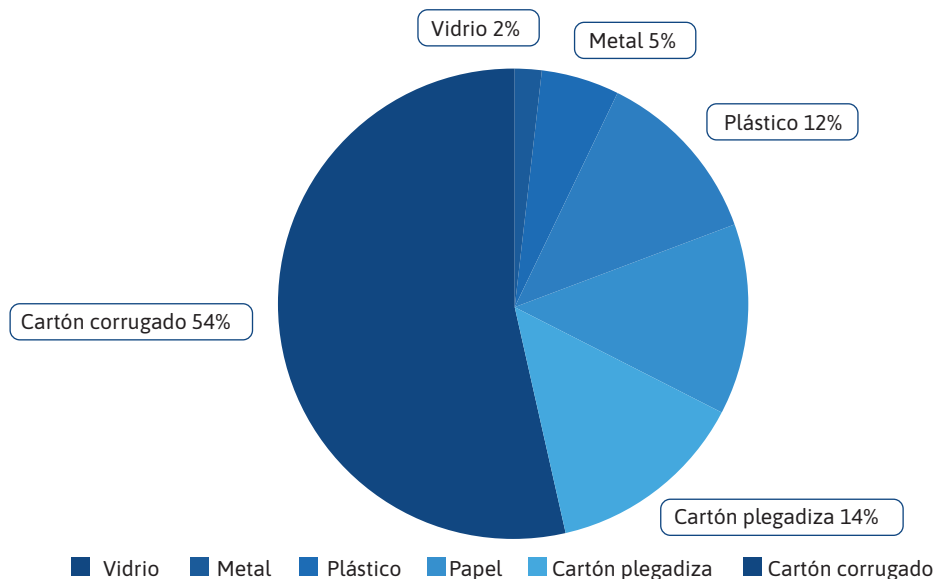


Fuente: Servicios administrativos, 2021.

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.

Material recuperado 2021



Fuente: Servicios administrativos, 2021.

Durante el 2021, en la Clínica Universidad de La Sabana se recuperaron para aprovechamiento 14,5 toneladas de residuos aprovechables entre papel, cartón, plástico y metales (chatarra), las medidas adoptadas para el manejo de residuos biológicos COVID19 junto con la baja asistencia de personas a servicios ambulatorios han generado una reducción en la cantidad de material recuperado, sin embargo, esta cantidad aumentó un poco más de 24% en comparación las 11,6 toneladas con el año 2020.

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 2021 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.



Clínica
Universidad de
La Sabana

Día del reciclaje
17 de mayo

El llamado de concientización en este día es para que tú también puedas asumir el hábito de reducir, reutilizar y separar los residuos sólidos de manera correcta evitando los impactos ambientales que esto conlleva.

Recuerda los colores para la separación de residuos



Visita el próximo martes 18 de mayo el stand en Punto Café de 9:00 a.m a 12 m.

Contaremos con el apoyo de la empresa Arca en la concientización del hábito del reciclaje.

La metodología aplicada en las campañas de gestión ambiental en relación con la correcta segregación de residuos sólidos generados en cada uno de los servicios y con el fin de generar una cultura ambiental en temas de segregación consistió en el despliegue de boletines ambientales con información sobre la correcta segregación de residuos (ordinarios, reciclables y peligrosos), acompañado de capacitaciones sobre el uso correcto de los puntos ecológicos dispuestos para tal fin.

Vertimientos:

Con el fin de asegurar que las aguas residuales generadas por la Clínica Universidad de La Sabana no afecten la calidad del cuerpo de agua del Río Bogotá, sus vertimientos son tratados por una PTAR que recolecta y trata las aguas provenientes de los servicios asistenciales y de administración.

Como sistema de tratamiento se cuenta con trampa de grasas y una PTAR con tanque homogeneizador, planta aeróbica tipo carrusel, sedimentadores, filtros de grava y una unidad de desinfección final; lo que garantiza la remoción de la carga microbiológica y de virus presentes en el agua residual.

La empresa CONOSER LTDA., se encarga actualmente de la operación de la PTAR y una vez al mes genera informes de operación que permiten realizar un mayor control a los parámetros de mayor interés ambiental. A continuación, se muestran los resultados obtenidos en noviembre de 2021 de las caracterizaciones físico-químicas del agua residual tratada a la salida de la PTAR.

Parámetros	Resolución 1295/19 CAR	Resultados noviembre	Cumplimiento
Aceites y grasas (mg/Lt)	10 máx.	<10	Sí
Cadmio (mg/Lt)	0,005 máx.	0,002	Sí
Caudal (L/s)	0,77 máx.	0,711-0,740	Sí
Coliformes totales (NMP/100mL)	-	102,5	-
Cromo total (mg/l)	0,5 máx.	<0,005	Sí
DBO ₅ (MG/L O ₂)	50 máx.	30	Sí
DQO (mg/ L O ₂)	100 máx.	74	Sí
Fenoles (mg/L)	0,2 máx	<0,08	Sí
Mercurio (mg/L)	0,01 máx.	<0,001	Sí
pH (unidades)	6,0 - 9,0	7,30-7,47	Sí
Plomo (mg/L)	0,1 máx.	0,020	Sí
SS (mL/L-h)	5,0 máx.	<0,5	Sí
SST (mg/l)	40 máx.	24	Sí
Temperatura (°C)	40 máx.	18,6-19,5	Sí

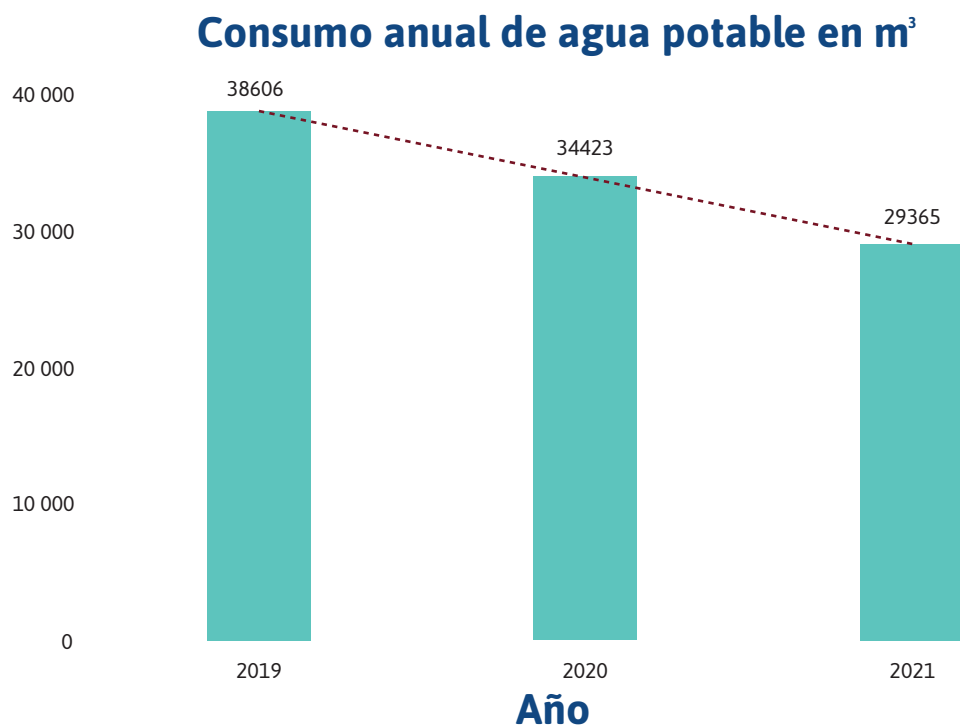
Fuente: Caracterización de vertimientos CONOSER LTDA, 2021.

Disposición de Raae's

Actualmente, la Clínica Universidad de La Sabana se encuentra a través de LITO S.A.S inscrita en el programa Fundación Puntos Verdes, a través del cual acumula puntos como medida de compensación a los residuos generados y dispuestos y que pueden ser redimidos a fundaciones como práctica de responsabilidad social. Así mismo entregó a LITO S.A.S un total de 1,72 toneladas de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos. Así mismo como programa de posconsumo, la campaña PILAS CON EL AMBIENTE cuenta con un punto de recolección de pilas en la Clínica, donde los colaboradores, pacientes y visitantes pueden depositar pilas AA, AAA, tipo C, tipo D, cuadradas de 6V y 9V, tipo botón, baterías de computador y de celular que tengan en sus hogares.

Este programa pos-consumo permite beneficiar no solo al personal interno de la Clínica sino también al público en general, permitiendo garantizar la adecuada disposición de estos residuos para promover su aprovechamiento y disminuir el impacto ambiental negativo, como la descarga descontrolada de pilas y baterías en el relleno sanitario, además de las afectaciones al suelo y al paisaje que pueden ocasionar sus componentes fisicoquímicos.

Consumo de agua potable



Fuente: Servicios administrativos, 2021.

El consumo de agua potable para el año 2021 fue de 29365 m³ de acuerdo con la sumatoria de los consumos obtenidos por la facturación del servicio público de abastecimiento de agua potable. Se evidencia mediante gráfica comparativa que su consumo ha venido disminuyendo desde el año 2019 y que, comparado con los dos últimos años, se logró una reducción del 14,7%. Así mismo, en promedio, durante 2021 se consumieron cerca de 16 m³ de agua por cama al mes.

Dentro de las estrategias de ahorro de agua se divulgaron por medio de saludables y en capacitaciones, acciones y estrategias que pueden adoptar los colaboradores en los espacios de trabajo de la Clínica y en sus hogares.

¿Por qué cuidar el agua?

Aunque la tierra tiene 1.386 millones de km³ de agua, **menos del 2% sirve para consumo humano**

¿Cómo puedes cuidarla?

1 Haz un lavado de manos responsable. **NO dejes corriendo el agua.**

2 Cuando veas alguna **fuga** en las instalaciones de la Clínica, **repórtala a las unidades de mantenimiento.**

3 **Reduce el tiempo de la ducha a la mitad.**

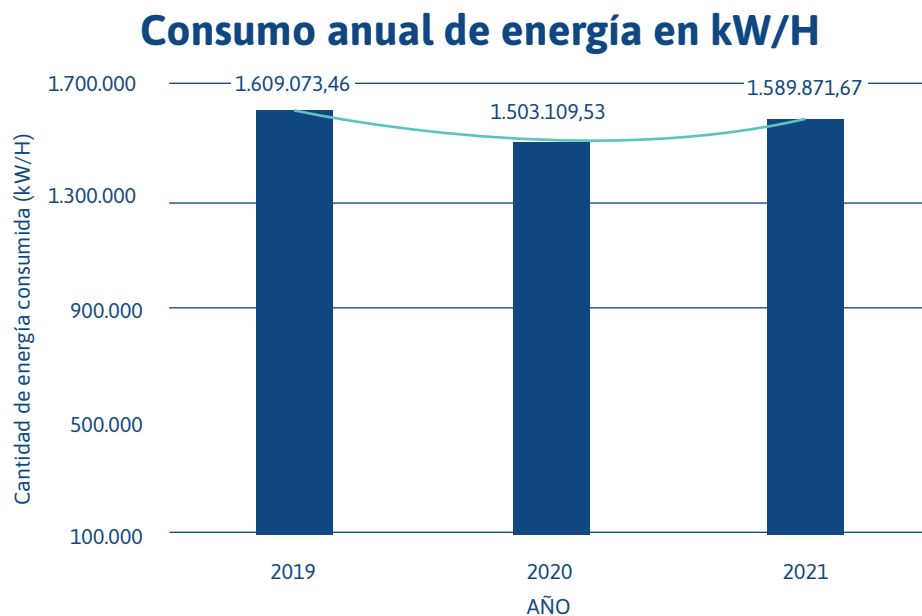
4 **NO arrojes papel en las unidades sanitarias. Esto consume el doble de agua en cada descarga.**

QUE CADA GOTA CUENTE

Fuente: Comunicaciones Clínica Universidad de La Sabana, 2021.

Consumo de energía eléctrica

El consumo total de energía eléctrica para el año 2021 fue 1457382.6 kW/h de acuerdo con la sumatoria de los consumos obtenidos por la facturación del servicio público de abastecimiento de energía eléctrica; el cual tuvo una reducción notable en comparación con el año 2019. Como se evidencia en gráfica comparativa, su consumo disminuyó en 2020 debido a la pandemia generada por el virus SARS-CoV-2, año donde procesos especialmente administrativos fueron realizados por fuera de la Clínica.



Fuente: Servicios administrativos, 2021.

Así mismo, también se publicaron boletines informativos y se realizaron capacitaciones a los colaboradores para fomentar prácticas y acciones de ahorro que pueden adoptarse en hogares como en centros de trabajo, las cuales permiten garantizar el ahorro energético y contribuir con la disminución de emisiones de CO₂.



Fuente: Comunicaciones Clínica Universidad de La Sabana, 2021.

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 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.

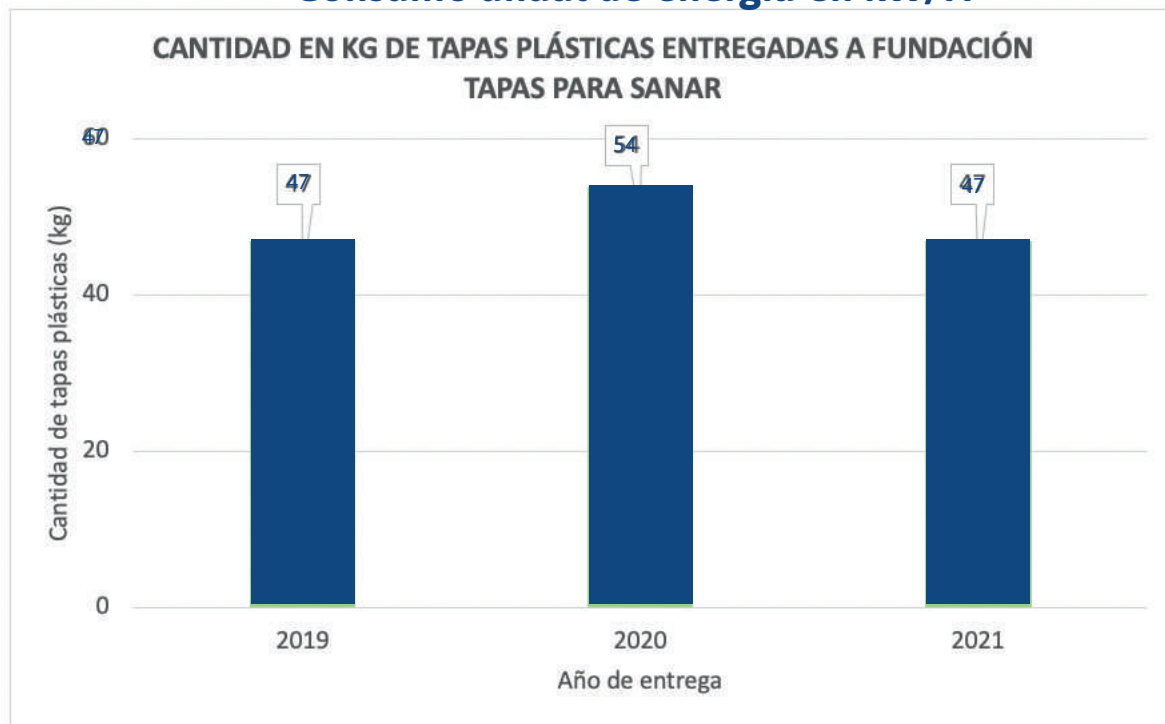
Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.

Para el año 2021, la Clínica no presentó Sanciones ambientales por motivos de incumplimiento a la normatividad ambiental aplicable.

Campaña tapas para sanar

La Clínica Universidad de La Sabana comprometida con la responsabilidad social, tiene convenio desde 2019 con la organización Tapas para Sanar la cual se dedica a apoyar a los niños con cáncer y a su familia en el diagnóstico y cuidado de dicha enfermedad mediante la recaudación de fondos a partir del reciclaje. En 2021 se recolectaron y entregaron un total de 47 Kg de plástico para que fueran utilizadas como materia prima en la elaboración de nuevos productos. De igual manera, desde el año de convenio se viene registrando el total anual de kilogramos de tapas entregadas a esta fundación, a 2021 se han entregado en total 148 kilogramos de estas. Como método de divulgación se utilizan boletines virtuales (saludhables) y capacitaciones.

Consumo anual de energía en kW/H



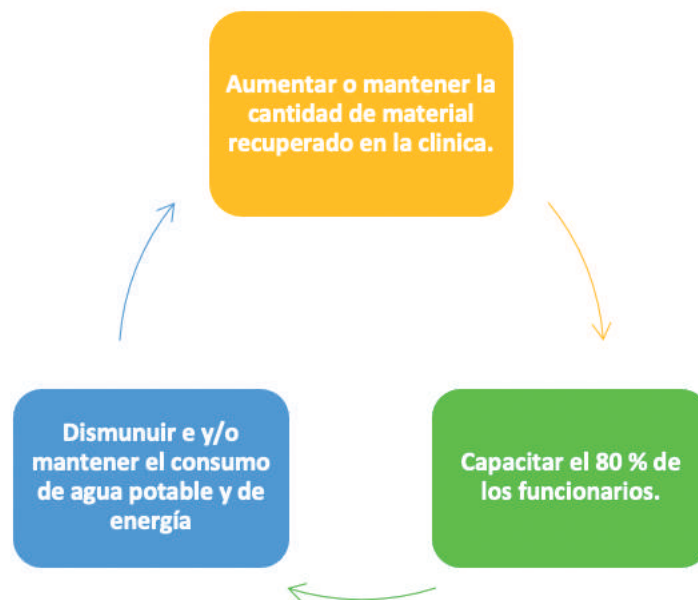
Respuesta retos ambientales 2021.

Aumento la cantidad de material recuperado: La cantidad de material recuperado (14,5 toneladas) aumentó un poco más de 24% en comparación las 11,6 toneladas recuperadas en el año 2020.

Capacitación al 80% de los funcionarios: Como resultado del proceso de capacitación y formación al personal de la clínica, se capacitó el 84% de los funcionarios de la institución, información consolidada en los informes semestrales de reporte en la gestión de residuos sólidos a la Secretaría de Salud.

Disminuir o mantener el consumo de agua potable: El consumo de agua potable ha venido disminuyendo desde el año 2019 entre 2021 y 2021 se logró una reducción del 14,7%.

Retos ambientales 2022



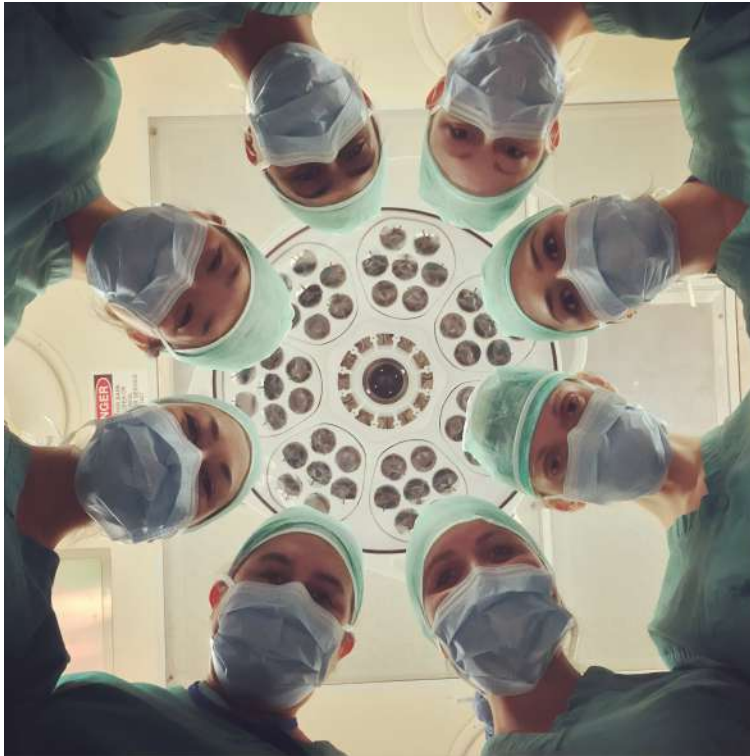


Clínica
Universidad de
La Sabana

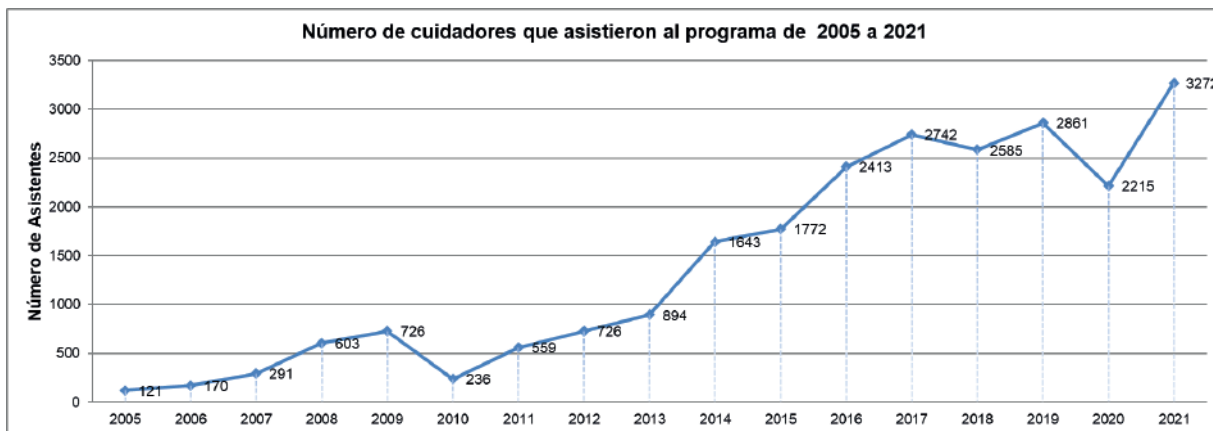
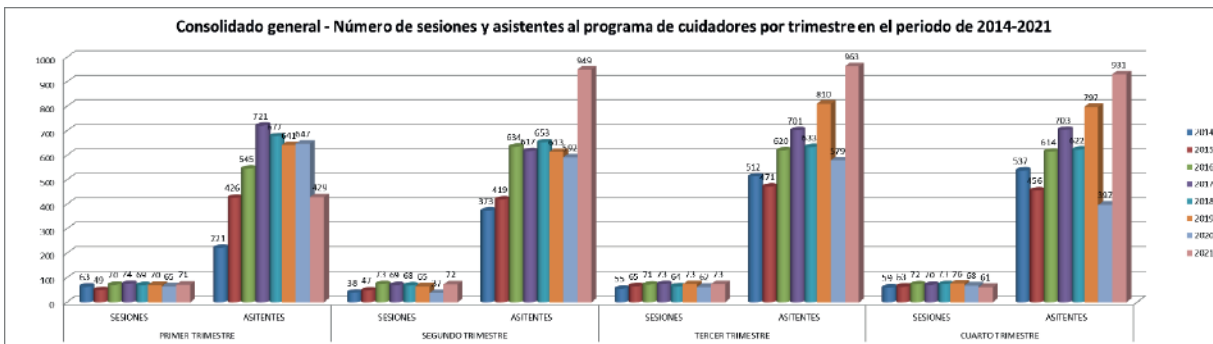


PIR®

Programa
de cuidadores



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.





Voluntariado

Donaciones externas:

SOLIMEC SAS	Tarjeta mensual de \$500.000 Enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre.	\$5.500.000.
Banco AVVILLAS - FEVI	Pañales 42 cajas L y 45 cajas M X 30 unid caja.	\$4.000.000.
GRUPO MISIÓN CARÁCTER	12 pares de pantuflas y 12 pijamas.	\$540.000.
ENGIVALVE Y SUPPLY LTDA	Efectivo.	\$2.000.000.
SOLIMEC SAS	Regalos del día de la Madre (30).	\$312.500.
SOLIMEC SAS	Vales para alimentación de pacientes, familiares y funcionarios del PIR®.	\$700.000.

Donaciones internas recibidas :

VOLUNTARIAS		FUNCIONARIOS	
Artículos para bebé, juguetes de movimiento, cuadro, biberones, chupos, etc. (Mes de marzo).	\$510.000.	Se recibieron 100 pañales talla L, por parte de una funcionaria.	\$100.000.
Camisetas nuevas, juguetes, tapete con movimiento. (Mes de abril).	\$304.000.	Mercado donado por funcionarios del PIR.	\$350.000.
40 regalos, celebración día de la Familia en Rehabilitación. (mes de junio).	\$1.046.500.	Efectivo por funcionario del PIR.	\$50.000.
Mesas auxiliares, cuadros, mesa de noche.	\$300.000.		

VOLUNTARIAS	
6 Batas.	\$90.000.
15 Biblias.	\$225.000.
Variedad de portarretratos.	\$407.000.
Móvil y artículos bebé.	\$150.000.
Estampitas virgen.	\$100.000.
Collares, aretes, peinillas.	\$300.000.

VOLUNTARIAS	
Ayuda económica para alimentación acompañantes de pacientes para el año 2022 (6 desayunos americanos y 6 almuerzos).	\$100.000.
5 cuadros de colección.	\$125.000.
60 Mantecadas y jugos fiesta de los niños.	\$562.200.
50 Cuentos y crayolas fiesta de los niños.	\$200.000.
Caimanes y stickers.	\$13.000.
Collares y accesorios.	\$100.000.

VOLUNTARIAS	
Cafetera.	\$120.000.
Articulos para la temporada de navidad.	\$210.000.
Cafetera.	\$120.000.
Articulos para la temporada de navidad.	\$210.000.
1 donaciones para el almacén (Pashminas, sombreros).	\$50.000.
1 donaciones para el almacén (cuadros de colección, pantalón y collar).	\$50.000.
TOTAL DONACIONES INTERNAS	\$6.086.900.

Ayudas Entregadas:



A PACIENTES Y SUS FAMILIAS		EXTRAMURALES	
Primer vestido para bebé recién nacido.	\$30.000.	Fundación "Mis Abuelitos" mercado y ruanas. Primer semestre	\$100.000.
Pañales, pañitos húmedos y elementos de aseo para los pacientes con necesidad.	\$654.480.	Fundación Mis Abuelitos mercado Segundo semestre.	\$350.000.
Consulta psicológica para paciente de urgencias.	\$145.000.	Juventus beca Asociación Cultural Femenina semestre.	\$50.000.
Silla comedor para paciente del PIR.	\$100.000.		
Mercado proteínico para paciente del PIR.	\$249.550.		
Alimentación para familiar de Paciente y funcionarios PIR.	\$1457.000.		
Transporte para Madre y paciente de 3 meses.	\$60.000.		
Mercados, para familias de pacientes en necesidad.	\$765.000.		

A PACIENTES Y SUS FAMILIAS	
Auxilio de transporte señor Alfredo Neira.	\$600.000.
Pago cuenta para salida de la paciente señora Sandra Balanta.	\$78.150.
Copago señor Luis Norberto Blandon, extracción cuerpo extraño.	\$11.000.
Cafetera señora Iris madre Irlandes.	\$120.000.
Pijama nueva para mujer.	\$25.000.
Lencería para las habitaciones de la clínica.	\$2.000.000.
TOTAL DONACIONES INTERNAS	\$8.739.894

Participación Actividades Clínica:

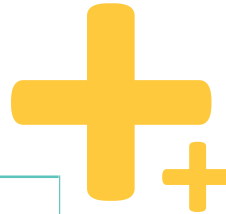
EVENTO	PRODUCTO	VALOR
DÍA DE MADRE.	Regalos (cremas) Incluye, donación y Recursos del Voluntariado.	\$520.500.
DÍA DE LA ENFERMERA.	Bombones (chocolates) Donación.	\$520.000.
DÍA DE LA FAMILIA.	Regalos (40) Donación. Rehabilitación.	\$1.046.500.
DÍA DEL NIÑO	Donación (60) jugos, mantecadas y bombones.	\$562.500.
Desayuno funcionarios PIR	Donación (40) Desayunos atendidos por un mesero.	\$415.000.

EVENTO	PRODUCTO	VALOR
Navidad.	(7) Tarjetas de donación Calzado Bucaramanga, representada en 14 tarjetas. (2) Tarjetas del éxito. (7) Cajas de galletas.	\$1.074.000.
Desayuno funcionarios PIR.	Donación (40) Desayunos atendidos por un mesero.	\$415.000
TOTAL		\$4.553.500

Actividades Lúdicas:

EVENTO	PRODUCTO	VALOR
DIA DEL NIÑO.	(50) Cuentos con cajita de crayolas.	\$200.000.
ACTIVIDAD EN URGENCIAS.	(50) Pares de sopa de letras y crucigrama.	\$25.000
TOTAL		\$225.000

Balance General:



Donaciones Externas	\$16.017.500
Donación Internas	\$6.086.900
Ventas Almacén 2021	\$5.619.992
TOTAL INGRESOS	\$27.724.392

Ayudas Entregadas	\$8.739.894
Participación Actividades de la Clínica	\$4.553.500
Participación Actividades Lúdicas	\$225.000
TOTAL EGRESOS	\$13.518.394

Bancos y efectivo	\$7.114.722
Especies	\$7.091.276
TOTAL	\$14.205.998

INSTITUCIONAL	FORMACIÓN	INTEGRAL
Seguridad del Paciente.	Clases y charlas, ahondando sobre los tres primeros Mandamientos de la Ley de Dios.	Santidad en el Trabajo.
Estructura de la Clínica y dependencia del Voluntariado.	Retiro Virtual.	Amor en la Familia.
Informe de Responsabilidad Social.	Retiro presencial Universidad de La Sabana	Relación afectiva y efectiva suegra-nuera.
Mecanismos y participación ciudadana.		Manejo del duelo.
Bioseguridad y prevención de infecciones.		

Logros y Gestión Administrativa :

DOCUMENTOS Y SERVICIOS	OBJETIVOS
Revisión y modificación de plantillas, instructivos y formatos.	Actualizar el servicio del Voluntariado según modificaciones al Reglamento Interno.
Inclusión en el periódico Institucional.	Noticias del acontecer del Voluntariado.
Inventario general de productos en bodega y almacén.	Control de existencias.
Entrega de material didáctico.	Para recreación de pacientes y familiares.
Elaboración formatos: Convocatoria y Entrevista guía.	Para nuevas postulantes al Voluntariado.
Arreglo y aseo general de Bodega.	Mantener seguridad de la puerta y buen estado de los productos allí almacenados.
Fundación "Mis Abuelitos".	Visita (2) y ayuda extramural.

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.
Inventario cremas Bavaria.	Contar y guardar la existencia de cremas en un lugar apropiado para evitar la luz solar.
Entrega de detalles (Día madre, día de la enfermera, día de la familia, día del niño)	Alegrar los corazones tanto de funcionarios como pacientes de nuestra clínica.
Inducción nuevas voluntarias.	Conocer las diferentes dependencias de la clínica y el manejo adecuado del almacén y oficina.
Elaboración cartel para el area de UCI.	Incentivar a nuestros médicos y enfermeras del área con frases motivacionales.



DOCUMENTOS Y SERVICIOS	OBJETIVOS
Reuniones del Voluntariado y sus respectivas Actas.	<ul style="list-style-type: none">• Estar muy comunicadas en tiempo de pandemia para actuar según necesidades.• Se realizaron (12) reuniones así: Febrero 5 y 19, Marzo 5, Abril 16, Mayo 07, Junio 04, Julio 2, Agosto 6, Septiembre 3, Octubre 1, Noviembre 5 y Diciembre 3.
Entrega de mercados a familiares de pacientes.	Dar alivio y tranquilidad a las familias.
Compilación de Actas y anexos de los años 2019, 2020 y 2021 para empaste.	Como documento de consulta e historia a futuro.
Capacitaciones para voluntarias.	Tener un horizonte claro en todas las áreas del desarrollo de la clínica.

GESTIONES	OBJETIVO
Trámite ante la Cámara de Comercio	Para constituirnos como entidad sin ánimo de lucro.
Con entidades privadas.	En busca de donaciones, que se revierten en ayuda de pacientes, familiares y la Clínica.
Con Bienestar Universitario de la Universidad de La Sabana.	Buscar colaboración de grupo musical para día de Madres.
Investigación de listado en el PIR.	Para acompañamiento telefónico a abuelitos que pudieran estar en soledad.
Estudio de páginas de algunos voluntariados.	Buscar alternativas de otros voluntariados en tiempo de pandemia.
Vacunación.	Contra el Covid-19, para el grupo del Voluntariado.



Clinica
Universidad de
La Sabana



Accesibilidad e infraestructura



Consolidación Informe de Responsabilidad Social 2022

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 y neurocienci

PROYECTO NEUROCIENCIAS HOSPITALIZACIÓN

Cuadro médico arquitectónico tendrá un área de 1639.938 m2

Los diseños realizados para el proyecto corresponden a:

- + DISEÑOS ARQUITECTONICOS
- + DISEÑOS ELECTRICOS
- + DISEÑOS ESTRUCTURALES
- + DISEÑO HIDRAULICO

Los estudios realizados para la ampliación de Neurociencias Hospitalización son:

- + SEGURIDAD HUMANA
- + SEGURIDAD Y CONTROL
- + ESTUDIO DE SUELOS

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

La esquematización del proyecto contempla consultorio de entrevistas, de examen y procedimientos esto, unido a las zonas comunes las cuales presentan 536.63 M2 de area total.

NEUROCIENCIAS NORTE: Ubicado en la Av. Cra 19 # 135 – 25

La intervención a realizar para el área de neurociencias norte cuenta con un esquema médico arquitectónico de 500m2 el cual cuenta con cinco consultorios de examen, dos de procedimientos y trece de examen con una infraestructura de alta calidad contando con todos los requisitos que se exigen la normativa.



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, monitoreo 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 mecanismo 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 plan de transparencia en prevención de la corrupción privada y el nuevo SICOF (Subsistema integral de prevención de corrupción, opacidad y fraude)

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 integral de prevención de corrupción, opacidad y fraude

Como parte de la tarea de cultura de cumplimiento de manera contante 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 2021 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 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.

Módulo capacitación virtual

FRENTE DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO

SARLAFT:

(Circular 009 del 21 de abril de 2016).

CUMPLIMIENTO NORMATIVO:

Cumplimiento de todas las normas internas y externas.

LÍNEAS DE TRANSPARENCIA:

Anticorrupción, fraude y opacidad SICOF.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES:

(Ley 1581 del 2012 decreto 1377 del 2013, decreto único reglamento 1074 capítulo 25).

LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN DE DATOS

LEGISLACIÓN EN PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES





EVITAR LA CORRUPCIÓN, UN COMPROMISO DE TODOS

Resultados capacitación 2020-2021

Total público objetivo 2020 -2021	469
Total publico capacitado diciembre 2020	494
Total público faltante diciembre 2020	-25
% De cobertura	105%

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 implementación del 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 implementado y desarrollando controles en las operaciones, negocios o contratos que realiza la entidad; para esto se viene realizando debidas diligencias en el momento de realizar operaciones, negocios o contratos para evitar un posible riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT).

- + Se realizan monitores a las áreas con mayor exposición al riesgo de LA/FT, 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 de consolido con el apoyo de Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito - UNODC en Colombia, el propósito del mismo es fomentar, consolidar y ser un grupo de apoyo en temas de prevención de LA/FT y la buena implementación del SARLAFT, se realizan reuniones mensuales el segundo viernes de cada mes, en este momento el Oficial de Cumplimiento de la Clínica lidera los frentes de capacitación y el de cumplimiento de la norma en el grupo de Oficiales de cumplimiento.

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

- + La Clinica Universidad de la Sabana realiza de manera periódica campañas de cultura del buen uso de datos personales.
- + Se realizo 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 estará realizando los siguientes procesos.

- + Se iniciaron campañas en el boletín Saludhable de la institución sobre protección de datos personales y plan anticorrupción de la clínica y SARLAFT.
- + Se publicará y dará a conocer el manual de manejo de datos personales y manual de seguridad demostrada en datos personales que debe ser conocido por toda la entidad
- + También se realiza un plan anual de capacitaciones sobre la importancia del manejo de datos personales y SARLAFT
- + Para el año 2022 se continua con la captura de autorizaciones por parte de los titulares de la información
- + Se actualizará el manual SARLAFT según la circular 20211700000005-5 DE 2021,
- + Se debe realizar la implementación del l subsistema 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.



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 plantea desde la investigación múltiples preguntas que respondan los problemas de la comunidad. La formación de personas como compromiso expresado en la misión institucional se refleja dentro de la perspectiva 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 y c) desarrollar líneas de investigación que aporten al campus. Por tanto, como requisito fundamental en su avance y consolidación se ha venido trabajando en la fusión de actividades asistenciales y académicas en busca de consolidar el modelo 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.

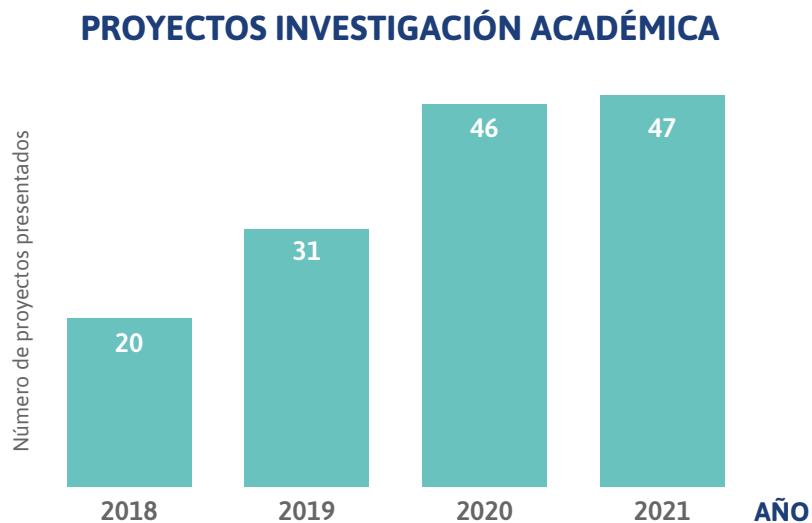
El concepto es una idea de innovación que logra hacer vivo el Proyecto Educativo de la Universidad de La Sabana desde la academia hasta el impacto de la sociedad en un sector tan importante como lo es la salud en nuestro país que pretende convertirse en una alternativa de escala humana, capaz de integrar 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 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.

Desde la investigación académica, la Clínica ha ido creciendo en generación de propuestas con una tendencia progresiva de 2018 a 2021, con una revisión de 47 propuestas como se presenta en la siguiente gráfica.



Fuente. Comité de ética en investigación académica

Ante los retos generados a nivel mundial por el Covid 19 y en respuesta al liderazgo en la región e integración con los diferentes actores del sector salud, se han construido alianzas interinstitucionales y se está participando en más de 10 proyectos referentes a la pandemia, la unidad de investigación clínica certificada desde el 2012 y recertificada en el 2018 fue escenario de una reestructuración en su organización e infraestructura con alianzas valiosas entre las cuales se incluye la participación en la ACIC asociación colombiana de investigación clínica.

En conjunto con la Dirección de investigación de la Universidad de La Sabana se logró construir una convocatoria denominada de Campus biomédico la cual está dirigida a resolver preguntas que den solución a problemas de los pacientes y 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 y se está trabajando en el segundo lanzamiento.

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 cambio en su organización, un nuevo equipo de trabajo y nuevos proyectos de investigación. Con revisión de 15 factibilidades en el 2021, 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

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 discapacitantes de origen neurológico o musculoesquelético, patología traumática, técnicas y tecnologías en trauma y rehabilitación, medicina electro diagnóstica, 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
- + Electro diagnóstico

Evidencia terapéutica

- + Director de Grupo: Rosa Helena Bustos 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 de la 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 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.

Sus líneas de investigación

USO SEGURO EL 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, 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.

GRUPO EVIDENCIA TERAPÉUTICA

Líneas de investigación

EDUCACIÓN EN FARMACOTERAPÉUTICA

El grupo 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.

FARMACOCINÉTICA CLÍNICA Y 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 requerida 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 grupo 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 procreativa

+ Director de Grupo: Marcos Castillo marcoscz@unisabana.edu.co

El grupo de la Universidad de La Sabana que trabaja en salud sexual 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

El grupo de ciencias traslacionales y enfermedades infecciosas se registró a Minciencias 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 solucionar los problemas clínicos del mundo real usando la medicina translacional 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 enfermedad 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 2021 de fortalecer la investigación en la Clínica ampliando la visibilidad y el relacionamiento con diferentes actores a través de un cambio de estructura y organización se logró dar un cambio a la organización de investigación con la existencia de un coordinador de investigación clínica y un coordinador de investigación académica que desde el relacionamiento con todos los procesos institucionales han permitido que la investigación tome un nuevo impulso con visibilidad en las instituciones de educación superior, los patrocinadores y la comunidad científica.



INVESTIGACIÓN CLÍNICA



LABORATORIO CLÍNICO

Retos 2022

- + Aspecto material Investigación e innovación: Continuar con el trabajo en equipo desde investigación para ampliar las propuestas de investigación y el relacionamiento con los diferentes actores.
- + Aspecto material Compromiso con la Comunidad (Actividades de educación): Establecer diferentes estrategias que fortalezcan la educación al paciente y su familia en respuesta a las necesidades identificadas

Gestión del riesgo

https://www.canva.com/design/DAE8NuADP9E/BiU5ZrkHx2zqwY-jl1ZZ9DQ/edit?utm_content=DAE8NuADP9E&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=s harebutton

Sostenibilidad financiera

Los resultados financieros del año 2021 presentaron una tendencia bastante positiva frente al año 2020, en donde se aumentaron de manera significativa los ingresos de la institución: en el año 2021 los ingresos operacionales fueron de \$93.135 Millones los cuales tuvieron un aumento frente al año 2020 del 31%. En cuanto a los servicios se presentó un crecimiento importante en todos los servicios, los principales incrementos fueron dados por los siguientes servicios, unidad de cuidado intensivo del 51%, urgencias del 28%, hospitalización del 20.8%, estos incrementos son explicados por los picos de Covid-19 que aumentaron la ocupación de la clínica de manera significativa.

En cuanto a los costos operacionales se presentó un crecimiento del 16% frente al año 2020. Los costos variables aumentaron el 26% frente al año 2020, pero detallando ítems como los medicamentos y material médico quirúrgico se presenta un incremento del 29%, así como en los honorarios médicos del 26%, el laboratorio clínico el 36% y radiología el 26%, debido al incremento de uso de estos exámenes diagnósticos para los pacientes sospechosos y diagnosticados con Covid-19.

Los costos fijos presentaron un incremento del 9%, el principal costo fijo es los gastos de personal que crecieron un 10% frente al año 2020.

En conclusión, los ingresos totales tuvieron un incremento del 31%, del 2020 al 2021, y los costos solo crecieron un 16%, arrojando un resultado positivo del EBITDA que pasó de (\$6.427) Millones del 2020 a \$3.313 Millones en el 2021; la mejora del EBITDA fue de \$9.740 Millones. en el mismo sentido el margen de rentabilidad pasó del -16.3% en el 2020 al -1.1% para el 2021.

CONCEPTO	Ejecución		Ejecución		Variación 2021-2020	
	Acumulada dic-20	% Part.	Acumulada dic-21	% Part.	\$	%
Ingresos Operacionales Netos	71.046	100%	93.135	100%	22.089	31%
Ingresos No Operacionales	1.891	3%	2.321	2%	430	23%
TOTAL INGRESOS	72.938	103%	95.457	102%	22.519	31%
Costos variables	30.270	43%	38.242	41%	7.972	26%
Costos fijos	48.949	69%	53.453	57%	4.503	9%
Otros egresos no oper.	146	0%	450	0%	304	208%
TOTAL EGRESOS	79.365	112%	92.144	99%	12.779	16%
EBITDA	(6.427)	-9%	3.313	4%	9.740	-152%
Intereses Corrientes	556	1%	498	1%	(58)	-10%
EBTDA	(6.983)	-10%	2.815	3%	9.798	-140%
Amort. y depre.	3.046	4%	3.164	3%	118	4%
EXC. SIN DETERIORO	(10.029)	-14%	(349)	0%	9.680	-97%
Impacto del Deterioro	1.521	2%	637	1%	(884)	-58%
RESULTADO FINANCIERO	(11.550)	-16%	(987)	-1%	10.563	-91%
MARGEN DE RENTABILIDAD	-16,3%		-1,1%			

Comportamiento de activos: el activo aumento el 8% del 2020 al 2021. Las gráficas muestran su variación y su composición reflejándose un aumento del 25 % en el activo corriente y un aumento en el activo no corriente del 1%.

El gran reto logrado fue superar el exigente presupuesto para año 2021, donde se esperaba pasar de un ebitda de -\$6.000 mm a un ebitda positivo de \$126 millones. los resultados claramente superaron esta expectativa: (cifras en \$millones):

CONCEPTO	Ejecución		Variación 2021-2020		Presupuesto		Ejecución	
	Acumulada dic-21	% Part.	\$	%	Acumulado dic-21	% Part.	Presupuestal \$	%
Ingresos Operacionales Netos	93.135	100%	22.089	31%	88.819	100%	4.316	105%
Ingresos No Operacionales	2.321	2%	430	23%	1.548	2%	773	150%
TOTAL INGRESOS	95.457	102%	22.519	31%	90.367	102%	5.089	106%
Costos variables	38.242	41%	7.972	26%	34.243	39%	3.999	112%
Costos fijos	53.453	57%	4.503	9%	55.703	63%	(2.250)	96%
Otros egresos no oper.	450	0%	304	208%	296	0%	154	152%
TOTAL EGRESOS	92.144	99%	12.779	16%	90.242	102%	1.902	102%
EBITDA	3.313	4%	9.740	-152%	126	0%	3.187	2635%
Intereses Corrientes	498	1%	(58)	-10%	514	1%	(17)	97%
EBTDA	2.815	3%	9.798	-140%	(389)	0%	3.203	-724%
Amort. y depre.	3.164	3%	118	4%	3.092	3%	72	102%
EXC. SIN DETERIORO	(349)	0%	9.680	-97%	(3.481)	-4%	3.131	10%
Impacto del Deterioro	637	1%	(884)	-58%	1.231	1%	(594)	52%
RESULTADO FINANCIERO	(987)	-1%	10.563	-91%	(4.712)	-5%	3.725	21%
MARGEN DE RENTABILIDAD	-1,1%				-5,3%			

*Cierre preliminar, pendiente auditoria de Revisoría

ACTIVOS

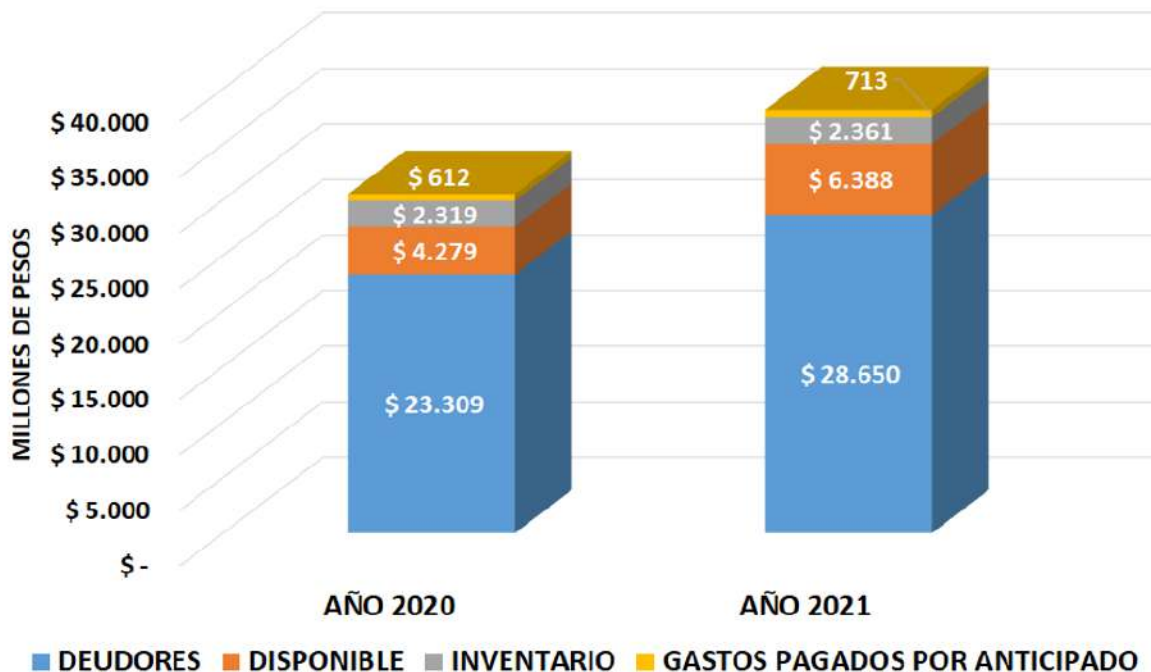


ACTIVOS



En el activo corriente el crecimiento está dada por el incremento del 23% en la cartera que pasó de \$23.309 Millones en el 2020 a \$28.650 Millones en el 2021, y el disponible que tuvo un incremento del 49% pasando de \$4.279 Millones a \$6.388 en el 2021. En el activo no corriente presenta un incremento del 1% en propiedad, planta y equipo. El siguiente grafico explica la composición del activo corriente:

COMPOSICION DEL ACTIVO CORRIENTE



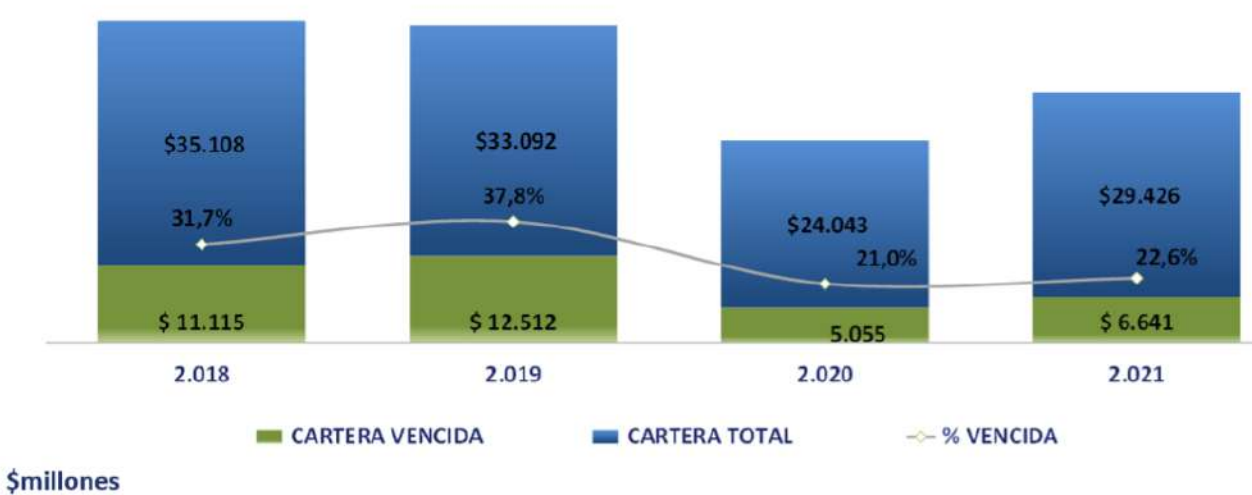
En cuanto a los pasivos, se presenta una disminución del 5%, explicado por la disminución del pasivo no corriente que bajó \$1.726 Millones que representa una disminución del 15%.



Gestion de cartera

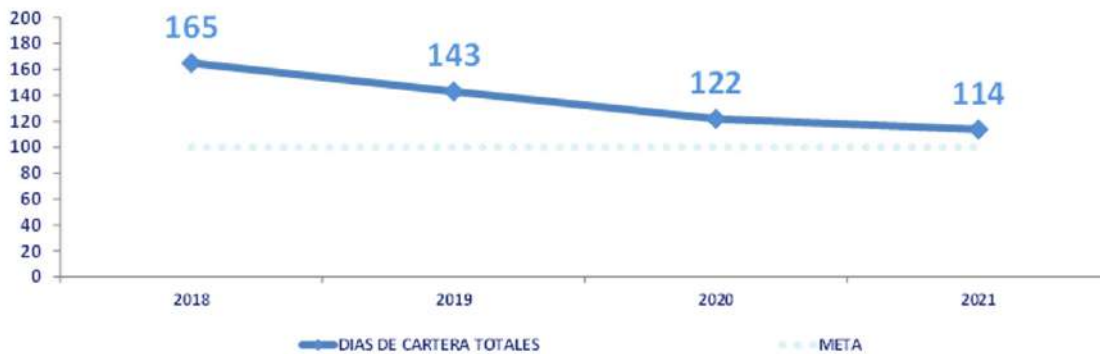
Al cierre del 31 de diciembre de 2021 la cartera tiene un saldo de \$29.426 millones, presentando un incremento 22.4% con referencia al cierre de 2020 \$24.043 millones, este crecimiento de la cartera no es tan alto como el de las ventas situación positiva y valiosa si se revisa contra el comportamiento de las carteras del sector de clínicas y hospitales:

Cartera Total vs Cartera Vencida por vigencia



La participación de la glosa aumentó de un periodo a otro en 1.6%, al pasar de \$5.055 millones en el 2020 a \$6.641 millones en el 2021, debido al incremento de las devoluciones por parte de las aseguradoras; no obstante, la rotación de cartera mejoró al pasar de 122 en 2020 a 114 días en el 2021 presentando una tendencia positiva en la recuperación de la cartera.

Días de Cartera



Humanización y experiencia del paciente

Durante el 2021, el grupo de humanización adelantó una capacitación en Humanización de Servicios de Salud para Personal de La Clínica Universidad de La Sabana, este tuvo como objetivo, fortalecer destrezas, competencias y habilidades, que les permitiera reflexionar y buscar estrategias a los colaboradores de la institución, para desarrollar un cuidado humanizado en las diferentes áreas y así generar un impacto en la atención de los pacientes y sus familias; se proyecta continuar diseñando estrategias para reconocer la importancia del talento humano y su bienestar, partiendo de valorar el sentido y el propósito personal, que resaltan el hecho de que todos somos parte de la solución frente al propósito de disminuir los retos que se presentan en la actualidad en el Sector Salud

en general y de fomentar la participación colectiva, el empoderamiento y transformación de la cultura de humanización en salud.

En total se llevaron a cabo 20 sesiones desarrolladas en las que se certificó a 592 empleados de la Clínica, quienes debían diligenciar tanto el pretest como el postest para obtener la certificación. El pretest, fue diligenciado por 638 participantes, mientras que el postest lo diligenciaron 626.

Imagen AsDP1. Participantes en la capacitación en Humanización de Servicios de Salud

Profesión/cargo	Número
Auxiliares de enfermería y farmacia	193
Médicos	111
Enfermeros y enfermeras	99
Auxiliares administrativos	53
Terapeutas	50
Analistas	47
Psicólogos	20
Otras profesiones	19
Técnicos y tecnólogos	15
Instrumentadores	14
Ingenieros	14
Estudiantes	11
Supervisores	5
Otros	32
Total	683

Fuente: Informe de capacitación Universidad de la Sabana 2021

El grupo de humanización en cabeza de la subdirección de enfermería adelantó la campaña “cuidaremos de ti” en el mes de mayo del año 2021 para transmitir una voz de aliento a nuestros pacientes que se encontraban hospitalizados en la institución, esta consistió en realizar una carta a mano por el personal de enfermería y una figura de ángel en origami, la cual fue entregada a cada uno de los pacientes durante el mes de mayo.

Imagen AsDP1. Entrega de cartas estrategia "Dar y recibir"



El mes de la enfermería fue la ocasión para compartir con nuestros pacientes hospitalizados un mensaje de apoyo, empatía y ánimo, un momento para recordarles que estamos aquí para cuidar de ellos y, en estos momentos, ser una voz de esperanza y amor.



Fuente: Boletín institucional saludable ed.21. Mayo 2021

Durante el segundo semestre del año 2021, se implementó celebrar el cumpleaños al paciente hospitalizado, en el cual consiste en hacerle llegar una tarjeta de cumpleaños junto a un postre teniendo en cuenta las restricciones de la dieta en la hora del almuerzo.

Imagen AsDP1. Tarjeta de cumpleaños entregada a los pacientes



Fuente: Grupo de humanización 2021

Para el año 2020 se realizó una evaluación de 16 preguntas con el fin de medir el nivel de adherencia por parte de los colaboradores a la declaración de los derechos y deberes. Logrando aplicar un total de 351 evaluaciones con una puntuación promedio de 4,8. De lo anterior, se evidencio que el derecho con menor adherencia fue: “Contar con espacios accesibles y señalizados” con un 76,1%. El deber con menor adherencia fue: “Tratar con respeto y amabilidad al personal que lo atiende” con un 89,5%. Adicionalmente, con el fin de fortalecer la adherencia por parte de los colaboradores; a cada semana se asigna un derecho y un deber el cual es divulgado y comunicado por medio de un boletín institucional denominado “Saludable”.

Adicionalmente, se actualizó el procedimiento para la divulgación y despliegue de los derechos y deberes, el cual brinda los lineamientos para este fin, por medio de estrategias de comunicación con el fin de facilitar la adherencia y el cumplimiento a la entrega de la información correspondiente y así facilitar la recordación por parte de los pacientes y familiares. Una de las estrategias definidas es la divulgación de los derechos y deberes por las redes sociales de la Clínica, tanto para el paciente y su familia como para el cliente interno.

Durante el año 2021 se dio continuidad a la divulgación de los derechos y deberes por medio de las redes sociales (Facebook, Instagram, twitter).

Imagen AsDP1. Divulgación derechos y deberes por redes sociales

Facebook Post Details:

Detalles de la publicación

Rendimiento de tu publicación

- 988 Personas alcanzadas
- 2 Me gusta, comentarios y contenido compartido
- 0 Comentario
- 12 Clics en publicaciones
- 2 Visualizaciones de fotos
- 4 Clics en el enlace
- 6 Clics de otro tipo

COMENTARIOS NEGATIVOS

- 0 Ocultar todas las publicaciones
- 0 Reportar como spam
- 0 Me gusta, comentarios y contenido compartido
- 0 Comentario

DISTRIBUCIÓN DE CONTENIDO DE MARCA

988 Alcance total	988 Alcance orgánico	0 Alcance pagado
1016 Impresiones totales	1016 Impresiones orgánicas	0 Impresiones pagadas

Instagram Post:

Conoce cómo vivimos el arte de dar y recibir en nuestra Clínica por medio de los derechos y deberes.

Twitter Post:

En nuestra Clínica, dar y recibir es todo un arte, es nuestra declaración de cercanía, empatía y corresponsabilidad con nuestros pacientes. Conoce nuestros derechos y deberes aquí: <https://www.clinicainsabana.edu.co/pacientes/derechos-y-deberes-de-los-pacientes-de-la-clinica-universidad-de-la-sabana/>

Twitter Analytics:

- Impresiones: 122
- Interacciones totales: 5
- Retweets: 3
- Interacciones con el contenido multimedia: 1
- Me gusta: 1

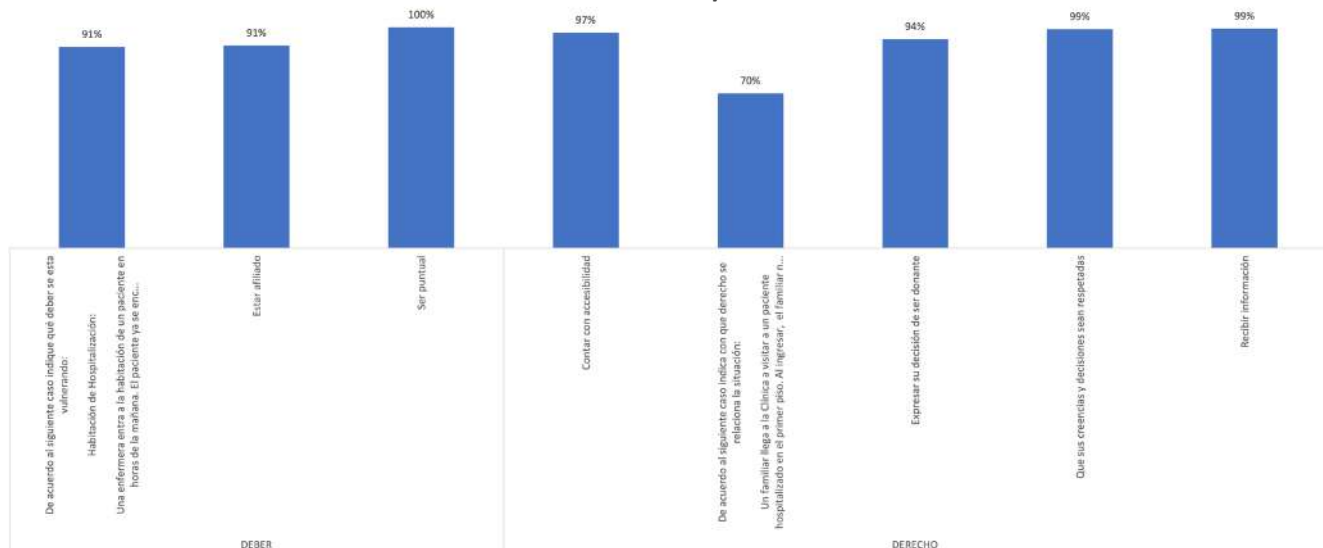
Fuente: Redes sociales, Facebook marzo 2021, Instagram mayo 2021, Twitter abril 2021

Así mismo, se dio continuidad a la publicación de un derecho y un deber en el boletín interno semanal, según cronograma establecido en conjunto con el área de comunicaciones.



Se mantuvo la estrategia de la charla de derechos y deberes por parte del área de calidad en la inducción de personal de reciente ingreso, durante el segundo semestre se realizó evaluación de adherencia, la cual consto de 5 preguntas, se obtuvo una participación de 449 colaboradores, con un promedio de porcentaje de cumplimiento del 92,5% evidenciando que del total 14 personas no obtuvieron la calificación mínima de 3,5, la población objeto fue 725 colaboradores, se estableció como meta de participación el 40%, se logró evidenciar una participación del 61%, sobre pasando la meta establecida se observó una adherencia a los deberes por encima del 90%, en los derechos se pudo observar confusión en el derecho “contar con espacios accesibles, adecuados y debidamente señalizados”.

Gráfica AsDP1. Resultados evaluación adherencia derechos y deberes.



Fuente: Evaluación de adherencia derechos y deberes 2021

Calidad en el servicio y trabajo bien hecho

https://www.canva.com/design/DAE7vCcYjLI/je39orY0OWD0QY_U-rAM84Q/edit?utm_content=DAE7vCcYjLI&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

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 2021.



Clinica
Universidad de
La Sabana

METAS DE SEGURIDAD DEL PACIENTE EN EL PROCESO DE ATENCIÓN

ACCESO - REGISTRO
E INGRESO

Manilla de identificación general



Manilla de alergias a medicamentos



Manilla Binomio madre - hijo



Manilla para menores en áreas ambulatorias



Carné colaboradores



Identificación paciente PIR®



Identificación riesgo de caída áreas ambulatorias



IDENTIFICACIÓN SEGURA

Tablero de identificación



Identificación Acompañantes y visitantes Urgencias.



PLANEACIÓN DEL
TRATAMIENTO

ATENCIÓN SEGURA A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD



Política de discapacidad basada en un modelo psico-bio-social

En el proceso de atención de pacientes en situación de discapacidad se deben implementar **todas** las metas de seguridad.

PREVENCIÓN DE CAÍDAS

ALTO MEDIO BAJO



RIESGO DE CAÍDA

ESCALAS DE VALORACIÓN

- MORSE - ADULTOS
- MACDEMS - PEDIATRIA

USO SEGURO DE EQUIPOS



Ciclo de Gestión y Administración del Equipamiento Médico

- Contar con el cronograma para el mantenimiento preventivo de los equipos.
- Contar con el cronograma de capacitación y re-entrenamiento en el manejo de equipos biomédicos.
- Reportar cualquier acto inseguro, relacionado con el uso de equipos biomédicos.
- Consultar la guía rápida para el uso del equipo biomédico.
- Limpieza y desinfección de equipos.
- Control de inventarios de los equipos biomédicos.

EJECUCIÓN DEL
TRATAMIENTO

COMUNICACIÓN EFECTIVA



BRIEFING



CONTROL Y PREVENCIÓN DE INFECCIONES



Los 5 momentos señalan oportunidades para el lavado de manos que se presentan en el entorno del paciente



USO SEGURO DE MEDICAMENTOS



CONCLUSIÓN FARMACOTERAPÉUTICA

CIRUGÍA SEGURA



Paciente correcto
Procedimiento correcto
Sitio correcto

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 preestablecidas, posteriormente estos resultados se socializan a los diferentes servicios evaluados. A través de esta buena práctica se ha 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 2021 se logró el reporte de 3323 reportes por la seguridad el paciente.

En cuanto al comportamiento de los reportes se ha observado el incremento de incidentes y la disminución de eventos adversos año tras año, lo que muestra la madurez del programa y la adherencia a la política por parte de los colaboradores de la institución.

Durante la contingencia sanitaria el programa de seguridad del paciente ha implementado diferentes estrategias para estar cerca de los pacientes y sus familias, dando continuidad a las rondas de seguridad, que buscan conocer la adherencia de los colaboradores a los lineamientos definidos para favorecer procesos de atención seguros.

También hubo cambios en las rondas con el director, la cuales se hacían mensualmente en un solo servicio, sin embargo, con el inicio de la emergencia sanitaria, la dirección general en conjunto con sus subdirecciones, decidieron hacer la ronda con el director diariamente, con el fin de escuchar al equipo de salud y administrativo,

conocer el estado de los servicios y la necesidad de recursos físicos, humanos, de equipos, entre otros, lo cual ha sido supremamente positivo, porque permite evidenciar la importancia que tiene para la alta dirección la seguridad del paciente y el bienestar de sus colaboradores y pacientes en tiempo de pandemia.

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 2021 se logró la capacitación de 715 colaboradores teniendo una cobertura de capacitación del 90%.

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 2021 los temas de capacitación fueron “principios éticos en la práctica clínica, manejo del duelo, limitación del esfuerzo terapéutico, voluntad anticipada y disentimiento”. Logrando una asistencia de 615 colaboradores entre personal administrativo y asistencial. Las sesiones se realizaron de manera virtual.



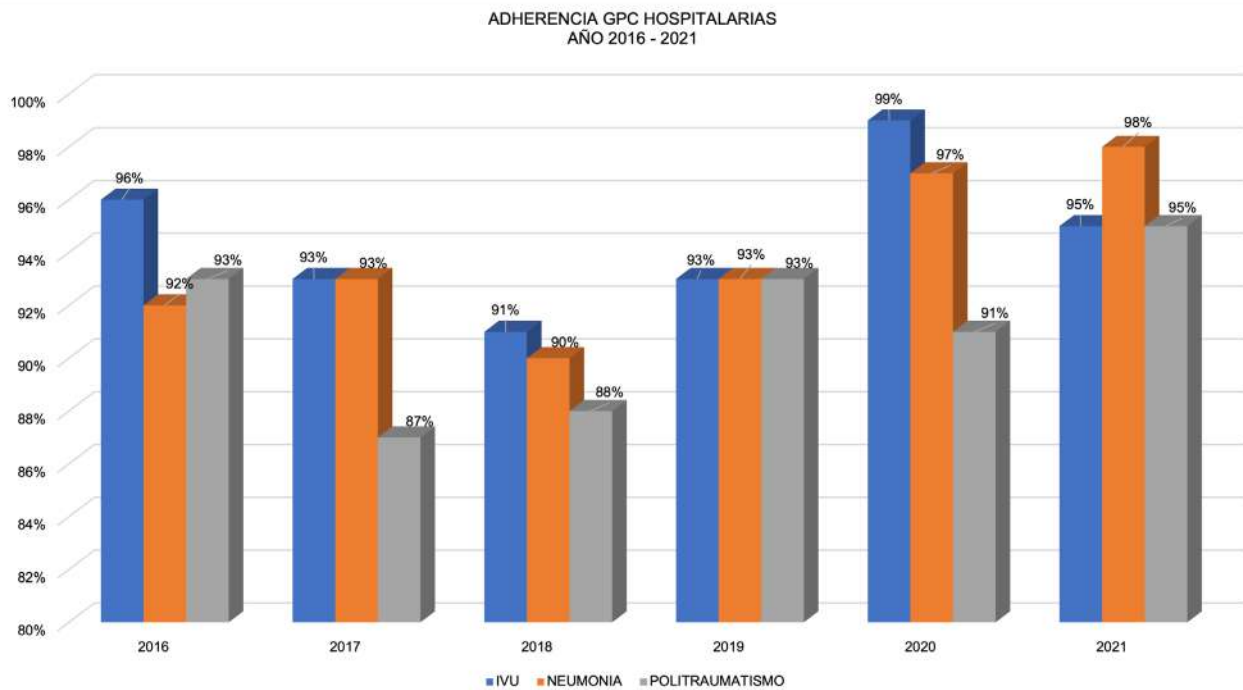
Gestión Clínica

La Clínica Universidad de La Sabana, en procura de brindar una atención más segura, fortalece su modelo de atención, estandarizando los manejos, disminuyendo la variabilidad en la atención, optimizando recursos y procurando desenlaces clínicos favorables.

Durante el 2021, se continua la evaluación de la adherencia a Guías de Práctica Clínica (GPC), basándose en el perfil epidemiológico y la priorización institucional; realizándolo de manera periódica, sistemática para los servicios de internación y ambulatorio.

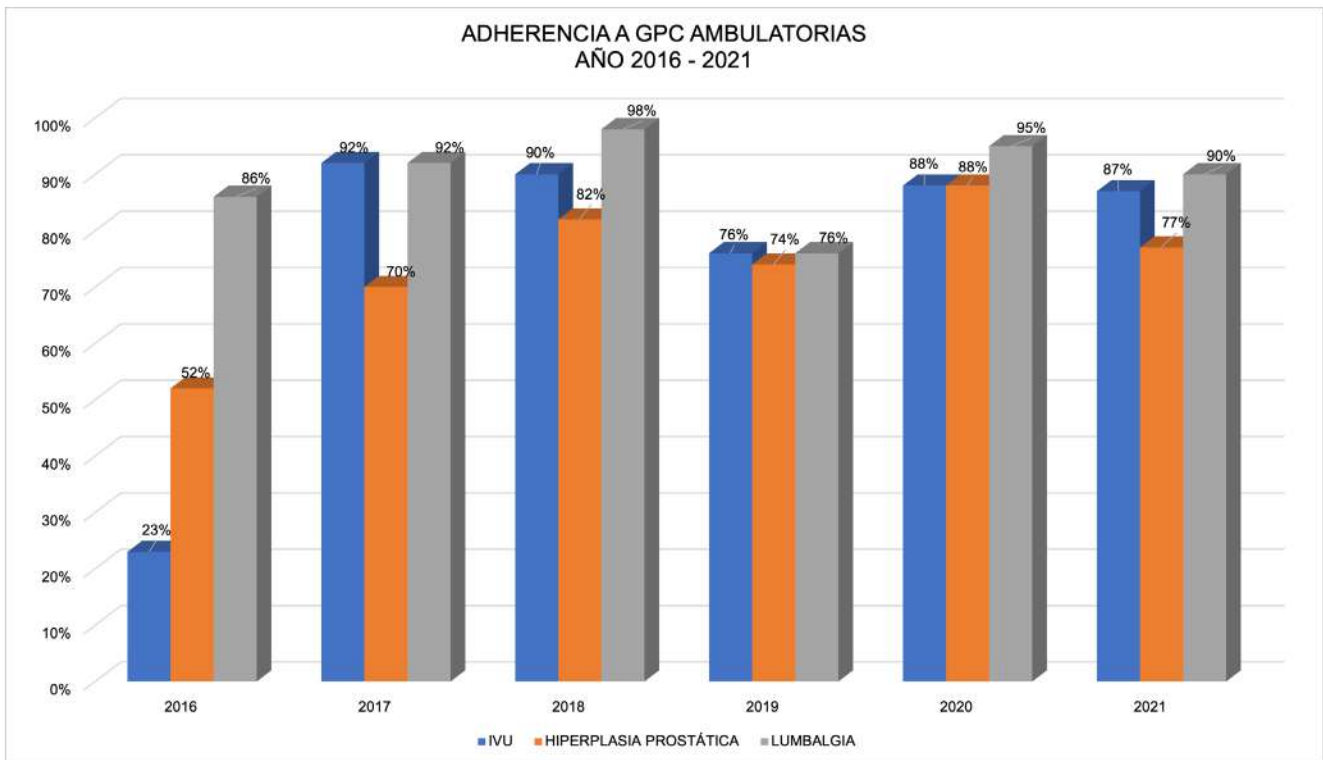
Las guías que se evalúan en el proceso ambulatorio son hipertensión arterial, hipertrofia prostática benigna y lumbalgia y en el proceso de internación, infección de vías urinarias, neumonía, y politraumatismo.

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

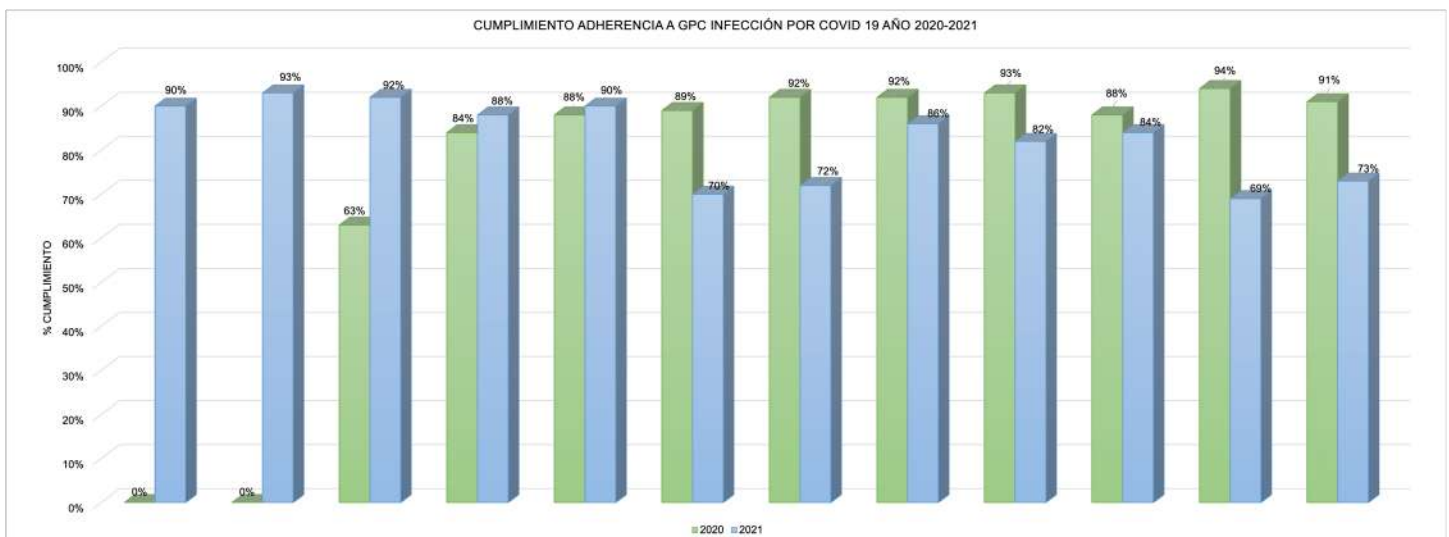


IVU: infección de vías urinarias



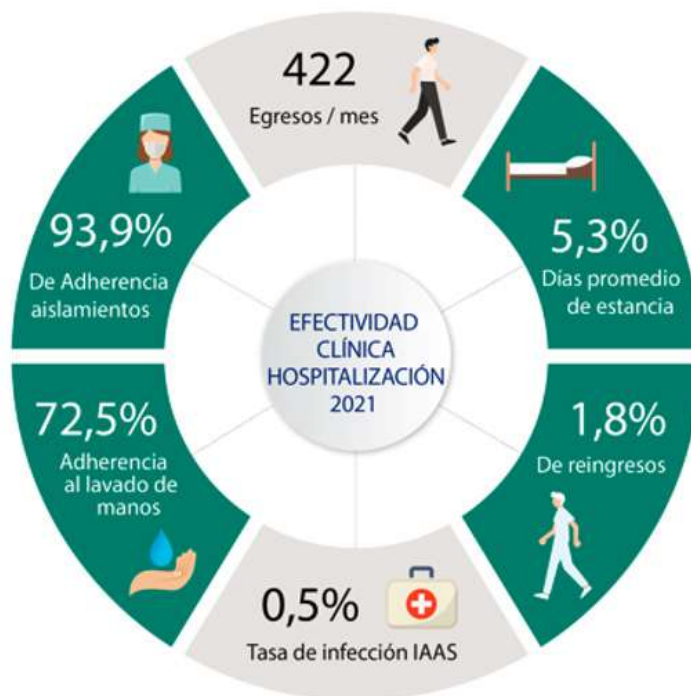


HTA: hipertensión arterial

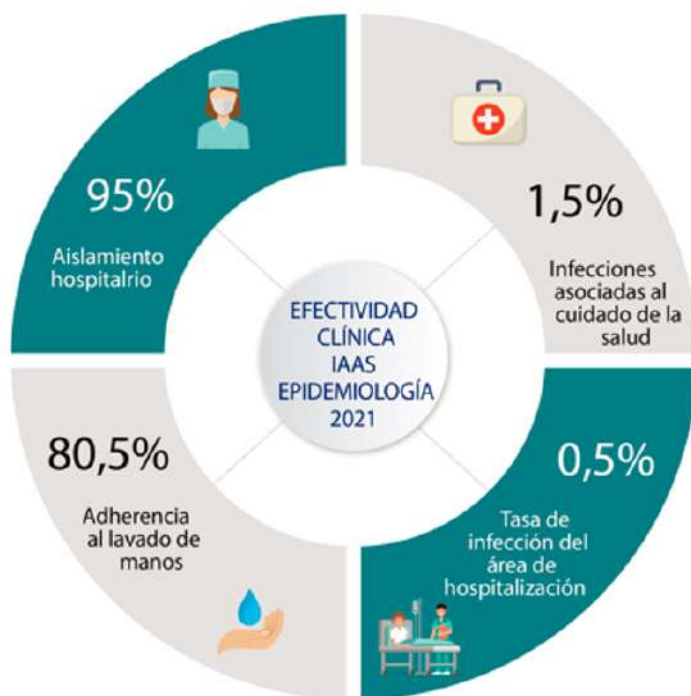




HOSPITALIZACIÓN

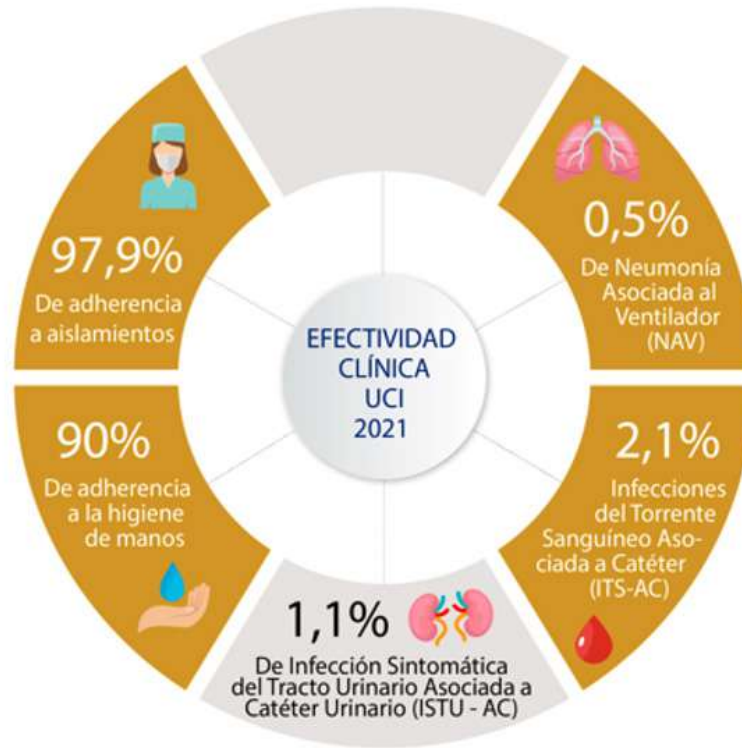


ÍNDICE DE IAAS EPIDEMIOLOGÍA





UNIDAD DE CUIDADO INTENSIVO



URGENCIAS

