



Informe de Responsabilidad Social 2023



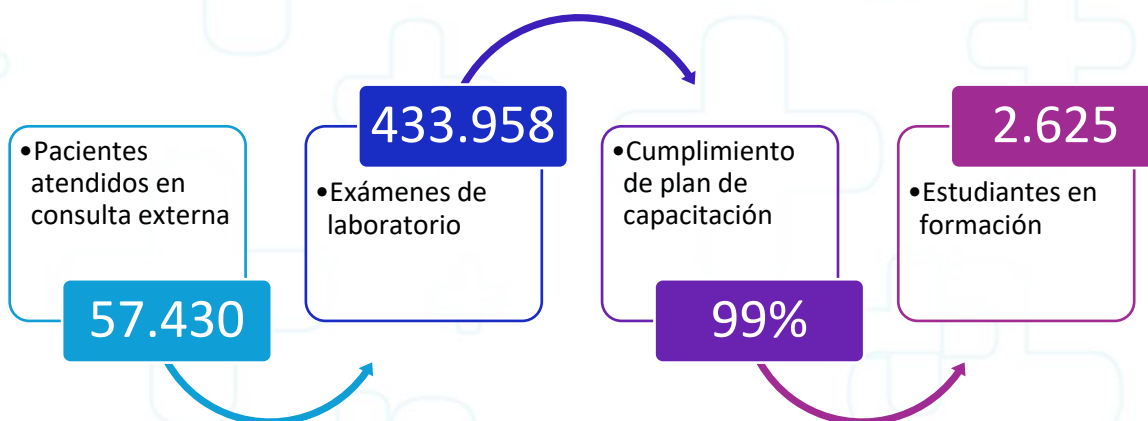
Clínica
Universidad de
La Sabana

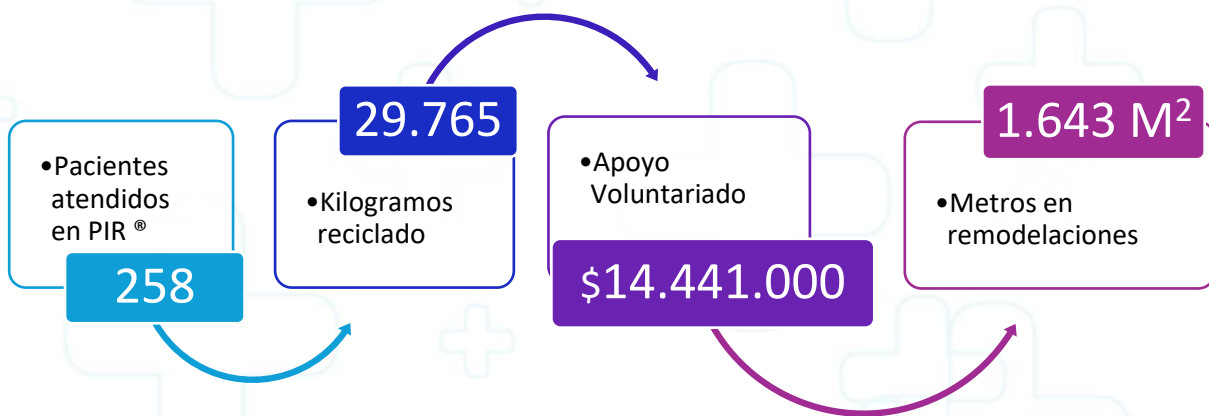
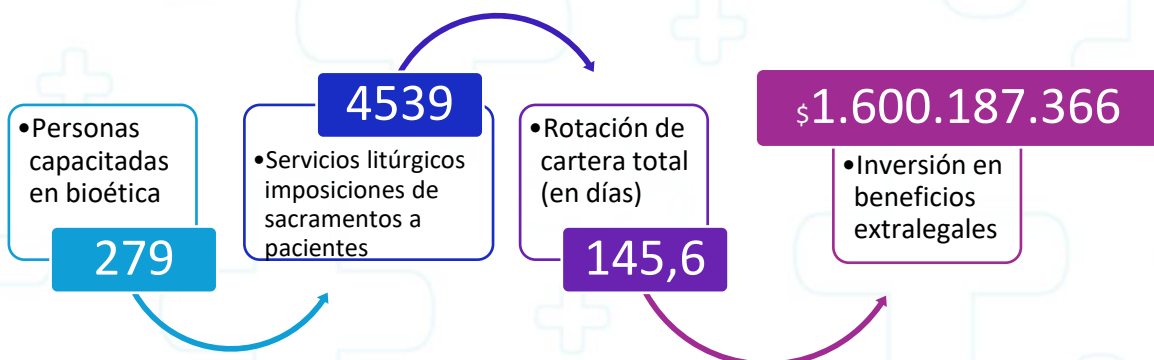
Línea de atención: (601) 8617777
Celular: 314 4380190
Correo: comercial@clinicaunisabana.edu.co
www.clinicaunisabana.edu.co





Durante el 2023...







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 de Director

En el año 2023 la Clínica de La Universidad de La Sabana diseñó e implementó el Plan de Acción 2023 que busca recuperar la viabilidad financiera de la IPS en el marco de una filosofía contundente: La Buena Medicina trae buenos resultados financieros. Con el objetivo fundamental de lograr el Ebitda Cero en el mes de diciembre 2023, se prepararon 12 metas con sus acciones respectivas que, de forma ordenada y paulatina, llevarán a la institución a demostrar su capacidad de generar valor siendo un ente autónomo y sostenible, en beneficio de los pacientes de la comunidad Sabana Centro, de los estudiantes de la Universidad de La Sabana y de nuestros clientes aseguradores.

Diagnóstico y plan de acción 2023



Un gran reto es mantener viva la cultura de la calidad y el trabajo bien hecho en el marco de la implementación del plan, el cual por su misma concepción tiene varios criterios financieros. A esto hay que sumarle la delicada crisis que se vive en el entorno económico y político, con la disminución en los índices de crecimiento, el aumento en las cifras de desempleo y las altas tasas de interés, sumado a la incertidumbre generada por la reforma propuesta por el Gobierno al sistema de salud público.



Al final del año, podemos decir que estamos logrando los objetivos del plan sin perder nuestra esencia como Hospital Universitario e IPS acreditada por el ICONTEC. En efecto, en los meses de septiembre y octubre se logró generar valores positivos en el índice ebitda y en los primeros meses del año 2024 se espera generar cifras positivas destacando el importante crecimiento en la capacidad instalada de la Clínica, sus mejores índices de ocupación y un control de costos y gastos adecuado a la realidad financiera actual. No menos importante es destacar la percepción de los usuarios que también están notando el cambio. El volumen total de reclamaciones bajó de 7.476 en 2022 a 6.230 en 2023 a pesar del incremento en el número de pacientes atendidos. Esta disminución del (16,6%) esta impactada por el menor volumen de quejas que paso de 3.680 a 2.012, un (45%) menos.

También se debe resaltar el trabajo del equipo de Desarrollo Humano. La rotación voluntaria de colaboradores bajó del 2,15% del 2021 y 2,24% del 2022, al 1,99% en el 2023. La rotación total disminuyó del 3,12% al 2,83%. Sigue siendo alta, pero es fundamental encontrar caminos para mantener y retener el talento humano que permite el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Vamos entonces encaminados a cumplir los objetivos propuestos en el Plan de Acción, pero manteniendo esa presencia fuerte de los criterios de calidad, la eficiencia y la eficacia, características que son sello de nuestra institución. De igual forma seguimos adelante con las acciones relacionadas con la Responsabilidad Social, entendiendo que tenemos la obligación de impactar positivamente a la comunidad de la Sabana Centro, a los estudiantes, a nuestros colaboradores y a sus familias

¡Sin duda seguiremos adelante cumpliendo nuestra Misión!



Afiliaciones a asociaciones



PLANETREE
INTERNATIONAL

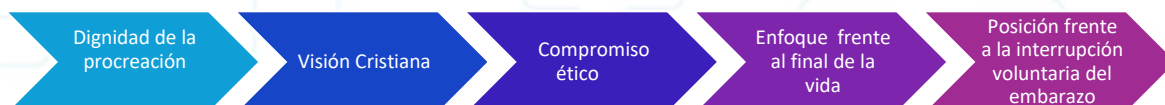


Association of Academic Health Centers®
International



Perfil de la clínica

Estructura y gobernanza

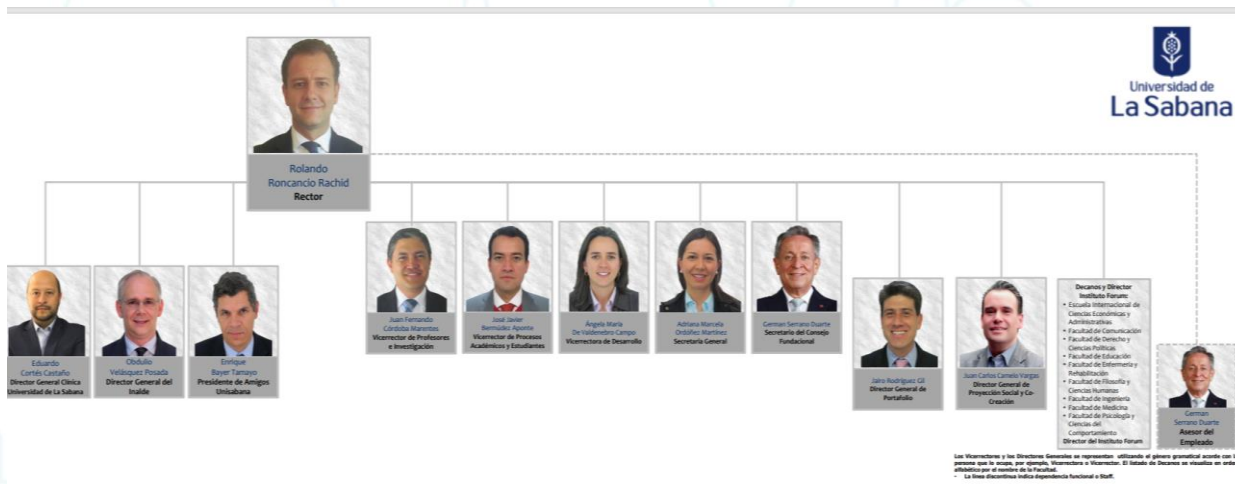


Nuestros valores institucionales



Estructura y gobernanza

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

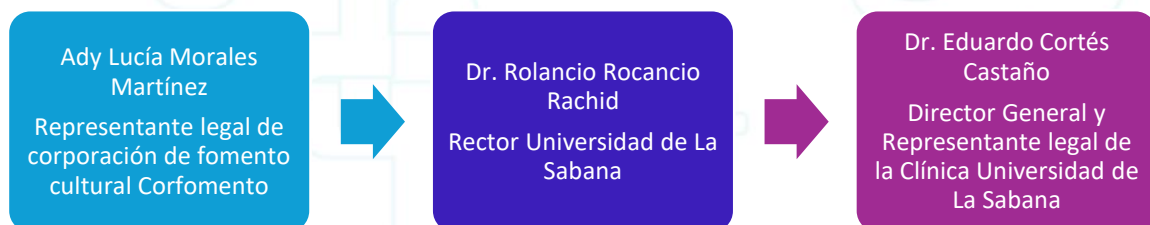


Organigrama



Asamblea General

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





Junta directiva

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

PRINCIPALES:





SUPLENTE:



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.





Logros

2023

Apertura expansión urgencias

Apertura de hospitalización C (29 camas)

Implementación de un modelo de recuperación financiera meta Ebitda Cero

Gestión del Riesgo

Sostenibilidad Financiera

En el año 2023 hubo un incremento significativo de los ingresos, los cuales crecieron en un 18.6% respecto al año 2022; esto gracias a la ocupación de servicios como UCI y salas de cirugía. El convenio docencia servicio tuvo un incremento del 14.5%.

En cuanto a los costos se presentó un crecimiento del 22.5% frente al año 2022, aumentando su participación frente al ingreso pasando de un 88% a un 91% en el año 2023, lo que generó una disminución en el margen bruto pasando de 12.3% al 9.4%.

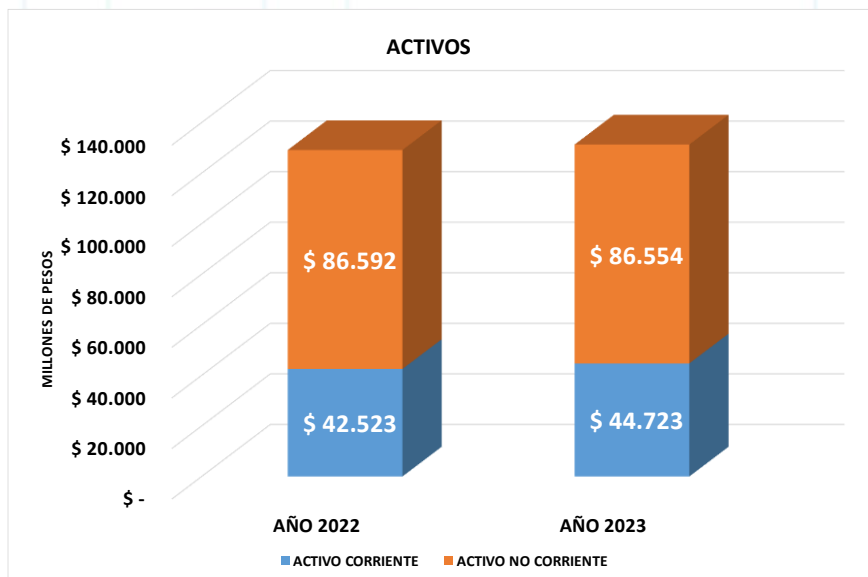
Los gastos administrativos y de ventas crecieron el 33.2% aumentando su participación frente al ingreso pasando del 26% al 29%.

En lo “No operacional” se tuvo un aporte neto de \$24.016 millones, explicado por una donación dada por la Universidad de La Sabana para inversiones y capital de trabajo. Esta donación permitió que el resultado financiero de la Clínica en el año 2023 fuera positivo, pasando de una pérdida neta en el año 2022 de -\$9.824 millones a una utilidad de \$1.500.27 millones en el año 2023. Obteniendo un Ebitda positivo de \$7.808 Mill y margen del 6.9%.

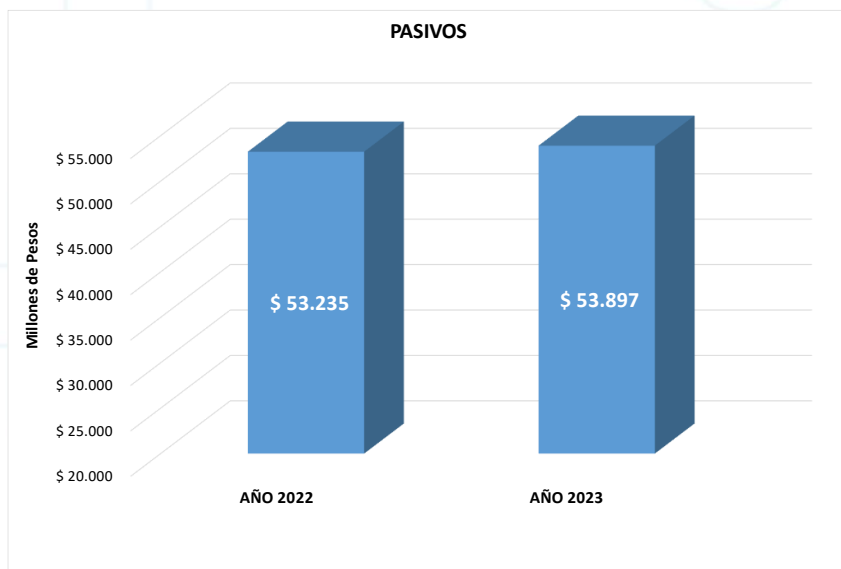


ESTADO DE RESULTADOS	AÑO 2023 12M	% PART.	AÑO 2022 12M	% PART.	VARIA. %
Ingresos asistenciales	\$ 113.749,40		\$ 96.761,33		17,6%
Docencia	\$ 1.609,07		\$ 1.404,86		14,5%
INGRESOS OPERACIONALES	\$ 115.358,47		\$ 98.166,20		17,5%
Glosas	-\$ 1.344,90	-1,2%	-\$ 2.052,89	-2,1%	34,5%
Refacturación	-\$ 147,23	-0,1%	-\$ 94,24		-56,2%
INGRESOS OPERACIONALES	\$ 113.866,34	100%	\$ 96.019,07	100%	18,6%
COSTO DE SERVICIOS	\$ 103.210,90	91%	\$ 84.221,44	88%	22,5%
EXCEDENTE BRUTO	\$ 10.655,44		\$ 11.797,63		-9,7%
Margen bruto	9,4%		12,3%		-23,8%
GASTOS ADMINISTRATIVO Y VENTAS	\$ 33.172,1	29%	\$ 24.906,6	26%	33,2%
EXCEDENTE OPERACIONAL	-\$ 22.516,61		-\$ 13.109,01		-71,8%
Margen Operacional	-19,8%		-13,7%		-44,8%
Ingresos No operacionales	\$ 26.931,07	24%	\$ 4.829,95	5%	457,6%
Gastos No operacionales	\$ 2.914,18	3%	\$ 1.545,49	2%	88,6%
Descuentos financieros	\$ 600,70	0,5%	\$ 64,18	0%	836,0%
Aporte Neto No operacional	\$ 24.016,89	21%	\$ 3.284,46	3%	631,2%
EXCEDENTE NETO	\$ 1.500,27		-\$ 9.824,55		115,3%
Margen Neto	1,3%		-10,2%		620,2%
EBITDA	7.808,17		-4.242,60		2,84
\$ Millones	6,9%		-4,4%		

Comportamiento de activos: el activo aumentó el 2% del 2022 al 2023. Las gráficas muestran su variación y su composición reflejándose un aumento del 5% en el activo corriente. El activo no corriente se mantuvo igual.



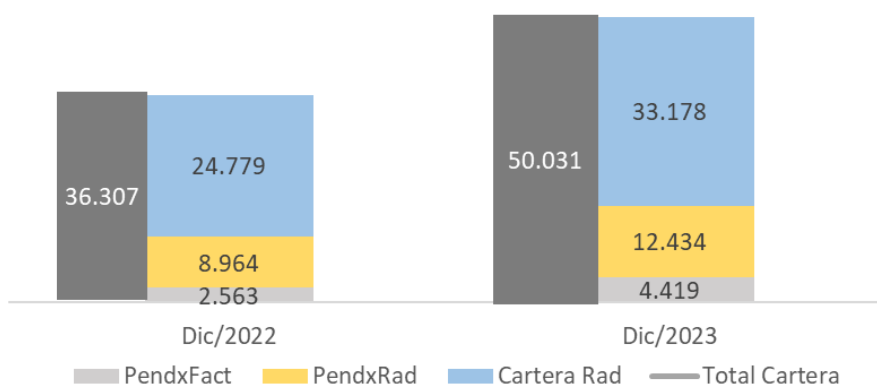
En cuanto a los pasivos, se presenta un incremento del 1%, en donde el pasivo corriente representa el 67% y el pasivo no corriente el 33%.



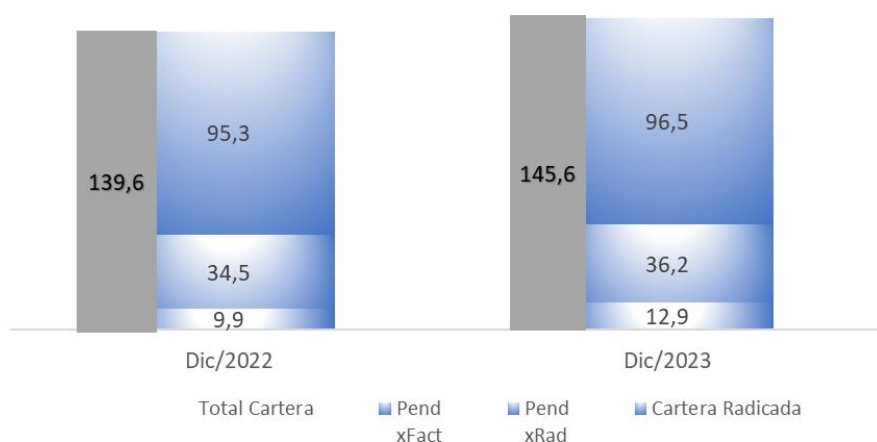


Gestión de cartera

La gestión de cartera al cierre del año 2023 termina con un crecimiento del 37,8% frente al 2022, comparable al crecimiento de los ingresos entre los dos años, pasando de una cartera total de \$36.307 millones a \$50.031 millones. Se cambió la metodología de la medición de la cartera y se incluyeron las cuentas en proceso conformada por los pendientes por facturar y los pendientes por radicar, que son derechos adquiridos por la IPS, aunque no sean conocidos por los clientes.



La rotación de cartera general, cierra en 145,6 días contra 139,6 del año 2022, un incremento de 5,9 días, dado especialmente en los días en proceso, pues la rotación de la cartera radicada creció en 1,2 días. Ese aumento está motivado por algunas barreras interpuestas por la EPS en los procesos autorizadores y a los cambios en la causación de los ingresos y a una mejora en el registro de las prestaciones durante el propio mes.



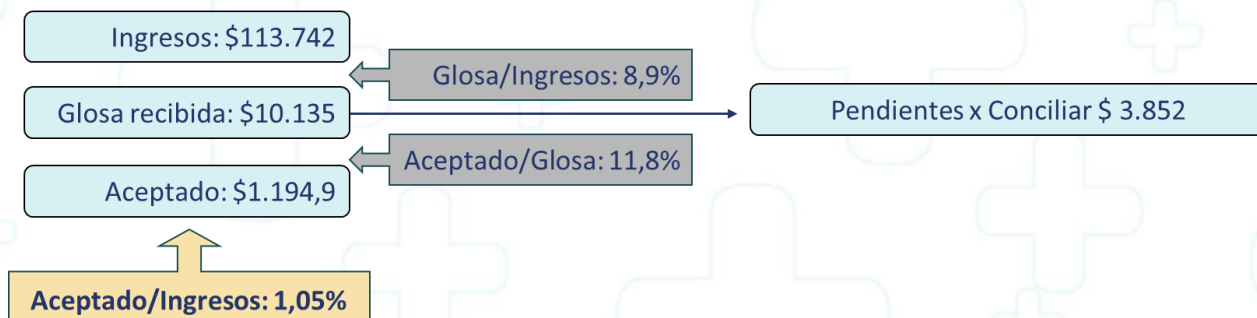


Las siguientes es la situación de cartera, con los principales clientes:

	Ventas			Pendiente x Facturar	Pendiente x Radicar	Cartera Radicada	Total Cartera	Días		
	Promedio 2022	Promedio 2023	Dic/2023					Días en proceso	Días Cartera radicada	Total Días Cartera
COMPENSAR	2.513,6	2.992,4	3.255,2	1.725,7	5.352,7	4.998,6	12.077,0	65,0	45,9	110,8
FAMISANAR	1.639,6	1.943,7	2.335,1	524,0	2.102,0	12.027,6	14.653,6	30,4	139,0	169,4
SANITAS	1.545,5	1.574,9	1.664,4	617,7	2.100,2	3.816,6	6.534,5	49,6	69,7	119,3
NUEVA EPS	663,8	846,4	1.086,6	391,6	964,4	4.872,8	6.228,8	41,4	148,7	190,1
SURA EPS	372,6	485,9	577,1	765,0	307,3	732,2	1.804,4	57,7	39,4	97,2
SALUD TOTAL	190,7	217,5	196,5	46,8	88,4	600,6	735,9	17,7	78,5	96,2
OTRAS	1.107,9	1.428,0	1.045,4	348,6	1.518,9	6.129,0	7.996,5	54,2	177,8	232,0
TOTAL Clínica	8.098,5	9.488,9	10.160,4	4.419,5	12.433,8	33.177,5	50.030,8	49,0	96,5	145,6

La cartera por edades muestra valores similares entre los dos años, aunque se tiene una mejora de la participación de la corriente contra la vencida, pasando del 62,2% del año 2022 a 63,3% del 2023. Incluso el resultado podría haber sido mejor teniendo en cuenta que en el 2023 no hubo castigos de cartera contrario al año 2022.

Con respecto a la aceptación de la glosa se cumple con la meta propuesta de la Dirección General y se mantiene por debajo del 1,2% de los ingresos asistenciales.



Gestión ambiental

La Clínica Universidad de La Sabana comprometida con la conservación y protección del medio ambiente, tiene como objetivo minimizar y mitigar el impacto ambiental generado por la prestación de servicios de salud a la comunidad; durante el año 2023 se diseñaron e implementaron las actividades presentadas a continuación:



Gestión integral de residuos

La gestión integral de residuos, consiste en una serie de actividades encaminadas a dar a los residuos generados el destino más adecuado desde el punto de vista ambiental, de acuerdo con sus características, volumen, procedencia, costos de tratamiento, posibilidades de recuperación, comercialización y/o disposición final como lo establece la Resolución 1164 del 2002 emitida por el Ministerio de Ambiente que plantea los siguientes indicadores de destinación de acuerdo con el tratamiento que requieren:

Indicador de Destinación para Reciclaje (IDR): Hace referencia al material aprovechable que puede tener un segundo uso o que se transforma en materia prima reincorporándolo al ciclo productivo.

Indicador de Destinación para Relleno Sanitario (IDRS): Son residuos ordinarios e inertes que no se pueden aprovechar y que no poseen características de peligrosidad.

Indicador de Destinación para Otros sistemas (IDOs): Son residuos de riesgo biológico infeccioso (biosanitarios) que se envían a esterilización para su posterior disposición final en relleno sanitario.

Indicador de Destinación para Incineración (IDI): Son residuos de riesgo biológico infeccioso (anatomopatológicos, cortopunzantes) y de riesgo químico (fármacos o reactivos) con características de peligrosidad que son enviados a Termodestrucción.

Para el año 2023, la Clínica Universidad de La Sabana generó 249.25 toneladas de residuos peligrosos y no peligrosos durante la prestación de servicios de salud, clasificados de acuerdo con sus características de peligrosidad e indicadores de destinación de la siguiente manera:



- **Indicador de Destinación para Reciclaje (IDR)**

El material aprovechable entregado para reciclaje fue de 29.765,26 Kg/ Año, compuesto por cartón, plástico, archivo y chatarra entre otros, originado como se muestra en la gráfica por los servicios de farmacia, almacén, áreas administrativas y algunas áreas asistenciales.



Este material fue transportado por la empresa Arca con quien trabajamos de enero a septiembre y Compuambiente de octubre a diciembre, encargados de la compra y venta del material.



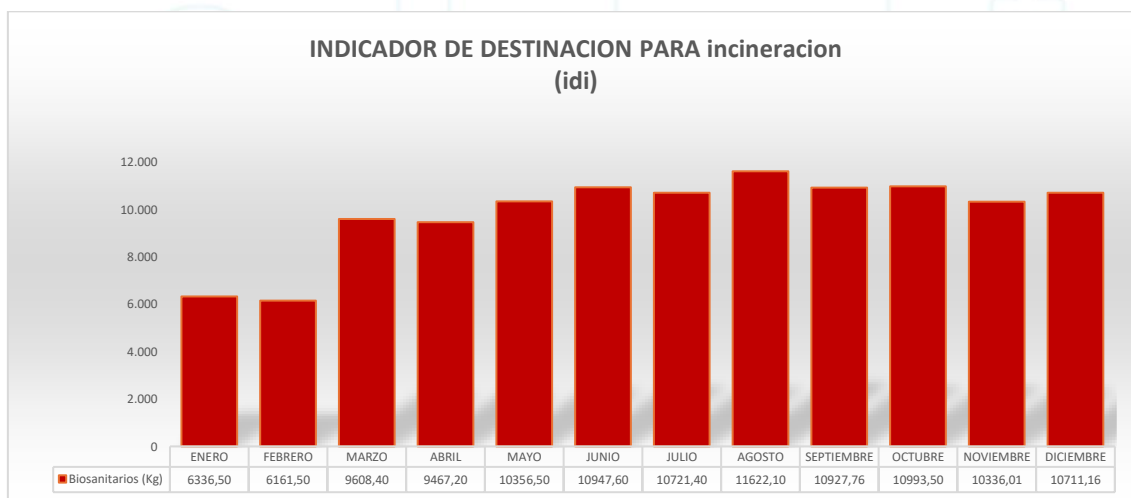
- **Indicador de Destinación para Relleno Sanitario (IDRS)**

Se hizo entrega a la empresa Emserchia de un total de 67.962 Kg/ Año con una tendencia de generación de 5600 kg/mes aproximadamente que son transportados al relleno sanitario Mondoñedo para su compactación y disposición final en celdas.



- **Indicador de Destinación para Incineración (IDI)**

Se generó un total de 118.189,63 Kg/Año de residuos biosanitarios enviados para desactivación de alta eficiencia por autoclave de calor húmedo (esterilización).

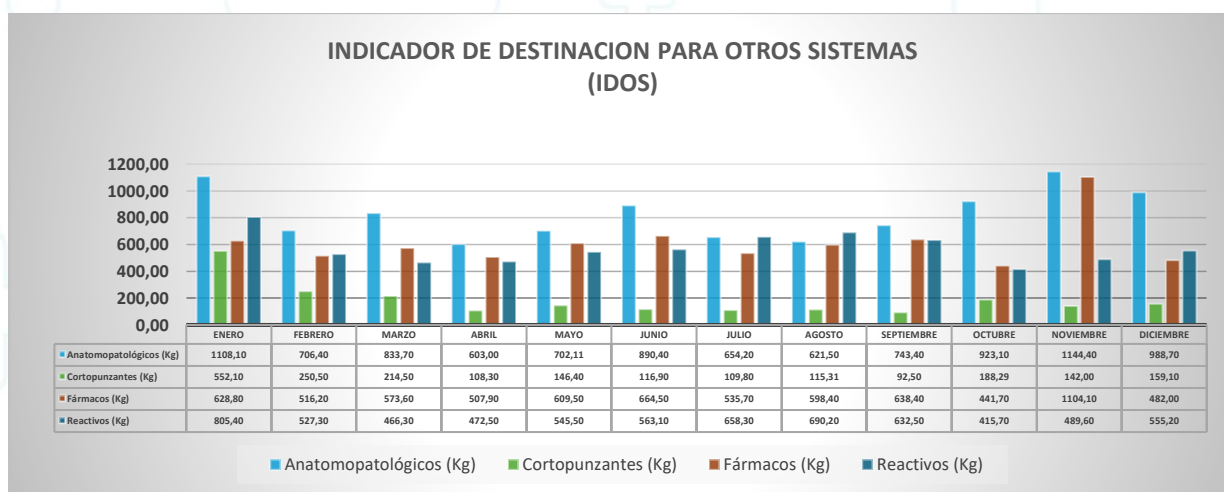




Los residuos peligrosos de riesgo biológico infeccioso (biosanitarios) fueron transportados y tratados por los gestores externos Ecoentorno de enero a agosto y Ecocapital de septiembre a diciembre.

- **Indicador de Destinación para Otros sistemas (IDOs)**

Se generaron 26.237,11 Kg/Año en total de residuos de riesgo biológico infeccioso (anatomopatológicos, cortopunzantes) y químicos (fármacos y reactivos) que fueron enviados para tratamiento de termodestrucción.



Estos residuos convertidos en cenizas fueron dispuestos en celdas de seguridad por la empresa Ecoentorno de enero a agosto y Ecocapital de septiembre a diciembre.

La Clínica Universidad de La Sabana verifica que las empresas contratadas para el transporte, tratamiento y disposición final de residuos cumpla con los requisitos exigidos por la normativa colombiana en materia de emisiones atmosféricas, vertimientos, transporte de residuos y licencias ambientales.

- **Disposición de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE'S)**

Actualmente, la Clínica Universidad de La Sabana se encuentra inscrita en el programa de posconsumo, PILAS CON EL AMBIENTE que cuenta con un punto de recolección de pilas, 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.

Este programa posconsumo permite beneficiar no solo al personal interno de la Clínica sino también al público en general, permitiendo garantizar la adecuada disposición de residuos peligrosos para promover su aprovechamiento y disminuir el impacto



ambiental, como la descarga descontrolada de pilas y baterías en el relleno sanitario, además de la contaminación del suelo.

Campañas ambientales

En trabajo conjunto con el área de comunicaciones se desarrollan campañas ambientales con el fin de socializar diferentes temas relacionados como:

- Adecuada segregación de residuos sólidos generados en cada los servicios
- Ahorro de agua
- Día de la tierra
- Salud ambiental



Estas se envían por correo interno, es decir llega a cerca de 1000 colaboradores registrados en la base de datos, y a través del boletín Saludable donde se registraron 253 visualizaciones.

Control de Vertimientos

La Clínica Universidad de La Sabana no se encuentra conectada directamente a la red pública de alcantarillado por lo que las aguas residuales generadas por los servicios de urgencias, cirugía, consulta externa, hospitalización, rehabilitación, laboratorio clínico, UCI, imágenes diagnósticas y parte administrativa son enviadas a la planta de tratamiento N°3 que es propiedad de la Universidad de La Sabana y de acuerdo con la Resolución 1295 de 2019 emitida por la CAR, se realizó la debida caracterización de vertimientos en el mes de marzo del 2023 con la empresa Conoser Ltda.

La planta cuenta con un sistema de pretratamiento compuesto por: tanque evector N°1, trampa de grasas, tanque equalizador, zanja de oxidación, sedimentación, filtración, cloración y tanque evector N°2; que tiene como función remover los contaminantes para verter el caudal al Río Bogotá.





Se comparten los resultados del análisis de las 12 muestras analizadas, donde se puede evidenciar que se cumple con los parámetros establecidos por la norma:



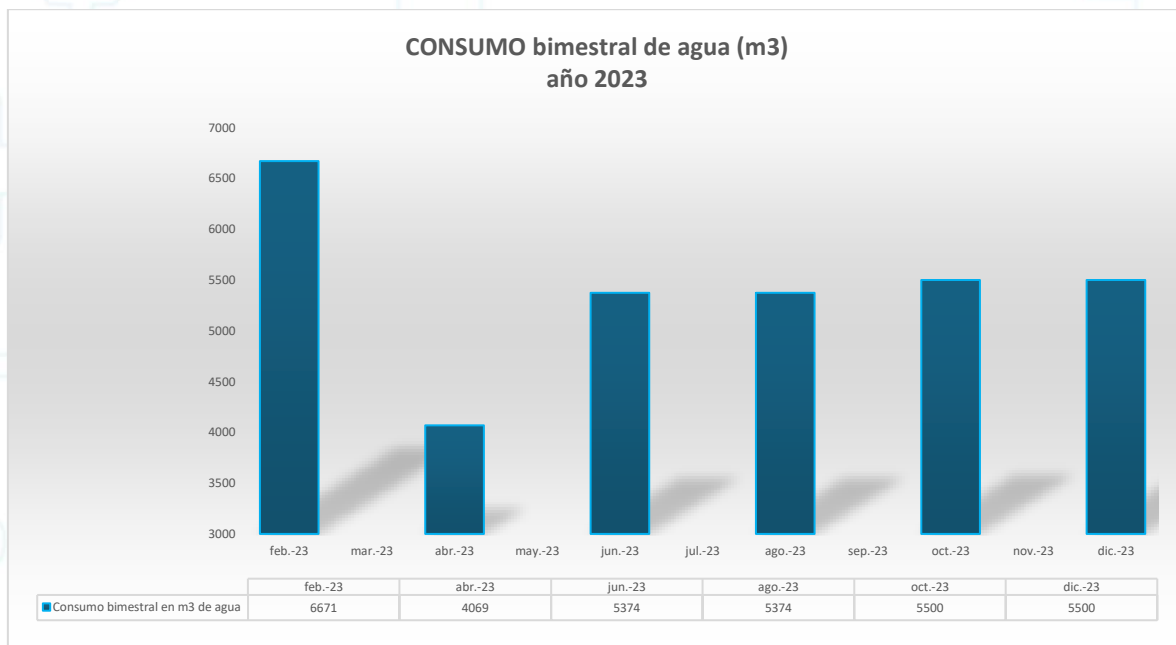
CONSULTORÍA Y SERVICIOS AMBIENTALES
CONOSER Ltda.
CLINICA UNIVERSIDAD DE LA SABANA
EDIFICIO INALDE

Página 11 de 12

PARAMETRO	Muestra No. 71001 Salida PTAR Planta No. 3	Resolución 1295/19 CAR	Cumplimiento
Aceites y Grasas (mg/L)	< 10	10 Máx.	Si
Acidez (mg/L)	167	Análisis y Reporte	-
Alcalinidad (mg/L)	228	Análisis y Reporte	-
Cadmio (mg/L)	< 0,001	0,05 Máx.	Si
Caudal (L/s)	0,226 - 0,435	0,77 Máx.	Si
Cianuros (mg/L)	< 0,10	0,5 Máx.	Si
C. Absorción 436 nm (m ⁻¹)	1,4	Análisis y Reporte	-
C. Absorción 525 nm (m ⁻¹)	0,5	Análisis y Reporte	-
C. Absorción 620 nm (m ⁻¹)	0,0	Análisis y Reporte	-
Cromo Total (mg/L)	< 0,005	0,5 Máx.	Si
DBO ₅ (mg/L)	22	50 Máx.	Si
DQO (mg/L)	56	100 Máx.	Si
Dureza Cálcica (mg/L)	40	Análisis y Reporte	-
Dureza Total (mg/L)	79	Análisis y Reporte	-
Fenoles (mg/L)	< 0,08	0,2 Máx.	Si
Fosforo (mg/L)	1,4	Análisis y Reporte	-
Hidrocarburos (mg/L)	< 0,5	Análisis y Reporte	-
Mercurio (mg/L)	< 0,001	0,01 Máx.	Si
Nitratos (mg/L)	1,9	Análisis y Reporte	-
Nitritos (mg/L)	0,07	Análisis y Reporte	-
Nitrogeno Amo. (mg/L)	31,5	Análisis y Reporte	-
Nitrogeno Total (mg/L)	37,3	Análisis y Reporte	-
Ortofosfatos (mg/L)	2,75	Análisis y Reporte	-
Oxígeno Disuelto (mg/L)	2,8 - 3,3	-	-
pH (Unidades)	7,26 - 7,55	6 a 9	Si
Plata (mg/L)	< 0,002	Análisis y Reporte	-
Plomo (mg/L)	< 0,001	0,1 Máx.	Si
SAAM (mg/L)	< 0,4	Análisis y Reporte	-
SS (mL/L-h)	< 0,5	5,0 Máx.	Si
SST (mg/L)	17	40 Máx.	Si
Temperatura (°C)	17,0 - 19,6	40 Máx.	Si



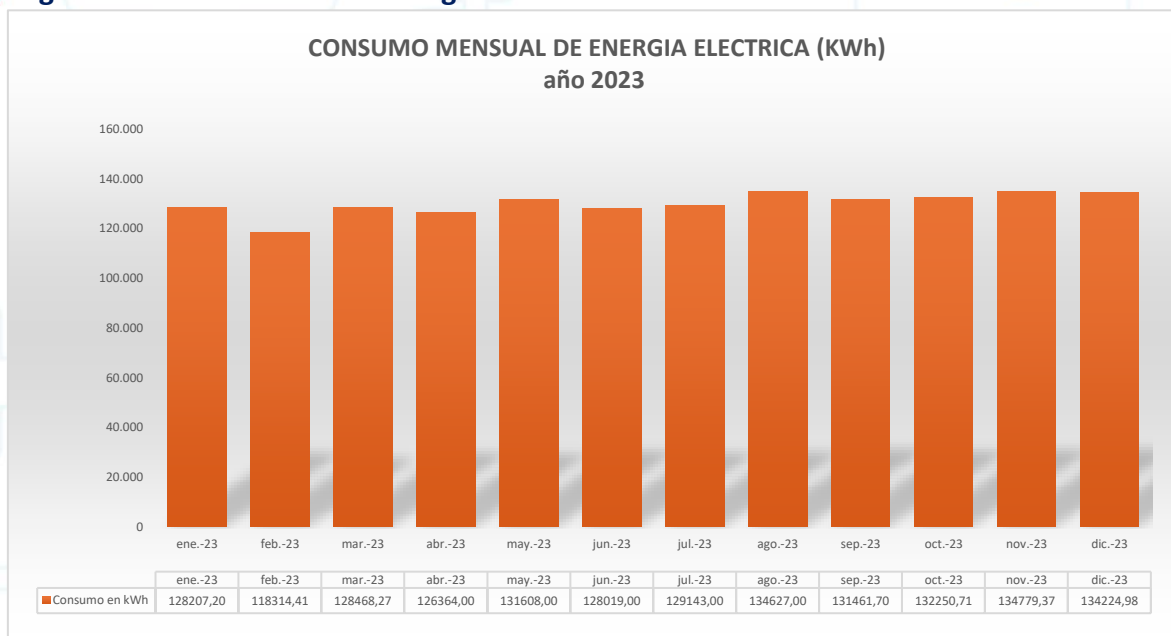
Seguimiento al consumo de agua



Durante el año 2023 se presentó un consumo de 32.488 m3 de agua potable suministrada por la empresa de servicios públicos Emserchia. En pro del ahorro del recurso se dio continuidad a la campaña de ahorro del agua llevada en años anteriores.



Seguimiento al consumo de energía eléctrica



Para el año 2023 se registró un consumo de 1.557.467,64 KWh que mantuvo un promedio mensual de 129.788,9 KWh; el servicio es suministrado por la empresa Enel y se cuenta con 2 subestaciones que alimentan la clínica.

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. Como método de divulgación se utilizan boletines virtuales (saludables) Indicando la ubicación del contenedor para que colaboradores, pacientes y familiares hagan uso de él.

Proyectos Ambientales año 2024

Para el año 2024 se planea ejecutar algunos proyectos ambientales encaminados al uso eficiente y ahorro de agua y energía, reducción de huella de carbono y uso de energías limpias como:



- **Proyecto de generación de energía fotovoltaica (2024-2026):**

Se realiza un diagnóstico de viabilidad del proyecto y de los consumos de energía tomando como base el año 2023, con el fin de reducir el consumo de energía eléctrica de la empresa Enel para convertirnos en generadores de energía a partir del sol, aprovechando la ubicación y espacio de la Clínica para instalar los paneles y disminuyendo nuestra huella de carbono.

Proyecto de ahorro y uso eficiente del agua (2024- 2026): para el año 2024 se busca dar continuidad al proyecto de instalación de la válvula W, que cumple la función de disminuir el consumo de agua acompañado de campañas que promuevan el uso racional y eficiente del recurso.

- **Proyecto de aumento en el material aprovechable (2024- 2026):**

Se busca concientizar a los colaboradores en la correcta segregación para el aumento en la generación del material aprovechable.

Investigación e Innovación

Investigación

La investigación como parte de la misión de la Clínica Universidad de La Sabana, se vive desde diferentes escenarios que buscan respuestas a los problemas identificados en el día a día. La formación de personas como compromiso expresado en la misión institucional se refleja dentro de la perspectiva 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, la sinergia de las actividades asistenciales y académicas en la construcción del equilibrio que permita los mejores resultados para los pacientes es el pilar de la investigación pensando en el bienestar y propuesta en el marco de hospital universitario.

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



enfermería y rehabilitación y psicología. Buscando la sinergia entre academia, asistencia e investigación en salud.

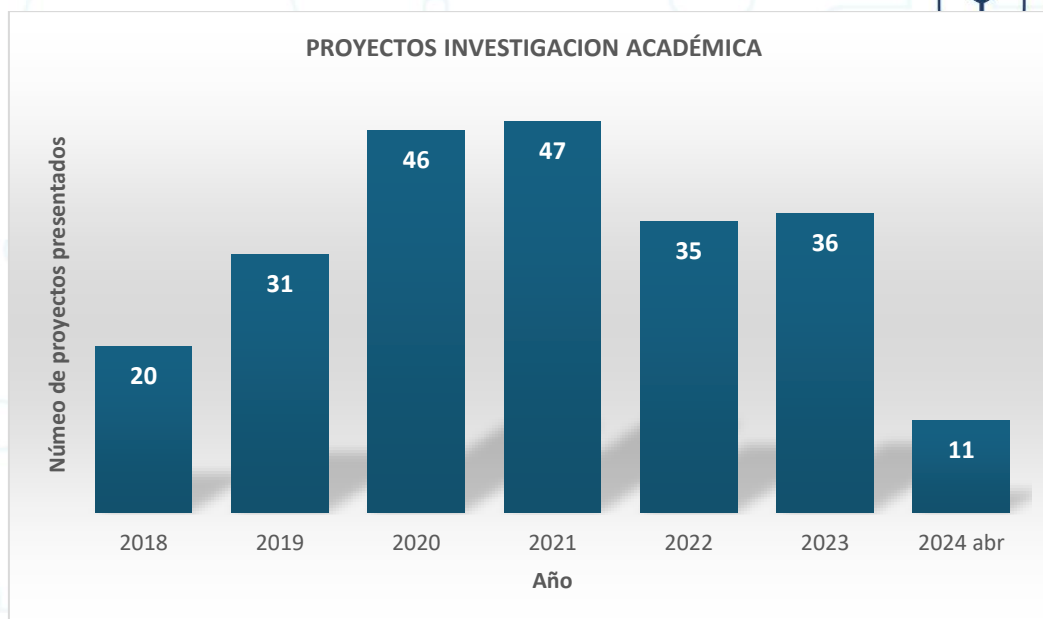
El concepto es una idea de innovación que logra hacer vivo el Proyecto Educativo de la Universidad de La Sabana desde la academia hasta el impacto de la sociedad en un sector tan importante como lo es la salud en nuestro país que pretende convertirse en una alternativa de escala humana, capaz de integrar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

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

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

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

Las propuestas de investigación académica se consolidan y revisan en el comité de ética en investigación académica con una revisión metodológica y ética que permite tener producción científica de calidad, con una revisión de 36 propuestas para el 2023 como se presenta en la siguiente gráfica.



Fuente. Comité de ética en investigación académica

En conjunto con la Dirección de investigación de la Universidad de La Sabana se consolidó desde el 2021 el apoyo a la investigación en la Clínica buscando retos que busquen dar 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. En septiembre de 2022 se realizó el lanzamiento de la segunda versión denominada Múltiples miradas con 5 proyectos en curso y se espera realizar el tercer lanzamiento para 2024.

A partir del proceso de formación liderado por el Ministerio ciencia y tecnología en ética, bioética e integridad científica se implementó el modelo de gobernanza y la publicación del reglamento de propiedad intelectual en concordancia con la política de confidencialidad de la clínica.

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, se emitió la notificación preliminar de renovación en 2023 a la espera de la visita oficial. La Unidad de investigación clínica desarrolla proyectos generados en la industria farmacéutica, durante el 2021 se realizó una renovación en su planta física con finalización de adecuaciones en 2022, con cambio en su organización, un nuevo equipo de trabajo y nuevos proyectos de investigación. Con revisión de 16 factibilidades en el 2023, dos visitas de inicio y aprobación como sitio para dos proyectos adicionales con un total de 3 proyectos en reclutamiento activo.



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 musculo esquelético, 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

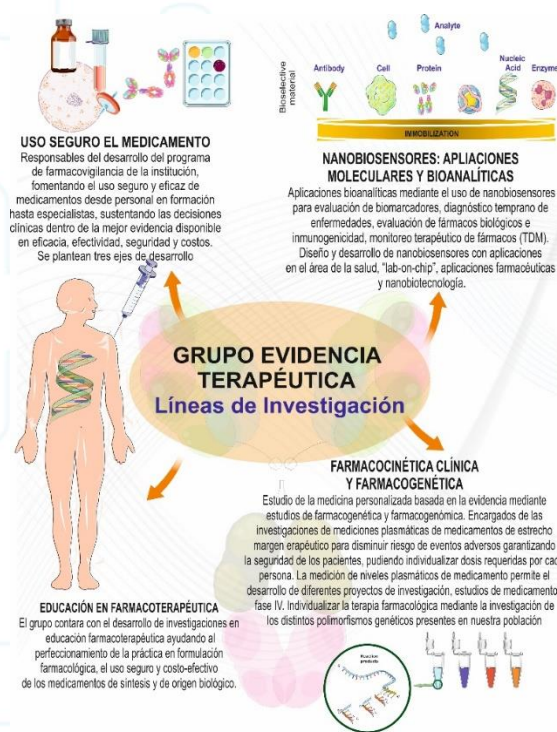
Evidencia terapéutica

- 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



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.

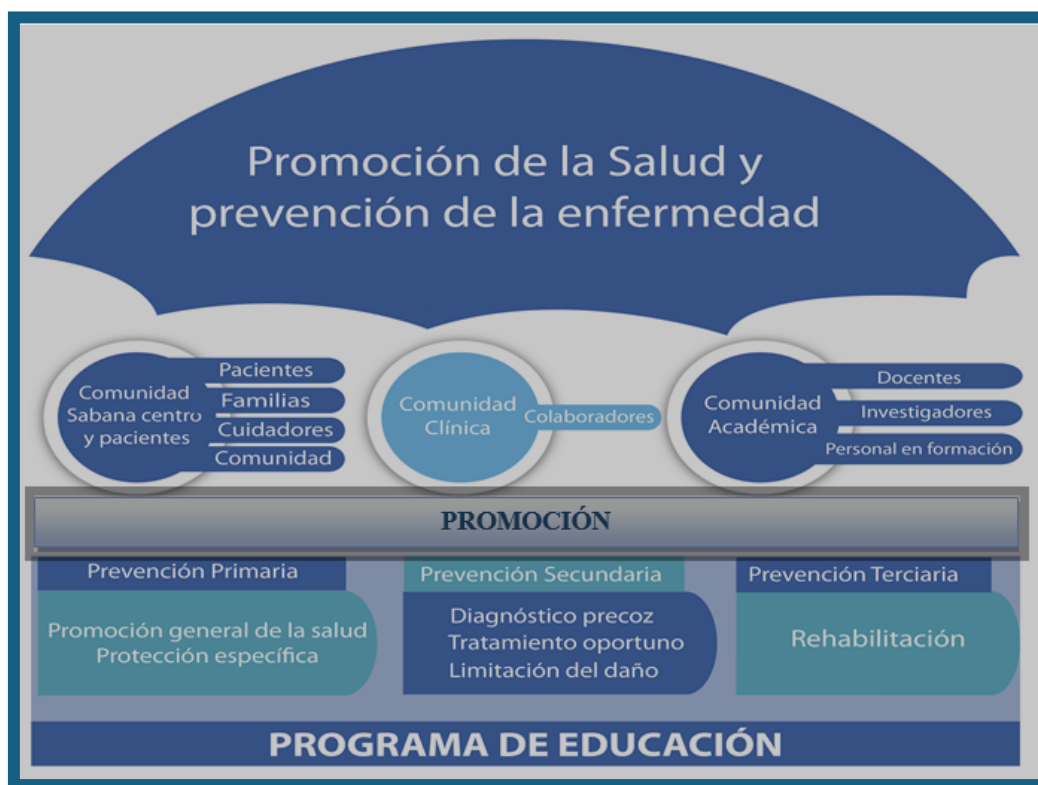
En el contexto de centro académico de salud y del Campus Biomédico® cuenta con el Medical Research Center® (MRC) desde agosto de 2014, el cual consta de los siguientes laboratorios: de Fisiología, de Farmacología, de Inmunología, de Biología Molecular, de Microbiología, de Genética, Arcaico, PheumoTech 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 2023 de Recibir la visita de recertificación de la unidad de investigación clínica generando mayor solidez en la investigación clínica, se ha tenido un trabajo organizado desde el talento humano, el relacionamiento con el comité de ética en investigación clínica y farmacología lo que se ve reflejado en una auditoria con solo una oportunidad de mejora referente a las condiciones locativas del archivo que se consolida como una de las metas del plan estratégico de la Clínica

Compromiso con la comunidad

Educación

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



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

Durante el 2023 se realizó un proceso diagnóstico de las acciones de los diferentes procesos en articulación la revisión de los indicadores de las estrategias vigentes y los indicadores de impacto y cobertura proponiendo metas cada vez más retadoras.

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

- Actividad académica programada
- Estrategia de medios



- Trabajo en salas de espera
- Programas asistenciales transversales

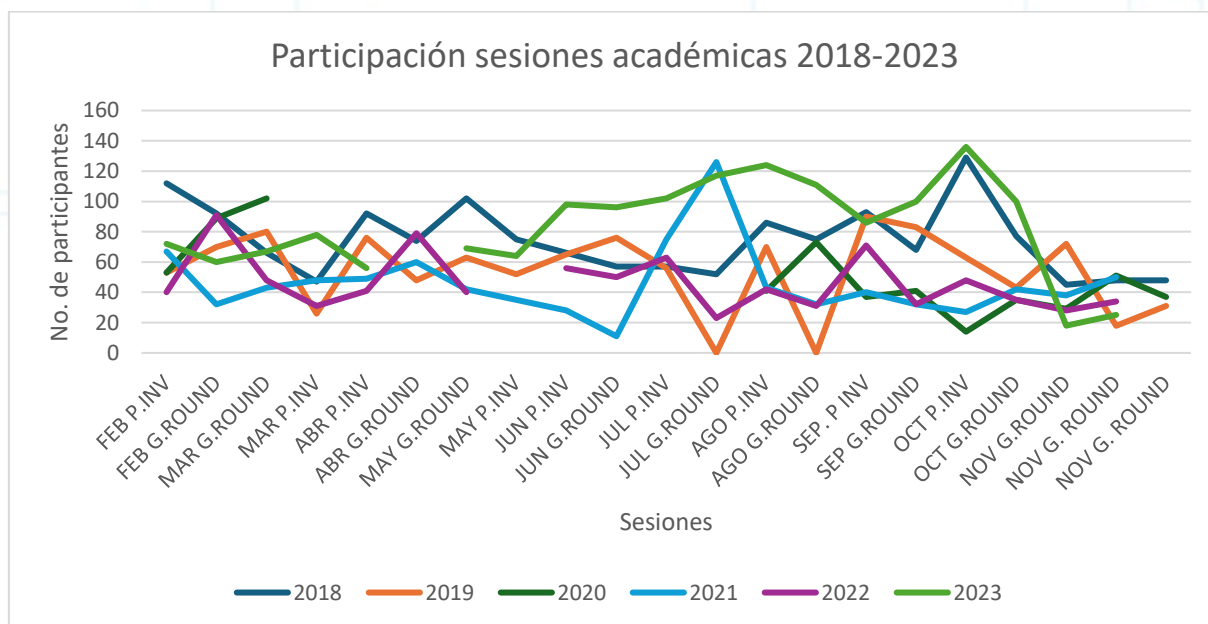
Actividad académica programada

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

- Profesor invitado (experto).
- Grand Round.

El cumplimiento de las actividades programadas ha sido cercano al 100% durante los últimos cinco años, con participación variable del público objetivo y con el relacionamiento de ponentes nacionales e internacionales que permite el crecimiento del conocimiento científico, con una cobertura de 1579 asistentes durante el año 2023

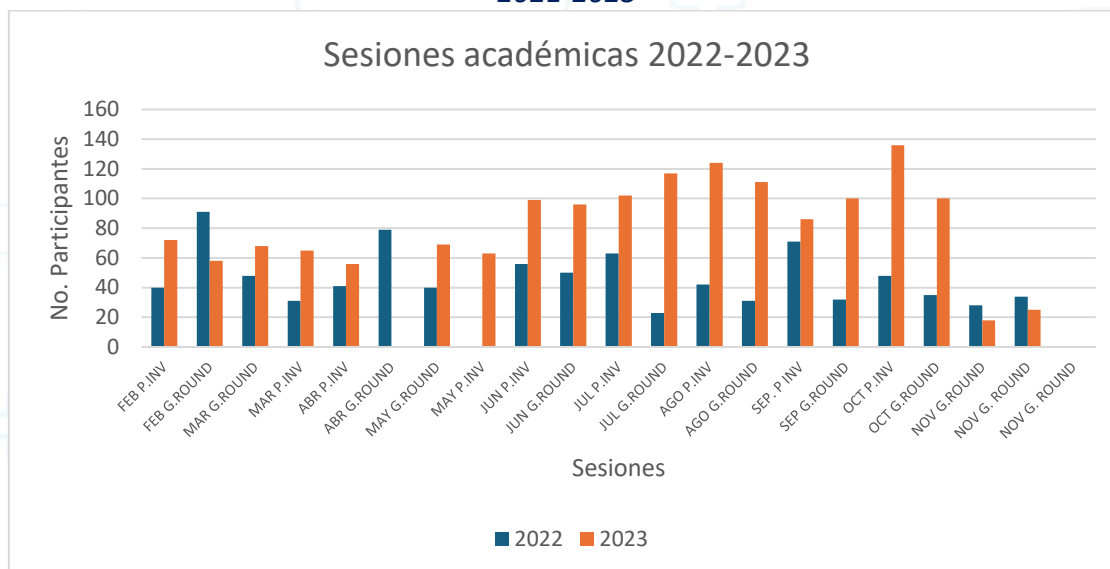
Gráfica Asistentes a las actividades académicas de profesor invitado y Grand Round, 2018-2023



Fuente. Grupo primario de educación en salud



Gráfica. *Asistentes a las actividades académicas de profesor invitado y Grand Round, 2021-2023*



Fuente. Grupo primario de educación en salud

Estrategia de medios.

La educación a los pacientes y a la comunidad en general se soporta por comunicaciones con un temario variado organizado de forma sinérgica con las temáticas centrales definidas para el cronograma, pero con cobertura de otros puntos de interés según la población, para el 2023 se trabajó en el engagement en las diferentes redes sociales, se consolidó la estrategia de Facebook live y se cambió el enfoque de la imagen institucional.

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

Historias, reels y post sobre promoción, prevención y educación en salud

Número de publicaciones Educación 2023							
Mes	Correo	Facebook	Twitter	Linkedin	Instagram	Página web	TOTAL
Enero	6	28	20	20	28	0	102
Febrero	14	25	26	21	25	1	112
Marzo	25	27	17	17	27	2	115
Abril	24	30	15	15	30	1	115
Mayo	30	34	20	20	34	2	115
Junio	34	33	22	22	33	1	140
Julio	23	25	5	5	25	0	145
Agosto	25	20	1	1	20	3	89
Septiembre	32	11	3	3	11	3	70
Octubre	35	19	1	1	19	3	63
Noviembre	23	18	0	0	18	0	59
Diciembre	13	13	0	0	13	0	39
Total	290	283	130	125	283	16	1164

Red Social	Alcance	Reacciones	Comentarios
Facebook	274917	5901	104
Twitter	95211	231	16
Linkedin	73015	1204	41
Instagram	255206	6040	101

Alcance de Facebook/ # de publicaciones: **971**

Alcance de Instagram/ # de publicaciones: **901**

Fuente. Comunicaciones

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

El apoyo de los estudiantes de fisioterapia de la Universidad de La Sabana en su práctica de educación a la comunidad ha sido un componente de impacto en la educación a la comunidad que se ha desplegado en diferentes modalidades según el planteamiento de las actividades propuestas para cada vigencia. Durante el 2023 apoyaron la educación del paciente de asistencia ambulatoria en las diferentes salas de espera de la clínica, se fortaleció la articulación en el trabajo con el área de enfermería y se dio continuidad a las campañas de tómale el pulso a la vida.



La Sabana PRÁCTICA FORMATIVA EN SALUD PÚBLICA
DIARIO DE CAMPO

Nombre del proyecto:	La salud al alcance de tus manos: una educación para el bienestar						
Fecha:	23/10/2023	Hora Inicio:	8:30	Hora Final:	10:05	Lugar:	Clínica Universidad de la Sabana
Objetivo del Proyecto:	Sensibilizar y fortalecer la participación de programas de educación para la salud, basándose en estilos de vida saludables por medio de sesiones educativas durante el semestre 2023-2 logrando mayor comprensión en los clientes externos e internos de la clínica.						
Población Esperada:	40 personas	Población Participante:	79 personas	N° Mujeres:	48	N° Hombres:	31
1. Comentarios y Apreciaciones							
1.1. Fortalezas de la actividad realizada (Describalas en manera de logros y Oportunidades):							
<ul style="list-style-type: none">- La disponibilidad y el flujo constante de personas permitió una mayor comunicación, un mejor aporte al recibir el mensaje que se quería destinar.- Las personas participaron activamente además que se resolvieron preguntas e inquietudes frente al tema, desmintiendo mitos.- La actitud de la gente fue inspiradora, había disposición y se agradeció por la actividad y la información recibida- La actividad rompió hielo fue oportuna							
1.2. Dificultades Presentadas en la realización de la actividad:							
<ul style="list-style-type: none">- Hubo distracción- El tiempo fue uno de los factores por los que no se pudo asistir a la sala de imágenes diagnósticas							
1.3. Las dificultades fueron Si: No: X ¿Cómo se solucionaron?:							
<ul style="list-style-type: none">• No lo solucionamos ya que son situaciones que se nos sale de las manos							
2. Evaluación							
2.1. Plan de mejoramiento para la siguiente actividad:							
<ul style="list-style-type: none">- Gestionar un stand para brindar una mayor información							
2.2. Observaciones relevantes durante la actividad:							
En PIR hubo gran afluencia de preguntas sobre el tema							
3. Evidencias (Inserte en este espacio la mayor evidencia que se tenga de la realización de la actividad, por ejemplo: Fotos, formatos de evaluación, entre otros)							



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

Trabajo en salas de espera:

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

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

Gráfica. Consolidado pacientes y familiares intervenidos en consulta externa. 2014-2023



Educación salas de espera



MES	PACIENTE Y FAMILIARES INTERVENIDOS	PACIENTES Y FAMILIARES ENCUESTADOS
2014	108	102
2015	348	54
2016	1139	53
2017	1942	11
2018	799	23
2019	3397	128
2020	2979	26
2021	2418	458
2022	2411	460
2023	3164	1164

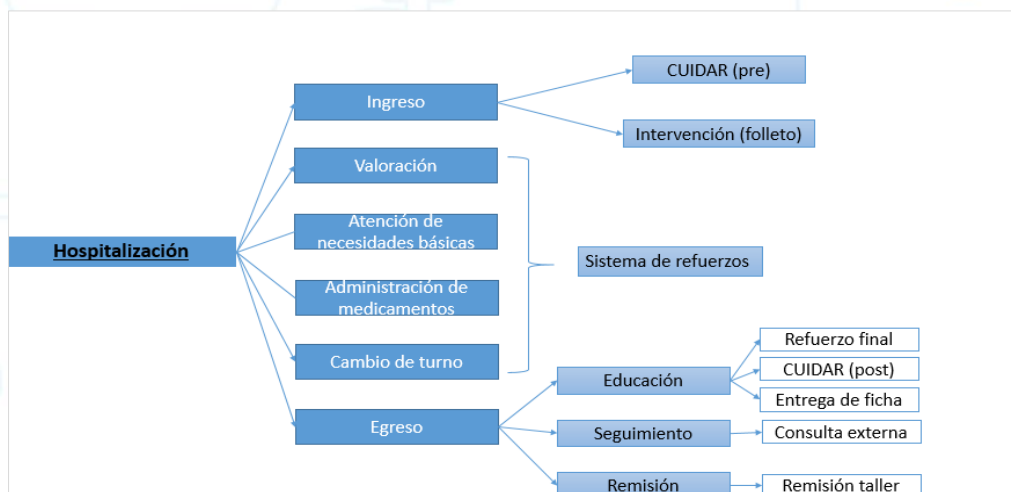
Fuente. Grupo primario de educación.

Transversales:

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



Gráfica. Momentos de educación en internación.



Para el reto propuesto durante el 2023 de Documentar e implementar a partir del diagnóstico institucional las Rutas integradas de atención se realizó un plan de ejecución que inició en el 2022 con la revisión de la ruta de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, posteriormente se realizó un proceso diagnóstico transversal con todos



los procesos institucionales, se priorizaron 10 hitos de implementación y finalizó con el proceso de documentación del DG.01.MA.04 Manual Rutas Integrales en salud

Retos 2024

- Aspecto material Investigación e innovación: Posicionar la investigación desde los diferentes escenarios dando respuesta a los problemas identificados desde la realidad institucional
- Aspecto material Compromiso con la Comunidad (Actividades de educación): Fortalecer la implementación de las Rutas integradas de atención dando despliegue de impacto a partir de los indicadores de las estrategias establecidas

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 perdidas 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 2021170000005-5 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 el Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, la Opacidad y el Fraude SICOF.

Frentes que conforman el cumplimiento corporativo

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

Como parte de la tarea de cultura de cumplimiento de manera constante se realiza campañas de concientización de la importancia de prevenir el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, importancia del manejo de información personal; protección de datos personales, en el año 2023 se trabajó un plan de capacitación virtual, en la plataforma “virtual sabana” o por el aplicativo TEAMS la capacitación está estructurada de la siguiente manera; un video donde el Oficial de Cumplimiento Corporativo de la entidad transmite de manera primordial un mensaje de conciencia sobre la importancia de implementar en la entidad un plan de cultura y de cumplimiento y un sistema de administración del riesgo de LA/FT/FPADM), importancia del buen manejo de datos personales, y como desde nuestro puesto de trabajo se puede prevenir la corrupción, la opacidad y el fraude; la capacitación también cuenta con una presentación donde se señalan los aspectos más importantes del SARLAFT, protección de datos personales y las consecuencias que se pueden presentar si la entidad no mantiene un sistema SARLAFT de la manera correcta y en cumplimiento de la circular 009 del 21 de abril de 2016, y las sanciones a las cuales se puede ver abocada la Clínica Universidad de La Sabana al no manejar de manera adecuada los datos personales de los titulares de esta información

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



Módulo de capacitación virtual

FRENTES DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO

SARLAFT:

(Circular 009 del 21 de abril de 2016).

SICOF:

(Circular 5-5 del 17 de Septiembre de 2021)

CUMPLIMIENTO NORMATIVO:

Cumplimiento de todas las normas internas y externas

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES:

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



LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN DE DATOS

Resultados capacitación 2023

Total, público objetivo 2023	838
Total, publico capacitado 2023	492
Total, público faltante 2023	346
% De cobertura	59%

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

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



- Identifica las situaciones que puedan generar riesgo de LA/FT en las operaciones que realiza la entidad; mensualmente los subdirectores y jefes de área deben reportan las señales de alerta que den indicios de operaciones intentadas, inusuales y sospechosas esto se evidencia por medio de correo electrónico al Oficial de Cumplimiento. Hasta el momento no se han detectado señales de alerta en las áreas asistenciales.
- Elaboró y desarrolló los procesos y procedimientos a través de los cuales se llevarán a la práctica las políticas aprobadas para la implementación del SARLAFT, para esto se creó un espacio de cultura de cumplimiento donde se dan a conocer estas políticas.
- Se siguen 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/FPADM).
- Se realizan monitoreos a las áreas con mayor exposición al riesgo de LA/FT/FPADM, área comercial, gestión humana y jurídica, allí se verifica la buena debida diligencia que según el SARLAFT se debe hacer.
- Se realizaron consultas en las listas restrictivas de los proveedores con los cuales se tienen contratos firmados, formularios de vinculación, conocimiento de personas expuestas públicamente PEP.
- De manera anual la revisoría fiscal realiza auditoria a los procesos y procedimientos del SARLAFT

Durante el año 2023 se realizaron 1.674 consultas, de las cuales 16 generaron coincidencias con las listas asociadas a Lavado de Activos y Financiación del terrorismo LA/FT que corresponden a procesos administrativos, pero ninguno penal ni de lista restrictiva. La mayoría de los casos se presentan por coincidencias en el nombre pero el documento es diferente.

No. Consultas realizadas	Coincidencias listas LA/FT (administrativas)	Coincidencias listas LA/FT (penal o restrictiva)
1674	16	0

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 consolidó con el apoyo de Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito - UNODC en Colombia, se realizan reuniones mensuales el segundo viernes de cada mes con el propósito del



mismo es fomentar, consolidar y ser un grupo de apoyo en temas de prevención de LA/FT/FPADM, y la buena implementación del SARLAFT.

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

- La Clínica Universidad de La Sabana realiza de manera periódica campañas de cultura del buen uso de datos personales.
- La Clínica Universidad de La Sabana cuenta con el manual de manejo de datos personales y manual de seguridad demostrada en datos personales.

Dentro del plan de Cumplimiento Corporativo y el plan de cultura de cumplimiento para el 2023 se realizó los siguientes procesos.

- Campañas en el boletín Saludable de la institución sobre protección de datos personales y plan anticorrupción de la clínica y SARLAFT.
- Publicación y divulgación del manual de manejo de datos personales y manual de seguridad demostrada en datos personales que debe ser conocido por toda la entidad
- Capacitaciones sobre la importancia del manejo de datos personales y SARLAFT
- Captura de autorizaciones por parte de los titulares de la información.
- Actualización del manual SARLAFT según la circular 20211700000005-5 de 2021
- Implementación del Subsistema Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, la Opacidad y el Fraude SICOF según la circular 20211700000005-5 DE 2021.

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



Calidad en el servicio y trabajo bien hecho

Seguridad del paciente

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

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

Metas de seguridad del paciente en el proceso de atención 2023



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 2023 se logró el reporte de 7217 reportes por la seguridad del 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 institucional de seguridad del paciente por parte de los colaboradores de la institución.

Para fortalecer el conocimiento de la política institucional de seguridad del paciente, se realiza un despliegue anual a los colaboradores y personal en formación, lo cual permite la recordación de la taxonomía del programa, los objetivos y las metas de seguridad con cada una de sus estrategias. Para el año 2023 se logró la capacitación de 738 colaboradores teniendo una cobertura de capacitación del 93,5%.

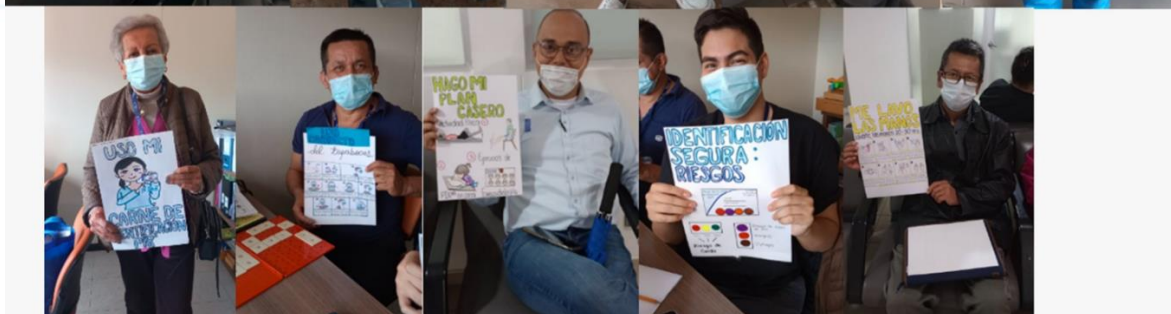
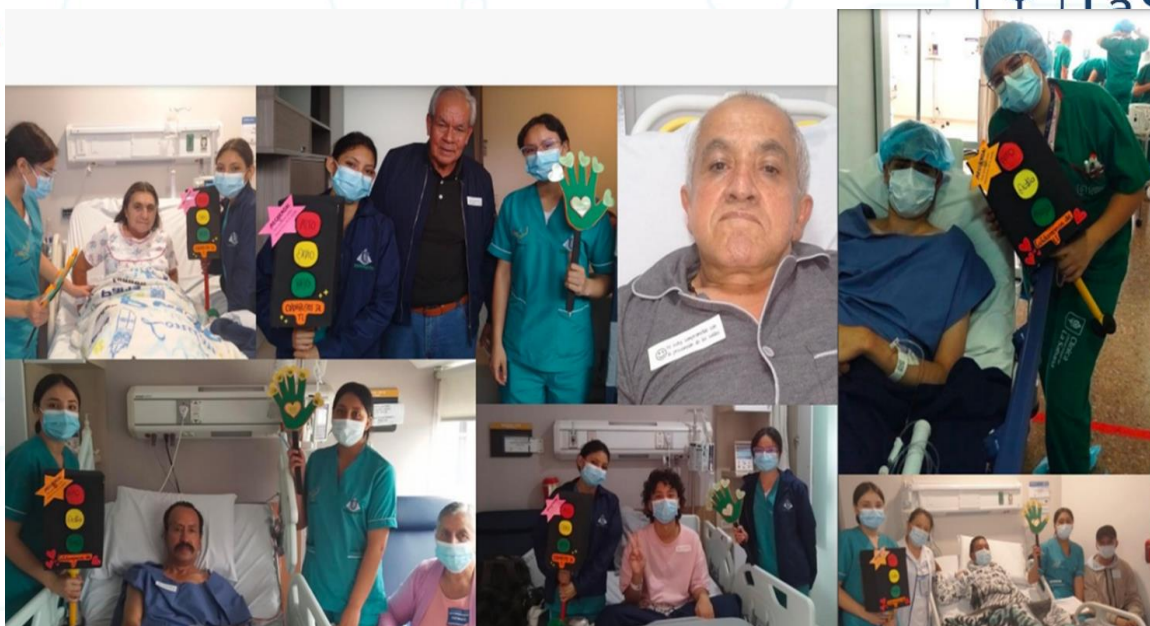
En la Clínica desde el año 2012, se avanza en un plan anual de capacitación en aspectos Bioéticos, lo anterior con el fin, de fortalecer en nuestros colaboradores la cultura organizacional y promoción de los principios éticos en los procesos atención. Para el año 2023 el tema de capacitación fue “Objeción de conciencia”. Logrando una asistencia de 279 colaboradores del personal asistencial. Las sesiones se realizaron de manera presencial y virtual.

Es importante mencionar que en el mes de septiembre del año 2023 se conmemoró el día de la seguridad del paciente que se celebra a nivel mundial el día 17 y que por primera vez en la clínica se llevó a cabo la celebración durante todo el mes.

El objetivo mundial desde la OMS para el año 2023 fue “Crear conciencia a escala global acerca de la necesidad de una participación de los pacientes, de sus familias y de los cuidadores en todos los entornos y a todos los niveles de la atención de la salud con miras a mejorar la seguridad del paciente”. Para el cumplimiento de este reto la clínica llevo a cabo una amplia agenda de actividades durante todo el mes dirigida a pacientes, colaboradores y cuidadores invitándolos a su autocuidado en temas tan importantes como: la identificación segura, medidas de prevención de infecciones, prevención de caídas, nutrición saludable, uso seguro de medicamentos en el hogar y el autocuidado en el proceso de rehabilitación. Se logro un importante número de participantes con un total 1057 distribuidos de la siguiente forma: pacientes: 306, familiares: 227, colaboradores y personal en formación: 524.

A continuación, se puede observar el registro fotográfico de esta gran actividad con enfoque social.

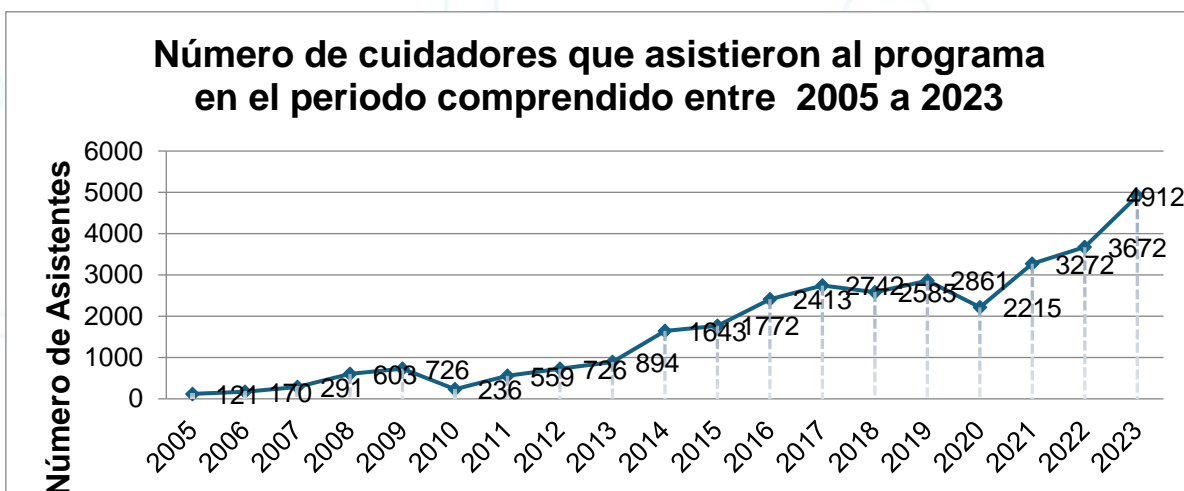
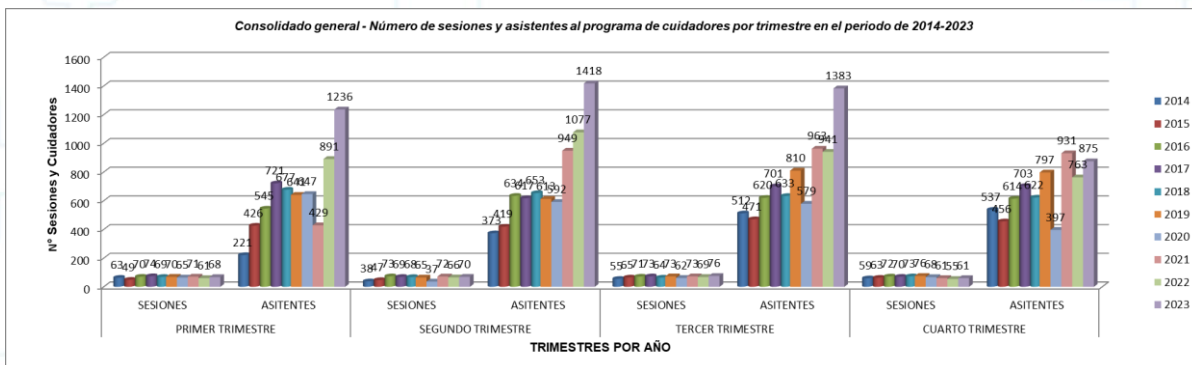






PIR – Programa de cuidadores

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.





Humanización y experiencia del paciente

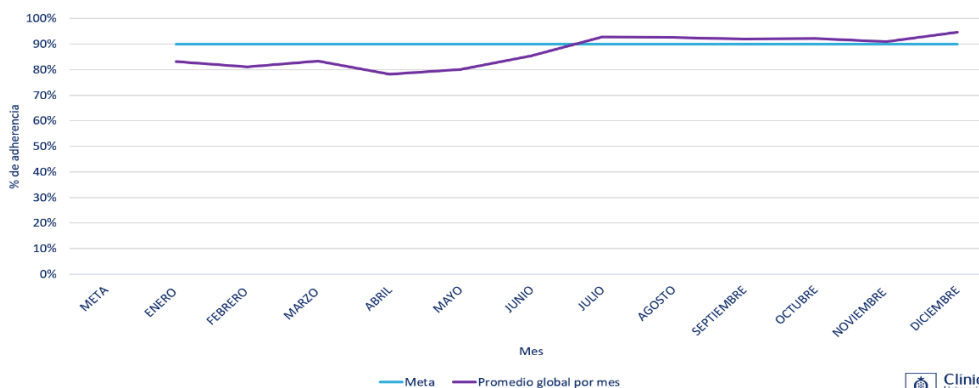
Con el objeto de mantener la calidad en atención de los pacientes en el marco disciplinar, la Clínica de la Universidad de La Sabana, en conjunto con la facultad de enfermería de la Universidad de La Sabana, busca fomentar el cuidado integral al individuo y familia, aplicando el Proceso de Atención de Enfermería en los niveles de promoción, prevención, recuperación y educación, a través de la gestión eficiente y oportuna de los recursos humanos, financieros, administrativos y físicos entre otros.

Para lograrlo hemos integrado en el modelo de gestión, seis momentos de contacto con el paciente, que son aplicados durante la atención de los pacientes, tanto en el ámbito ambulatorio como hospitalario. Estos momentos de cuidado son:

1. Ingreso del paciente
2. Valoración
3. Cambio de turno
4. Asistencia a necesidades básicas
5. Administración de medicamentos
6. Egreso del paciente

En el año 2023, gracias a las estrategias implementadas en lo que corresponde a educación orientada al equipo de enfermería, así como en la supervisión, gestión continua y trabajo integrado por parte del equipo de coordinaciones de enfermería; se logró incrementar la adherencia al modelo funcional de enfermería, pasando del 83% en el primer semestre, al 95% en el segundo semestre de este año, con lo que se evidencia un aumento en 12 puntos porcentuales.

Gráfico 3. Porcentaje de cumplimiento, momentos de cuidado - promedio global 2023



Fuente. Base indicador modelo de enfermería



Con el aumento en la adherencia al modelo funcional de enfermería se promueven prácticas seguras de cuidado, basadas en la evidencia científica, minimizando la presencia de eventos adversos, orientando el cuidado, con seguridad y calidez, para beneficio de los pacientes, sus familias y el mismo equipo de salud.

Actividades de educación continuada a enfermería “Jornada académica 2023”

La subdirección de enfermería dispone mensualmente de espacios académicos destinados para el equipo de enfermería, abordando una variedad de temas de interés para su actualización y aprendizaje continuo. En 2023, se realizaron 53 revisiones temáticas en colaboración con los líderes de distintas áreas, alcanzando una cobertura promedio de 94%.

Con estas actividades de educación continuada se pretende contribuir en fortalecer competencias, conocimientos y habilidades para promover la adherencia a protocolos de atención y cuidado, en el marco de la seguridad del paciente y la promoción de la experiencia satisfactoria en pacientes y familiares.

En comparación con el año anterior, se describe un aumento en el porcentaje de cobertura, aumentando en 2 puntos porcentuales y en 13 temas, que se reflejan en 100 horas de educación continuada en lo corrido del año.

Educación al paciente 2023

En 2023 se desarrollaron estrategias lúdico-pedagógicas, que favorecieran el aprovechamiento del tiempo libre en los pacientes y sus familias hospitalizadas, y se definieron diferentes temas y herramientas para favorecer las opciones según las preferencias, alcanzando a impactar positivamente a 2.159 pacientes, logrando una cobertura del 91%, respecto a la meta propuesta, con un crecimiento exponencial para el último trimestre. Estas actividades han sido recibidas con agrado por parte de los usuarios.

Derechos y deberes con enfoque de inclusión 2023

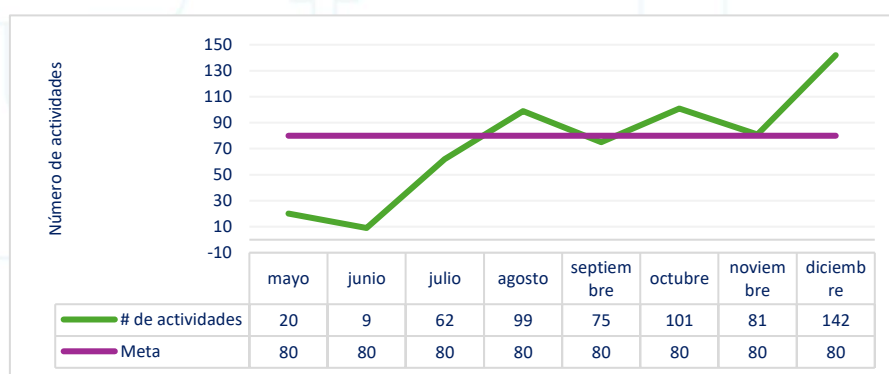
En el marco del grupo de humanización, liderado por la Subdirección de enfermería, se propuso la estrategia "*Un Tiempo de Inclusión para Dar y Recibir*" durante el año 2023. La iniciativa busca alcanzar a los pacientes de entre 0 y 14 años en el servicio de hospitalización que no presentan discapacidad cognitiva. Para llevar a cabo esta estrategia, se usa la caja de herramientas desarrollada por estudiantes de



psicopedagogía de la Universidad de La Sabana, facilitando la difusión de los deberes y derechos de niños y cuidadores, en 638 pacientes que se encontraron en estancia hospitalaria del servicio de pediatría en la clínica, para este año.

En el caso de los pacientes mayores de 15 años, se tiene como criterio de inclusión, personas con discapacidad visual o auditiva, excluyendo discapacidad cognitiva, se pretende favorecer el canal de comunicación que facilite el conocimiento y comprensión de los deberes y derechos, mediante la entrega de estos, en formato de braille. Con el cierre del año, no se reportó paciente con los criterios descritos.

Gráfica. Número de pacientes educados con herramienta Ana la garza 2023



Fuente. BD herramienta Ana la Garza

En el año 2023, se superó la meta de población pediátrica educada en los derechos y deberes del paciente, por medio de estrategias lúdicas.

Socialización Política de atención y cuidado al paciente y su familia, cód. DG.01.PL.01. 2023

Para el año 2023 se establecieron dos estrategias de socialización y divulgación de la Política de atención y cuidado al paciente y su familia, cód. DG.01.PL.01.

1. Divulgación de la Política de atención y cuidado al paciente y su familia en las áreas de trabajo.
2. Intervención por parte de la Subdirección de Enfermería, en los diferentes comités y grupos primarios institucionales.

Teniendo como base, la planta activa con corte al mes de febrero del 2023 se estableció como público objetivo 838 colaboradores, con una meta de cobertura del 80% (670 colaboradores) durante el año 2023. Se logró una cobertura de divulgación superior a la definida, con victoria temprana alcanzada para septiembre del 2023, se alcanzó un 158%



para la meta propuesta, por lo que desde el grupo de mejora asistencial se decidió continuar divulgando al personal nuevo.

Imagen. Avance de socialización de Política – diciembre 2023

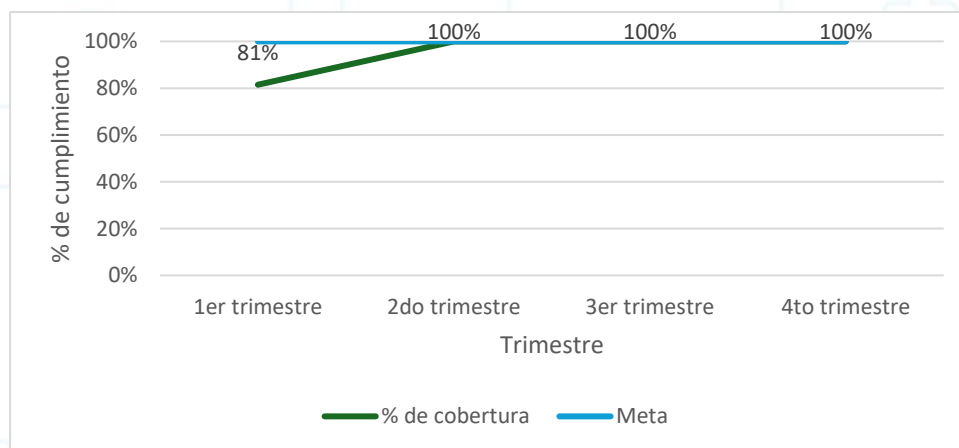


Fuente. BD Evaluación Política de atención al paciente y su familia

Programa Piel sana 2023

En consonancia con los objetivos del programa de piel sana, se ha hecho una iniciativa educativa integral que abarca mecanismos de prevención de lesiones por presión (LPP) y técnicas de movilización de pacientes. Este esfuerzo educativo se dirigió a pacientes, familiares y cuidadores, logrando impactar a 1.302 personas en el año 2023.

Gráfica. Porcentaje de cumplimiento en educación a paciente, familiares o cuidadores 2023



Fuente. Indicador porcentaje de pacientes/ familiares o cuidadores que se les brinda educación sobre el cuidado de la piel



Durante el año 2023, se brindó educación 1.302 pacientes, familiares y cuidadores, en temas relacionados con la prevención de lesiones por presión, con el objeto de fortalecer estrategias de autocuidado en los pacientes y las personas de su entorno, de tal forma que se pueda contribuir en su proceso de recuperación o reintegración a las actividades de la vida diaria, minimizando la probabilidad de este tipo de evento adverso que condiciona la calidad de vida del paciente y su familia.

Eje de humanización

En el año 2023, se alcanzó un cumplimiento del 100% del cronograma propuesto por el grupo primario de humanización, donde se incluyeron 17 ítems para seguimiento e implementación acorde a lo definido. Sumado a lo anterior, se documentó un aumento de 7 puntos porcentuales, en el cumplimiento del plan de acción propuesto, en comparación con el año anterior.

Como Institución con una visión cristiana, que orienta su atención y servicios en la protección y cuidado de la vida, hemos orientado nuestros esfuerzos, para contribuir en la formación de personas y el fortalecimiento de los protocolos asistenciales y administrativos, para impactar de manera positiva en los usuarios y sus familias, en el marco de la misión y visión institucional, como ejes centrales de la Clínica de la Universidad de La Sabana.

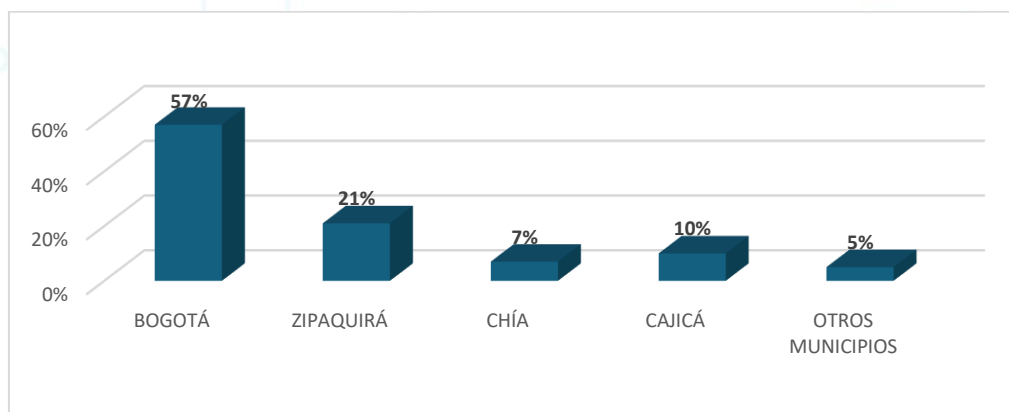


Bienestar y condiciones laborales de los colaboradores

Número de contrataciones en el 2023 por género

GENERO	CANTIDAD	%
Femenino	258	68%
Masculino	116	32%
Total	374	100%

Número de contrataciones en el 2023 por lugar de residencia



Número de contrataciones en el 2023 por rango de edad

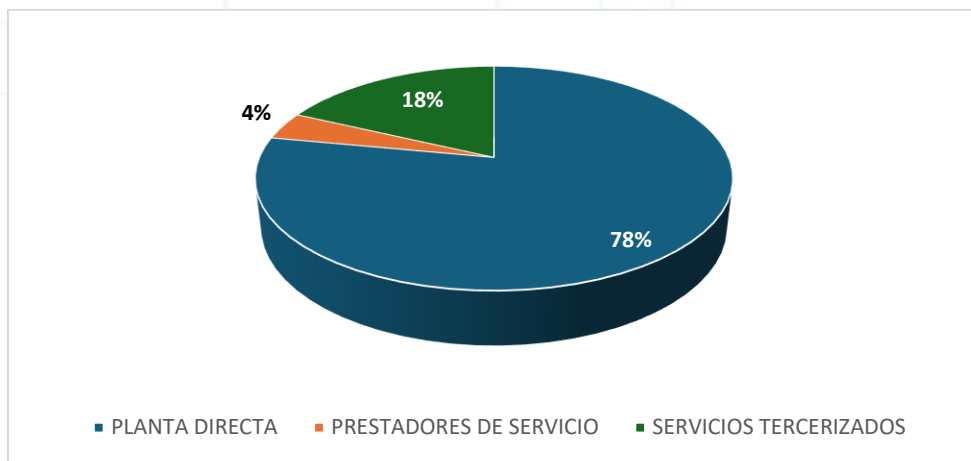
EDAD	CANTIDAD	%
De 17 a 29	198	53%
De 30 a 39	132	35%
De 40 a 49	33	9%
Mayor de 50	11	3%
Total	374	100%

Con corte a diciembre de 2023:

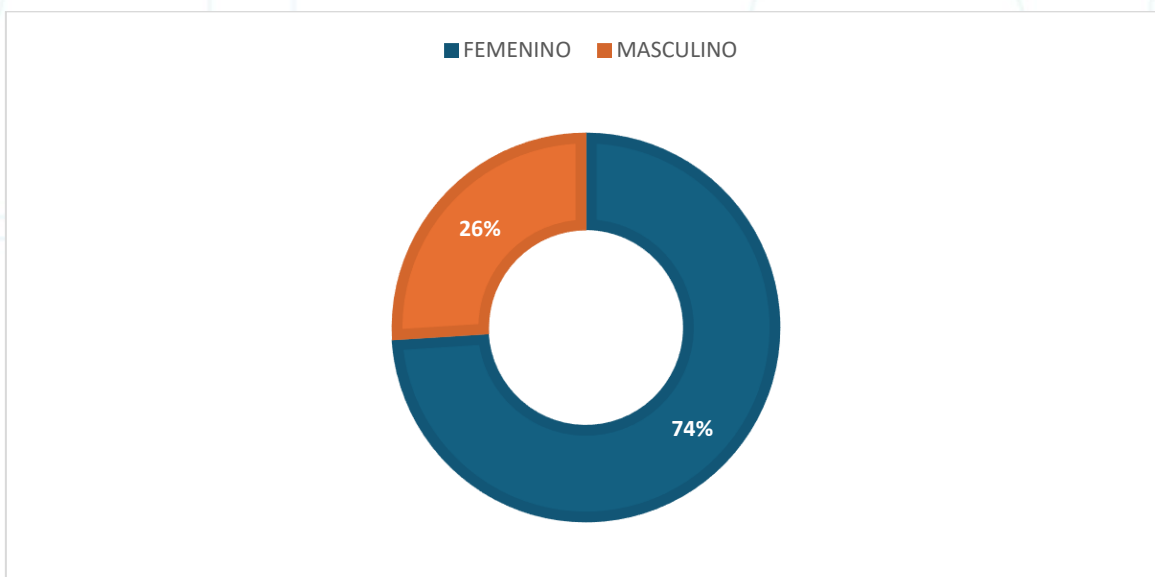
Los datos se obtuvieron de revisión de la base de datos de información de colaboradores al cierre de diciembre de 2023 de personal vinculado a través de contrato laboral (Sistema de información kactus), consorcios y terceros (Bases en Excel).



No. de empleados según tipo de vinculación:



Distribución por género:





Tipo de contrato laboral por género

TIPO DE VINCULACIÓN	Femenino	Masculino	Total	%
Contrato a término fijo	27	5	32	4%
Contrato a término indefinido	632	221	853	94%
Contrato de aprendizaje	19	5	24	3%
	678	231	909	100%

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

Los siguientes beneficios no se otorgan a empleados temporales:

- Licencia de maternidad extendida: se otorgan 20 días de permiso adicionales a los 126 de ley, siempre y cuando se tenga contrato a término indefinido mayor a dos (2) años.
- Hora de lactancia extendida: se disfruta permiso de media hora más de lactancia del mes 7 hasta el mes 24, permitiendo que continúe disfrutando de 1 hora, aplica para personal con contrato a término indefinido mayor a dos (2) años.
- Descuentos colegios ASPAEN, aplica el descuento para funcionarios con antigüedad de un año y contrato a término indefinido.
- Celebración fin de año hijos de empleados, que incluye un regalo para cada hijo, aplica para hijos de empleados con contrato a término indefinido y menores de 11 años.
- Apoyo bien sea en tiempo o en dinero para participar en programas de formación, aplica para empleados con contrato a término indefinido

401-3 Permiso Parental

El permiso parental aplica según lo establecido por la ley, para mujeres 126 días calendario y para hombres 14 días calendario. En el 2023, este permiso fue disfrutado por 23 mujeres y 7 hombres, los cuales representan el 100% de la población que tenía derecho a dicho permiso. Después del permiso parental, el 100% de los colaboradores regresó al desarrollo de su puesto de trabajo. La licencia de maternidad extendida, permiso adicional de 20 días que ofrece la Clínica, fue disfrutada por 17 funcionarias, 100% de las personas que cumplían con los requisitos para acceder a dicho beneficio.



402-1 Plazo de aviso mínimo sobre cambios operacionales

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

Bienestar y calidad de Vida de los colaboradores

La Subdirección de Desarrollo Humano de la Clínica Universidad de La Sabana cuenta con una estructura documental construida según los lineamientos

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

Correspondiente al despliegue de esta línea estratégica de la política institucional de desarrollo humano, La Clínica tiene documentado e implementado el “Procedimiento de Bienestar a Empleados”, que busca ofrecer beneficios y actividades a los colaboradores vinculados 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 2023, 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 2023 se dio permanencia a los siguientes beneficios:

- Política de flexibilidad laboral de espacio para los trabajadores que por la naturaleza de su cargo y funciones realizadas pudieran desarrollar sus funciones bajo esta modalidad, con corte a diciembre de 2023 permanecieron 27 personas, distribuidas así:



- 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.



Beneficios extralegales 2023:

CONCEPTO	Costos 2023
Prima de vacaciones	\$ 503.683.846
	629 funcionarios
Auxilio de nacimiento	\$ 54.960.000
	31 funcionarios
Vacaciones recreativas	\$ 16.727.531
	25 niños
Auxilio de alimentación	\$ 218.441.392
Dotación	\$ 129.084.424
Trajes de mayo	\$ 22.318.687
Fiesta de los niños fin de año	\$ 63.495.997
	363 niños
Licencia de maternidad extendida	\$ 22.950.532
	12 funcionarios
Día de la enfermera	\$ 13.423.200
Celebración fin de año empleados	\$ 98.926.121
Placas/ Botones de reconocimiento (10, 15, 20 años)	\$ 6.497.400
Incapacidades (33% adicional)	\$ 109.402.610
	345 funcionarios
Póliza de vida	\$ 170.398.859
Convenio colegios ASPAEN	\$ 112.691.010
Descuento consumo celular	\$ 12.109.517
	16 funcionarios
Descuento servicios médicos	\$ 1.389.090
	12 funcionarios
Calamidades domésticas	\$ 17.137.150
	94 funcionarios
Detalles de cumpleaños	\$ 26.550.000
	880 Funcionarios
TOTAL	\$ 1.600.187.366



Durante el año 2023, se fortalecieron beneficios como el detalle de cumpleaños entregado a los colaboradores, el cual consistió en un bono redimible en establecimientos “El Corral”, a este beneficio accedió alrededor del 90% de la planta de personal.

Se apoyo a la participación de los colaboradores en actividades deportivas como la Media Maratón de Bogotá, en alianza con Porvenir, participando 6 colaboradores que recibieron el registro y Kit de participación:



También se estableció alianza con PriceSmart, mediante la cual se brindan membresías y descuentos a colaboradores que se vinculen a los distintos planes que maneja la entidad:



Clínica
Universidad de
La Sabana

¡Nos visita PriceSmart!

No te pierdas esta oportunidad de pertenecer al club de membresía más grande de Centroamérica

2 y 3 de noviembre 2023

🕒 9:00 a.m. a 4:00 p.m.
📍 Stand frente a Punto café

Descubre los beneficios dentro y fuera del club como servicios de óptica, audiolología, cashback en tus compras y mucho más.

Los colaboradores que se afilien o renueven su membresía, recibirán de manera gratuita un jugo de arándanos de 2.8 litros de la Member Selection.

Planes de afiliación:

Plan	Cuota anual
Diamond	\$136.000
Business	\$136.000
Platinum	\$364.000
Business Platinum	\$364.000

Adicional, se aprobó el aumento del valor del subsidio de alimentación en un 13,12% para los colaboradores de la clínica que devengan menos de 2SMMLV.

Por último, dio continuidad a la celebración de fin de año y la celebración de navidad para los hijos de funcionarios (380 niños participaron).



La Clínica y todo el grupo Unisabana llevó a cabo la celebración de Navidad para los hijos de los colaboradores, una jornada recreativa que se desarrolló en el parque de diversiones Multiparque, en donde 170 familias de la institución disfrutaron de variedad de atracciones como: jumping, spinning, karts, saltarín, trampolines, inflables, granja, nube, superbotes y muchos más.

Los niños fueron los protagonistas de la historia, una actividad que disfrutaron con mucho entusiasmo y emoción.

La Clínica se siente muy feliz de haber contado con la participación de los hijos de los colaboradores y sus familias.

¡Mira la galería del evento haciendo clic a continuación!



Con mucha alegría nos reunimos para la celebración del Fin de Año, un espacio que nos permitió recordar la importancia de compartir y disfrutar, de regalarnos un momento de esparcimiento rodeados de las personas que poco a poco se han convertido en nuestra segunda familia.

El evento estuvo lleno de momentos especiales, iniciando con las palabras del Director Eduardo Cortés, el reconocimiento a los colaboradores que cumplieron años de servicio en la Institución, los reconocimientos especiales a servicios y colaboradores, cena navideña y bingo.

La jornada contó con el acompañamiento musical de la orquesta Show Bahía, que con su repertorio animó a los asistentes, e incluso logró que la mayoría cantara junto a sus compañeros algunas de las canciones. Por otra parte, se realizó el Bingo que premió a varios colaboradores, con obsequios desde bonos de Falabella hasta \$1.500.000 en efectivo.

¡Revive el evento en el siguiente álbum!

También se retomó la celebración de las novenas navideñas, mediante la integración de las diferentes áreas de la Clínica participando el 70% del personal, esta actividad se realizó en la semana del 18 al 22 de diciembre:

Novenas de Navidad

18 Lunes	<ul style="list-style-type: none"> Directores Consulta externa Salud Mental Mesón de la Sabana 	<ul style="list-style-type: none"> Neurociencias Logística, compras y servicios administrativos
19 Martes	<ul style="list-style-type: none"> Rehabilitación Comercial Salas de cirugía 	<ul style="list-style-type: none"> Facturación, cuentas médicas, cartera y glosas
20 Miércoles	<ul style="list-style-type: none"> Nutrición Contabilidad Costos y presupuestos 	<ul style="list-style-type: none"> Unidad de cuidado intensivo e intermedio Operaciones asistenciales
21 Jueves	<ul style="list-style-type: none"> Hospitalización Farmacia Tesorería 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo Humano Ingeniería biomédica y mantenimiento
22 Viernes	<ul style="list-style-type: none"> Urgencias Epidemiología Tecnologías de la información 	<ul style="list-style-type: none"> Voluntariado Educación, investigación y calidad



Durante la semana del 18 al 22 de diciembre, nuestros colaboradores se unieron en equipo para llevar a cabo las tradicionales novenas en el punto verde de la cafetería. Fue un tiempo de encuentro, alegría y reflexión en el que compartimos momentos inolvidables.

Cada día, el espíritu navideño se hizo presente mientras entonábamos villancicos, con el acompañamiento musical de los colaboradores y la Banda Sinfónica de Cajicá. Compartimos deliciosos refrigerios y nos sumergimos en la emotividad de las lecturas bíblicas. Fue una oportunidad para conectar como comunidad y fortalecer los lazos que nos unen.

En la Clínica Universidad de La Sabana, valoramos nuestras tradiciones y la importancia de celebrar juntos. Estamos orgullosos de contar con un equipo de colaboradores que hacen de cada evento una experiencia única y memorable.

¡Revive el evento en la siguiente galería!

Se actualizó e implementaron nuevas estrategias de comunicación para fortalecer el reconocimiento del portafolio de beneficios de la clínica, en conjunto con el área de comunicaciones se realizaron videos testimoniales de los diferentes beneficios y se publicaba la información a través de los diferentes comunicados internos:



Desarrollo Humano brinda una póliza de vida que ampara, en caso de fallecimiento a nuestros colaboradores, a quienes se designen como beneficiarios o acrediten su calidad. Por muerte natural, esta póliza tendrá una cobertura de doce (12) veces el salario básico del colaborador. Adicionalmente, también se brinda cobertura por hospitalización y/o enfermedades graves que sean comprobadas.

Importante: la póliza de vida se otorga a colaboradores bajo términos acordados previamente entre la compañía aseguradora y la Clínica. Como colaborador te beneficiarás de esta durante el tiempo de vinculación laboral.

Si deseas, podrás acceder a una póliza voluntaria, adicional a la básica. El pago de esta, podrá hacerse a través de descuentos por nómina.

Para más información contacta a Leidy Paola Caina, jefe de Compensación y Contratación a la ext. 55101

¡Haz clic en el siguiente video para conocer el testimonio de nuestra colaboradora!





Se dio apertura a la Sala Amiga de Lactancia, un espacio creado para las colaboradoras que retornan de su licencia de maternidad y necesitan de un espacio privado e higiénico para llevar a cabo su proceso de extracción, actualmente el espacio está siendo usado por 8 madres en diferentes espacios del día:



Retos 2024:

- Fortalecimiento del plan de beneficios de la clínica, de acuerdo con los resultados de la encuesta de capacitación, bienestar y reconocimiento a realizar en el año 2023.
- Dar continuidad a la evaluación de la política de flexibilidad laboral y generar estrategias de fortalecimiento de esta, de acuerdo con el cumplimiento de las políticas definidas en la misma.



- Continuar dando acompañamiento al plan de beneficios y comunicación activa de los mismos a través de los diferentes medios de comunicación institucionales.

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” (DG.01.DH.01.PL.01-01), la cual actualmente se encuentra en su 11ª versión (mayo de 2024) y que hace parte de la “Política de Gestión del Talento Humano” (DG.01.DH.01.PL.01), implementada desde marzo 2012 con actualización en febrero de 2024. En ella se declara el compromiso de la Clínica con la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y la protección de la integridad de los empleados, contratistas y terceras personas que se ven involucradas en las actividades de la institución.

Las actividades y el plan de trabajo que se deriva de la política, se encuentran consolidados en el “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” (SS.01.ST.01), implementado desde 2013 y cuya última actualización se realizó en marzo de 2024, buscando que la seguridad y salud en el trabajo tenga un enfoque de sistema de gestión basado en el mejoramiento continuo; cada una de las partes de dicho sistema de gestión tiene actividades implementadas para el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores en temas de salud y seguridad en el trabajo y de los resultados de las mismas.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tiene por objetivo mantener el más alto grado de salud en los empleados y proteger a todos los trabajadores de la Clínica Universidad de La Sabana de los diferentes riesgos potenciales a los que puedan estar expuestos, a fin de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en ellos. Este sistema incluye el Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial los cuales abarcan todas las actividades referentes a la Prevención, Seguridad y Promoción de la salud, incluyendo la instauración de Sistemas de Vigilancia Epidemiológica y Programas sobre riesgos específicos, de los cuales se adelantan actividades de acuerdo con el riesgo y se implementan acciones buscando la mejora continua de las condiciones de trabajo en la Clínica.

Desde 2014 se ejecutan actividades de Prevención y Promoción de la salud, estas se realizan 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 29 de abril al 3 de mayo de 2024, 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 30 de octubre al 2 de noviembre de 2023. Para el 2023 se realizaron campañas de salud mental por medio de infografías enviadas por comunicación interna a todo el personal de la Clínica.

Como vigilancia y verificación al cumplimiento de todas las actividades del SG-SST, la Clínica cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la institución, formalizado desde 2009, con vigencia actual de junio de 2023 a junio de 2025, 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 mejoras, siendo todo esto a su vez insumo para la matriz de riesgos de la Clínica.

El COPASST realiza seguimiento trimestral a los resultados de los indicadores del Sistema de gestión y anualmente a la evaluación del sistema de gestión, proceso que se realiza mediante autoevaluación de estándares mínimos, auditoría interna y revisión por el Comité de Dirección, logrando en 2023 un cumplimiento del 98,33% en la auditoría interna del sistema de gestión y un 96% 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” (DG.01.DH.01.PL.01), la cual cuenta a su vez, con una Sub Política asociada de “Respeto y buen trato” (DG.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” (DG.01.DH.01.PL.01-02), la Clínica cuenta con un “Procedimiento para la sana convivencia laboral” (SS.01.PR.07), que establece definiciones claras, las medidas preventivas, las actuaciones ante violencia verbal o física, el reporte e investigación de casos, las medidas de intervención y los roles de los diferentes actores, todo esto implementado y vigilado por el Comité de Convivencia Laboral, el cual se establece como medida preventiva de acoso laboral y contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo; dicho comité está constituido por ocho (8) miembros, cuatro (4) principales (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

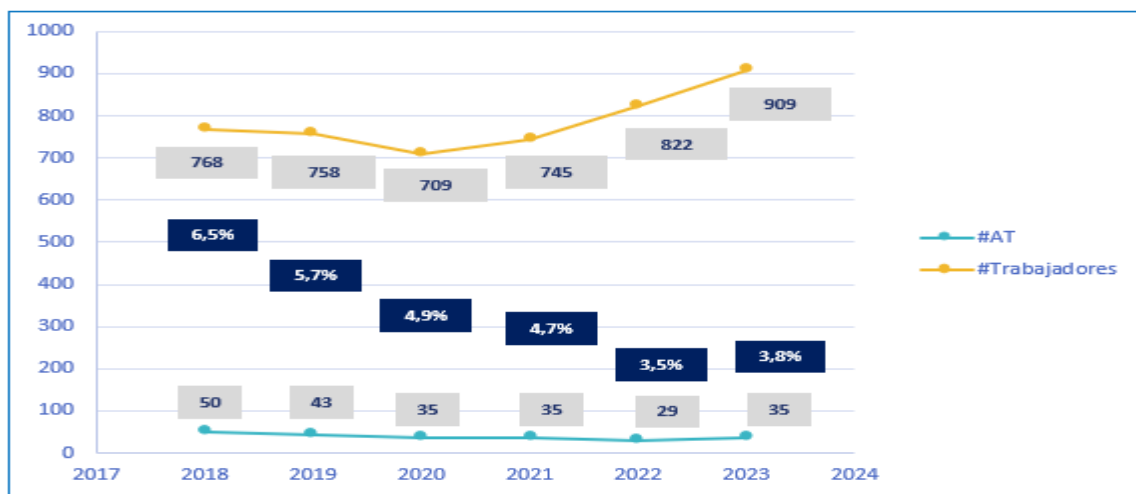
La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos que se realiza anualmente en la Clínica, permite priorizar los riesgos a intervenir, sobre los cuales se han desarrollado múltiples estrategias de intervención, mitigación y control, organizadas en Programas y Sistemas de Vigilancia Epidemiológica 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 cinco programas sobre riesgos específicos “Programa de protección radiológica” (SS.01.PG.04), “Programa de seguridad química” (SS.01.PG.02), un “Programa de protección contra caídas de altura” (SS.01.PG.01), un “Programa para la prevención del riesgo psicosocial” (SS.01.PG.05), un “Programa de movilidad segura” (SS.01.PG.03) y un “Plan Hospitalario de Emergencias” (SS.01.PA.01); de cada uno de ellos se derivan procedimientos, guías, análisis de riesgos, todos ellos socializados e implementados y a los cuales se les realiza seguimiento mediante indicadores mensuales, trimestrales y anuales, cuyo cumplimiento es monitorizado trimestralmente por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).



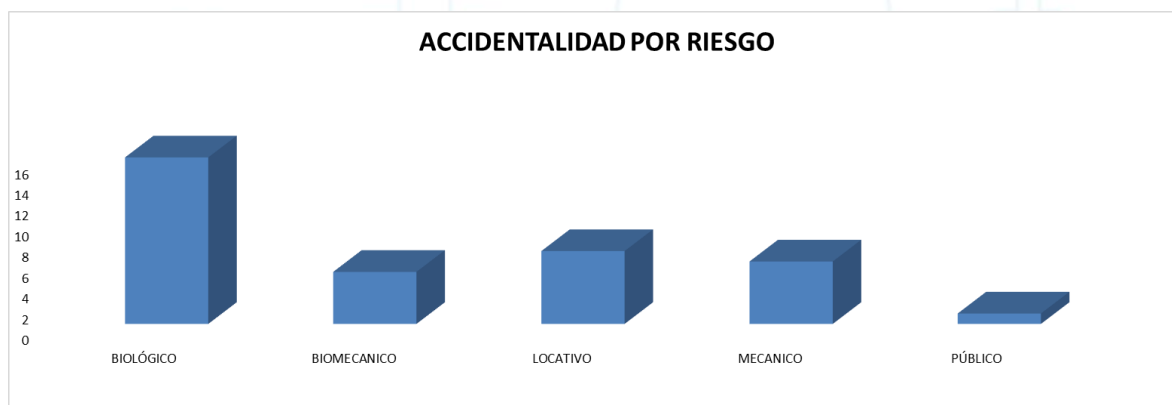
En la siguiente gráfica se evidencia una disminución anual de la tasa de accidentalidad debido a las acciones que se han implementado tanto en actividades preventivas como de intervención:

TOTAL ANUAL NÚMERO ACCIDENTES DE TRABAJO Y NÚMERO TRABAJADORES 2018 - 2023



Disminución anual de tasa de accidentalidad

En la siguiente gráfica se aprecia que la mayor accidentalidad en el 2023 igual que el año anterior fue por riesgo biológico, por tal razón la Clínica cuenta con un “Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Biológico” (SS.01.ST.04):



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 presentaron 5 accidentes de trabajo en el 2023 del personal con otras modalidades de contratación.



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

Toda la información de los factores de riesgo, los accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades laborales, seguimiento a casos y los registros de los mismos, son manejados directamente por el personal del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Clínica de manera confidencial, manteniendo la fidelidad y objetividad de los registros y la custodia de los mismos, reportando la información a la 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” (SS.01.PR.13), implementado desde mayo de 2016 y cuya última actualización se realizó en marzo de 2022, donde se establecen los requisitos que deben cumplir los contratistas y sus trabajadores cuando realicen actividades dentro de las instalaciones de la Clínica, para garantizar que cuenten con la debida protección en seguridad y den cumplimiento a los lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo y gestión ambiental de la institución; dicho procedimiento se socializa con los contratistas y se puntualizan aspectos operativos a través de la inducción a contratistas, que se realiza desde marzo de 2016 con el grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y Epidemiología, e incluye la entrega del folleto de inducción a contratistas con los aspectos más relevantes actualizado en 2023.

Avances respecto a los retos planteados para 2023:

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

Para mediados del año 2023 se implementó una nueva estrategia para aumentar la cobertura global de capacitaciones de los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales fueron integrados en un solo curso virtual y presencial, este último dirigido especialmente al personal con otras modalidades de contratación, para el año 2024 se continuará fortaleciendo esta nueva estrategia.

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.

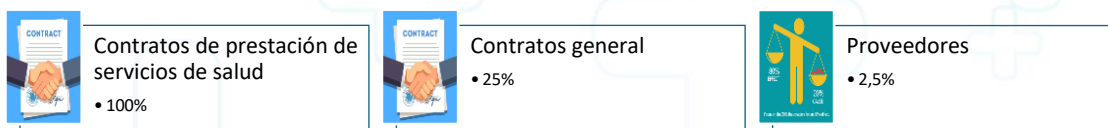
Las auditorías a otras modalidades de contratación, se vienen realizando desde el área de Aseguramiento de Calidad de la Clínica desde el año 2013, dicho proceso se explica ampliamente en el documento “Procedimiento de auditoría de calidad” (última actualización en noviembre de 2023); dentro de este 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 replanteo 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 2023 se gestionaron auditorías a 35 contratos, de los cuales se ejecutaron 27; en su mayoría realizadas de forma virtual, el número de contratos auditados ha venido creciendo de manera progresiva, así como el promedio de cumplimiento 2023 fue del 83.73%.

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

Generalidades comité de capacitación

Para la Clínica es de gran relevancia la formación y el crecimiento personal de los colaboradores, es así, como surge la necesidad de crear a partir del 2012 el 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 docente, 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 2023, en promedio el género femenino, participó en **15** cursos del plan de formación, lo que representa que la media y/o promedio de horas de formación para el personal femenino fue de **21** horas, mientras que el género



masculino en promedio participo en **12** cursos, lo que representa que el promedio de horas de formación fue de **23** horas. En la siguiente tabla se presentan las horas de formación discriminados por sexo.

Promedio Planta 2023 Género Femenino	678
Participación género Femenino en plan de formación	10.300
Promedio participación género Femenino en cursos plan formación	15
Total horas formación género femenino	17.440
Promedio horas de formación género femenino	26
Promedio calificación género femenino	4,34

Promedio Planta 2023 Género Masculino	231
Participación género masculino en plan de formación	2.767
Promedio participación género masculino en cursos plan de formación	12
Total horas formación género masculino	6.779
Promedio horas de formación género masculino	29
Promedio calificación género masculino	4,23

En cuanto a los resultados de las evaluaciones de conocimiento para el año 2023, el promedio general de calificaciones de ambos géneros fue **4,28** sobre 5, lo cual permite evidenciar que los colaboradores que asistieron a las capacitaciones lograron en una alta medida adquirir los conocimientos frente a cada tema.

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

En el año 2023, se dio el lanzamiento de 4 cursos virtuales: ingeniería biomédica, salud mental, gestión operativa de la donación y familia lactante, adicionalmente se realizó la unificación de los cursos de inducción estudiantes en el cual se incluyó el temario de covid-19, así mismo, se unificaron los cursos de seguridad y salud en el trabajo en los cuales se aborda temas como: ergonomía, plan de emergencias, plan de emergencias externas, control de fuego y plan básico de salud ocupacional, obteniendo un total de **31** cursos virtuales.



A diciembre del año 2023 participaron en el curso de Covid-19 **123** colaboradores de **238** que conformaban el público objetivo, para un total de participación del **52%**, así mismo se aplicaron **123** evaluaciones correspondientes a un **100%** de participación, aprobado **122** participantes, correspondientes al **99%** 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	217	4,9	4	6	24	1302
Reinducción	467	4,3	12	1	12	467
Entrenamiento Al Cargo	128	4,07	12	8	70	1024
Atención Integral En Salud A Víctimas De Violencia Sexual	113	4,3	12	1	12	113
Plan Básico De Sst	454	4,4	12	2	24	908
Seguridad Química - Riesgo Químico	64	4,7	12	1	12	64
Radio protección	26	4,1	12	1	12	26
Prevención, Control Y Vigilancia Epidemiológica	2885	4,2	12	1	12	2885
Manejos De Residuos Hospitalarios Y Gestión Ambiental	447	4,2	10	1	10	447
"Direccionamiento estratégico - Plataforma estratégica	467	4,3	12	1	12	467
Seguridad Del Paciente	535	4,3	87	1	87	535
Uso Y Manejo De Equipos Biomédicos (Varía)	2731	4,3	12	1	12	2731
Programa De Aire Medicinal	458	4,5	10	1	10	458
Cumplimiento Corporativo	303	4	12	1	12	303
Covid - 19	84	4,3	12	1	12	84
Telemedicina (Varía)	33	4,6	12	1	12	33



Gestión Del Duelo (Varía)	93	4,5	12	1	12	93
Cuidado Del Donante	63	NA	5	48	240	3024
Ataque Con Agente Químico	27	4,6	12	1	12	27
Formación En Sistemas (Hosvital)	81	4,4	12	14	84	1134
Salud Mental	213	3,9	7	2	14	426
BPC (Buenas Prácticas Clínicas)	5	NA	1	8	8	40
Educación (Varía)	3	NA	12	2	24	6
Investigación	12	NA	3	6	18	72
Formación Humana Y Cultura Institucional	25	NA	2	8	16	200
Bioética (Varía)	227	NA	3	1	3	227
Habilidades Gerenciales	73	NA	1	2	2	146
Habilidades Blandas	26	NA	10	3	30	78
Dolor y cuidado paliativo	40	4,3	10	3	30	120
	10300	4,34	345	128	838	17440

Nombre programa	Hombres	Nota promedio	Total, sesiones	Hora Sesión	Total horas	Total horas formación hombres
Inducción General	88	4,6	4	6	24	528
Reinducción	119	3,9	12	1	12	119
Entrenamiento Al Cargo	41	3,94	12	8	70	328
Atención Integral En Salud A Víctimas De Violencia Sexual	79	4,5	12	1	12	79
Plan Básico De Sst	111	4,3	12	2	24	222
Seguridad Química - Riesgo Químico	14	4,7	12	1	12	14
Radio protección	37	3,8	12	1	12	37
Prevención, Control Y Vigilancia Epidemiológica	527	4,4	12	1	12	527
Manejos De Residuos Hospitalarios Y Gestión Ambiental	204	4,3	10	1	10	204



"Direccionamiento estratégico - Plataforma estratégica	119	3,9	12	1	12	119
Seguridad Del Paciente	137	3,9	87	1	87	137
Uso Y Manejo De Equipos Biomédicos (Varía)	235	4,1	12	1	12	235
Programa De Aire Medicinal	321	4,3	10	1	10	321
Cumplimiento Corporativo	189	4	12	1	12	189
Covid - 19	39	4,4	12	1	12	39
Telemedicina (Varía)	15	4,5	12	1	12	15
Gestión Del Duelo (Varía)	79	4,4	12	1	12	79
Cuidado Del Donante	47	NA	5	48	240	2256
Ataque Con Agente Químico	13	4,6	12	1	12	13
Formación En Sistemas (Hosvital)	43	4,35	12	14	84	602
Salud Mental	192	3,8	7	2	14	384
BPC (Buenas Prácticas Clínicas)	3	NA	1	8	8	24
Educación (Varía)	2	NA	12	2	24	4
Investigación	5	NA	3	6	18	30
Formación Humana Y Cultura Institucional	16	NA	2	8	16	128
Bioética (Varía)	52	NA	3	1	3	52
Habilidades Gerenciales	14	NA	1	2	2	28
Habilidades Blandas	4	NA	10	3	30	12
Dolor y cuidado paliativo	18	4,1	10	3	30	54
	2763	4,23	345	128	838	6779



Solicitudes comité de capacitación

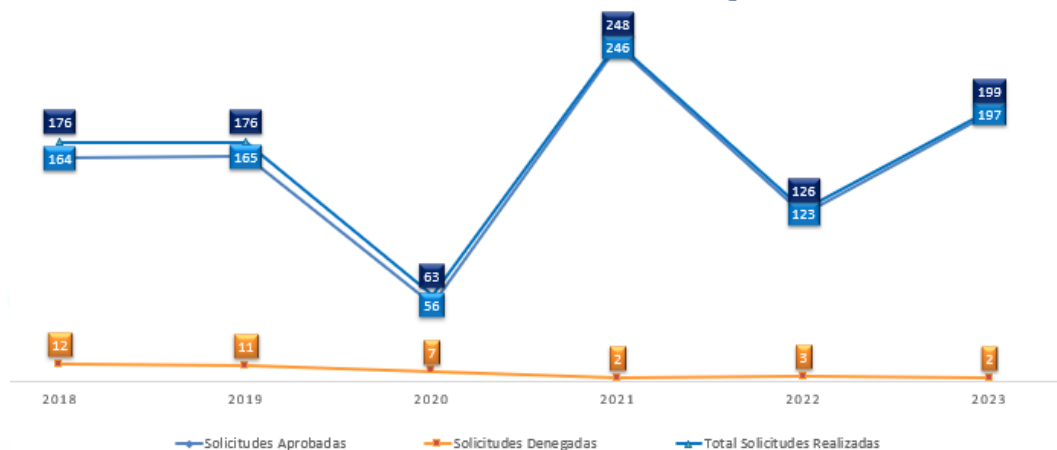
Como mecanismos para proporcionar la mejora de las aptitudes de los colaboradores en sus puestos de trabajo, la Clínica cuenta con el plan de capacitación institucional, las solicitudes por parte de los colaboradores de educación formal y continuada, sistema de gestión de desempeño y entrenamiento al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

Solicitudes de educación formal y continuada: Para que los colaboradores puedan acceder a apoyo de capacitación adicional al ofrecido en el plan

institucional (congresos, cursos, educación continua, especializaciones, maestrías, etc.), el Sub-Comité de Capacitación y Formación evalúa seis requisitos para su aprobación (calidad del programa, interés del programa, evaluación de desempeño, adecuada capacidad de pago, antigüedad laboral y dedicación hora efectiva). Una vez evaluados los anteriores criterios según la ponderación definida se aprueba el tipo de apoyo concedido por la Clínica: apoyo en tiempo, apoyo en tiempo y dinero, o apoyo en dinero; entre otros.

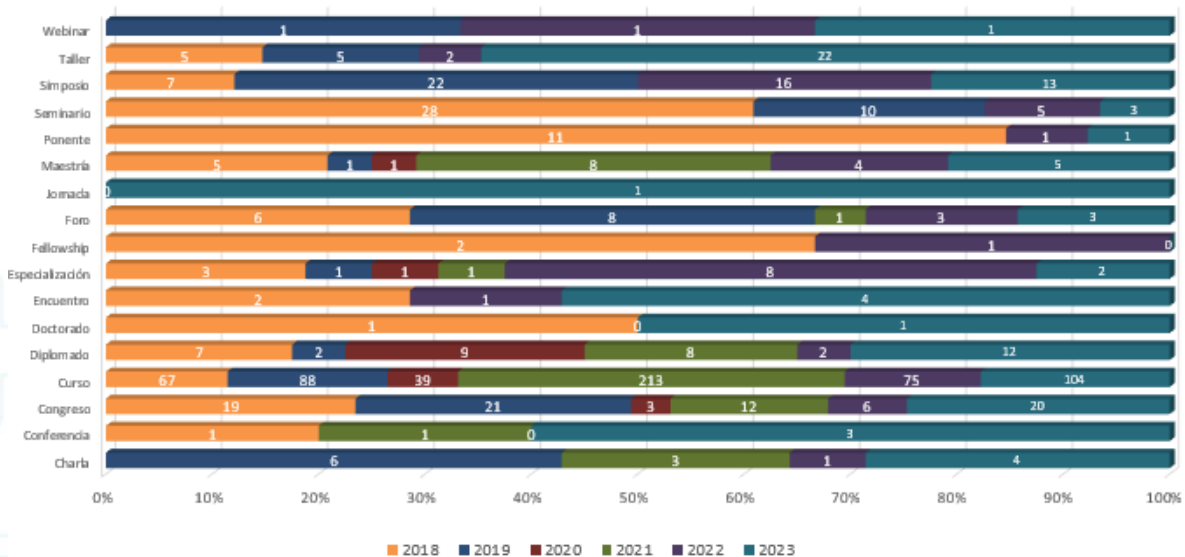
Durante los meses de enero a diciembre del 2023 se recibieron 199 solicitudes de apoyo a educación, de las cuales se aprobaron el 99%. (197), con una inversión de recursos líquidos de \$11.133.450 y de \$77.994.773 en especie. Asimismo, se dio continuidad al Plan de Desarrollo y Seminario SPEM, con una inversión total de \$131.732.000. Lo anterior, evidenció la disposición Institucional en desarrollar a sus colaboradores a través de los diferentes programas de Formación y Capacitación, como se relaciona en las siguientes tablas.

Solicitudes realizadas vs aprobadas por el comité de capacitación 2023

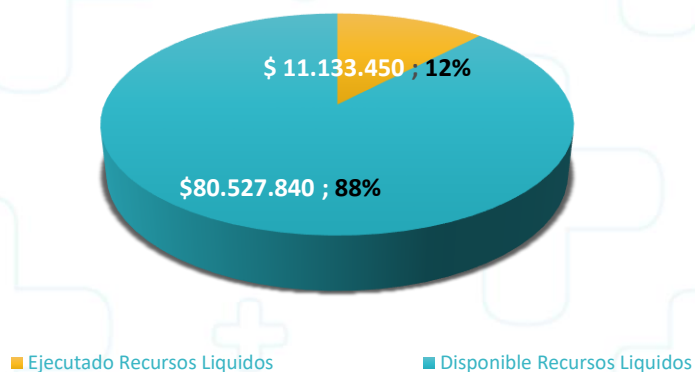




Tipo de solicitudes



Recursos líquidos 2023





Comparativo gasto presupuestal

Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Solicitudes Realizadas	176	176	63	248	126	199
Aprobadas	164	165	56	245	123	197
% Aprobación	93%	94%	89%	99%	98%	99%
Presupuesto	\$ 113.100.000	\$ 150.000.000	\$ 105.000.000	\$ 120.000.000	\$ 89.460.125	\$ 91.661.290
Presupuesto Ejecutado (Apoyo Económico)	\$ 39.675.451	\$ 81.085.035	\$ 5.046.507	\$ 94.555.891	\$ 44.383.443	\$ 11.133.450
% Ejecución (sin apoyo en especie)	35%	54%	5%	79%	50%	12%
Apoyo Especie Apoyo en Tiempo Cré	\$ 47.676.354	\$ 54.656.665	\$ 9.467.461	\$ 41.553.907	\$ 52.304.305	\$ 77.994.773
Apoyo en Tiempo Seminario Spem + Desarrollo Docente			\$ 579.379.777	\$ 368.256.298	\$ 49.760.500	\$ 131.732.000
Especie	\$ 47.676.354	\$ 54.656.665	\$ 588.847.238	\$ 409.810.205	\$ 102.064.805	\$ 209.726.773
Gasto Presupuestal (Económico + Especie)	\$ 87.351.805	\$ 135.741.700	\$ 593.893.745	\$ 504.366.096	\$ 146.448.248	\$ 220.860.223
% Ejecución (Económico + Especie)	77%	90%	566%	420%	164%	241%

Entrenamiento en el cargo

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

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

Por otra parte, durante el segundo semestre del año 2019 y primer semestre del año 2020 se elaboraron los cursos virtuales de entrenamiento al cargo para los médicos generales y especialistas de los servicios de hospitalización y urgencias, los cuales se implementaron en el primer semestre del 2022. Durante el segundo semestre del año 2023 se dio continuidad con la construcción e implementación del programa de entrenamiento de call center, sin embargo, teniendo en cuenta los cambios del área se determinó retomar en la vigencia 2024.

La participación total en el entrenamiento al cargo de los colaboradores de los servicios de Rehabilitación, Enfermería, Acceso y Facturación durante el año 2023 correspondió a **109** colaboradores alcanzando una cobertura del **80%** de las personas que se contrataron en las siguientes áreas: **11** servicio de rehabilitación, **76** grupo de enfermería, **16** área de acceso y **6** facturación. Adicionalmente, el promedio general de calificaciones es de 4,0/5, lo que representa un alto grado de apropiación en los temas impartidos.



Adicionalmente, para los cargos de los médicos generales y especialistas de urgencias y hospitalización se obtuvo un porcentaje de cobertura del 37%, con una calificación promedio de 4,2.

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

Sistema Gestión del desempeño

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

El modelo 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.

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

Teniendo en cuenta el incremento en la ocupación de los servicios asistenciales generada por el Covid-19, El Comité de Gestión Humana decidió que para el ciclo de enero del 2019 a enero del 2021 se evaluaría al público objetivo en dos fases, la primera fase se llevó a cabo en los meses de julio a agosto del 2020 abarcando a las subdirecciones administrativas (gestión de calidad, desarrollo humano, comercial, administrativa y financiera) y la segunda fase inició en la última semana del mes de octubre del 2020 a junio del 2021, abarcando a las subdirecciones asistenciales (médica y enfermería).

Como resultado del ejercicio para el periodo 2019 - 2021 el total 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), así, dentro del público objetivo 224 colaboradores aplicaban a la evaluación de objetivos de desempeño de los cuales participaron 198, obteniendo así un total del 88% de cobertura.

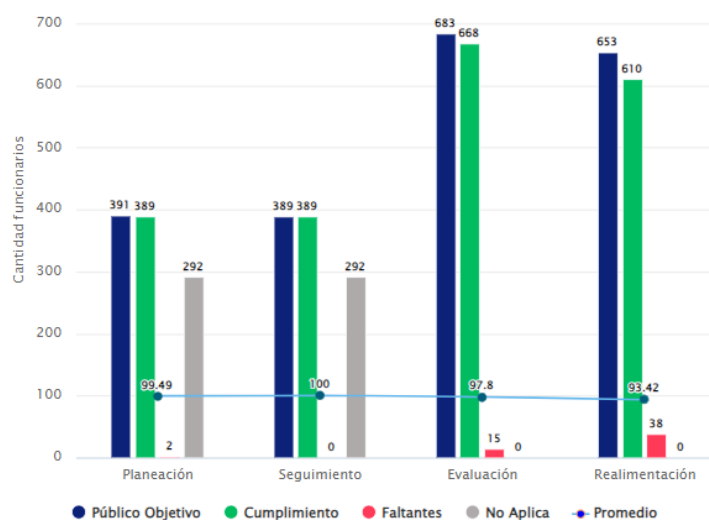
Por otro lado, para la vigencia julio 2021 – diciembre 2022, se realizó la respectiva planeación de los objetivos de desempeño de 307 colaboradores de los cuales se



obtuvieron 273 formatos (89% participación), a mitad del 2022 se realizó la evaluación de los objetivos y competencias, abarcando 448 colaboradores de 512, obteniendo un 88% de cobertura

Finalmente, para la vigencia 2023, en el mes de diciembre se sistematizó el proceso obteniendo mayor participación; en la primera fase de planeación el 99% de los colaboradores hicieron aceptación (389 de 391), en la evaluación de objetivos y competencias se obtuvo una cobertura del 98% (668 de 683), finalmente en la fase de realimentación se garantizó una participación del 93% (610 de 650), es importante aclarar que en cada fase no se incluye a colaboradores retirados y/o en licencia, vacaciones, entre otros.

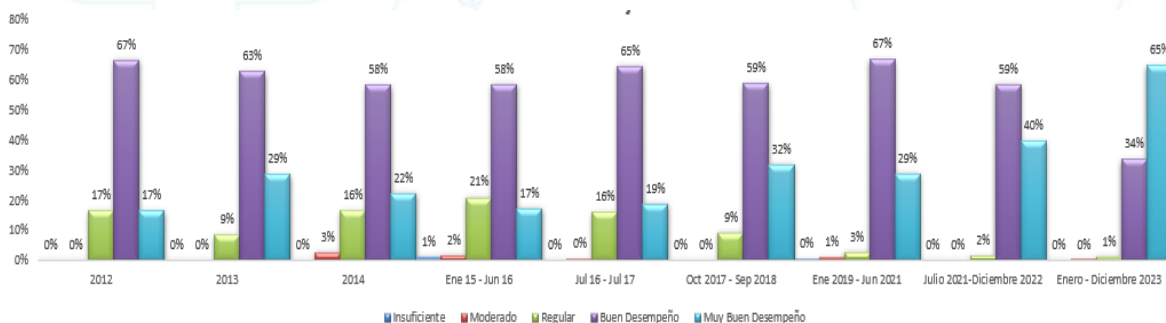
Resultados fases sistema gestión del desempeño 2023



A continuación, se relaciona la participación porcentual por años para cada categoría de evaluación de desempeño y realizando el análisis en dichos términos, se concluye que respecto al año anterior se ha logrado mantener el porcentaje (98%) de colaboradores con buen desempeño o muy buen desempeño del año 2022 (241 colaboradores) al año 2023 (384 colaboradores):

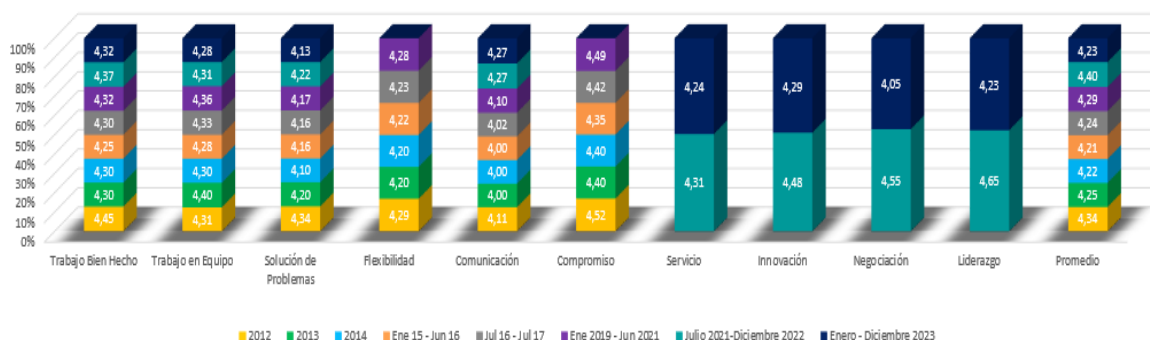


Resultados evaluación de objetivos



Adicionalmente, se realizó el análisis del promedio obtenido en las competencias en donde se evidenció una disminución del 0,17% respecto a la vigencia anterior. Vale la pena aclarar que, se contemplaron las nuevas competencias alineadas con el modelo de la Universidad de La Sabana (servicio, innovación, negociación y liderazgo) y el modelo se sistematizó en el 2023:

Resultados evaluación de competencias



En cuanto a la fase final de modelo, la cual hace referencia al reconocimiento, se obtuvo un resultado de 162 colaboradores con una calificación superior o igual a 4,5 tanto en desempeño como en competencias.

De esta manera, el reconocimiento otorgado a los colaboradores que culminaron satisfactoriamente las fases del modelo de gestión del desempeño vigencia 2023 será definido por el Comité de Gestión Humana durante el primer trimestre del año 2024, proyectando un presupuesto de \$10.574.382 como inversión total.

Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre Derechos Humanos

Para La Clínica Universidad de La Sabana es relevante formar a los empleados en temas de derechos humanos, 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 2023 se capacitaron **192** colaboradores del público objetivo, cabe resaltar que el público faltante deberá realizar y aprobar el mismo, asimismo, el curso está diseñado para una duración de una hora de manera virtual y el cual se encuentra dirigido a los nuevos colaboradores que no cuentan con la certificación, lo anterior debido a que el personal antiguo ya se encuentra certificado.

Bioética: Dentro del tema de bioética se hace especificidad en la vulnerabilidad del principio de la vida y en el cual se busca lograr una reflexión personal acerca del inicio de la vida con argumentos científicos y éticos que permitan tomar decisiones y resolver inquietudes a quienes las tuviesen, dentro del marco del respeto por la dignidad de la persona, desde su etapa inicial hasta el final de la vida, aprendiendo a visualizarlo simplemente como un proceso evolutivo de un mismo protagonista, como lo es la persona, **280** personas que participaron de la misma.

Seguridad del paciente: Esta capacitación tiene como objetivo promover y desarrollar el conocimiento y la cultura de Seguridad del Paciente entre los colaboradores y personal en formación de la Clínica universidad de La Sabana, mediante estrategias claras y sencillas que les permita en la práctica diaria, favorecer procesos de atención seguros al paciente y su familia. Así mismo, los colaboradores podrán conocer la taxonomía de seguridad del paciente: riesgo, barrera de seguridad, incidente, eventos adversos, clasificación del evento por gravedad; conocer las guías de reacción inmediata y las acciones de respuesta ante los eventos adversos priorizados a nivel institucional; Identificar y aplicar las metas de seguridad del paciente con cada una de sus estrategias, lo cual facilita la implementación en su labor diaria, brindando una atención segura e identificar fallas en el proceso de atención en salud y su impacto en el paciente. La participación total durante el año 2023 correspondió a **672** colaboradores alcanzando una cobertura del **90%** del público objetivo diferencia del año 2022 en donde se obtuvo una cobertura de **626** colaboradores equivalente a **97%** del público objetivo determinado. Adicionalmente, el promedio general para el 2023 y 2022 es de 4,0 y 4,5 sobre 5,0.



Cuidado paliativo: Teniendo en cuenta la Resolución 3100 de 2019, en año 2022 se creó el curso de dolor y cuidados paliativos, con el objetivo de contar con formación continua dirigida a los profesionales de la medicina que no sean especialistas en dolor y cuidado paliativo, adicionalmente dentro de los objetivos de los colaboradores podrán garantizar el bienestar del paciente en las enfermedades degenerativas o que requieran cuidados paliativos y mejorar la calidad de vida de este. El curso se compone de 5 módulos con una duración aproximada de 45 minutos. La participación total durante el año 2023 correspondió a 59 colaboradores alcanzando una cobertura del 70%, así mismo, el promedio general de calificaciones es de 4,5/5, lo que representa un alto grado de apropiación en los temas impartidos.

Cuidado del donante: Teniendo en cuenta la Resolución 3100 de 2019, en donde se determina que los profesionales de la medicina y especialistas, deben contar con formación continua para el cuidado del donante cumpliendo con los criterios y competencias establecidos por el Instituto Nacional de Salud; la Clínica Universidad de La Sabana, realizó un convenio en el año 2023 con el Centro internacional de formación en áreas de la salud y el trauma (CFAST), con el objetivo que los colaboradores que aún no cuenten con dicho requisito normativo, pudieran realizarlo. El objetivo de dicho curso es Brindar herramientas conceptuales, normativas y operativas a profesionales de la salud, con el fin de garantizar un abordaje en salud integral, oportuna y de calidad sobre la gestión de donación de órganos y tejidos en el ámbito intra y extrahospitalario. Para el año 2023, se obtuvo una participación de 110 colaboradores alcanzando una cobertura del 61%.

Retos proyectados y ejecutados en el año 2023

Clima organizacional:

Durante el año 2023 se trabajaron los planes de clima organizacional cumpliendo el 76% del plan correspondiente. Así mismo se realizará la encuesta de clima organizacional en el primer trimestre del 2024 proyectando un presupuesto de \$14.500.000.

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

Durante el año 2023 se incrementó la participación en los cursos virtuales, pasando de 4430 participaciones durante el año 2022 a 10.691 participaciones a diciembre del 2023. 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, en el año 2023 hubo un



promedio de participación de **12** cursos virtuales por colaborador, a diferencia del año 2022 en donde un empleado participó de **5** cursos virtuales.

Año	Cursos virtuales archivos	Cursos en revisión	Total, participantes	Promedio participación en curso por empleado	Nota promedio Aprobatoria
2023	31	3	10.691	12	4,2

Por otra parte, último trimestre del 2023 se actualizaron los cursos virtuales de entrenamiento al cargo para los médicos generales y especialistas de los servicios de hospitalización y urgencias, con el objetivo de garantizar adhesión de los temas necesarios para el servicio y la ejecución de sus labores.

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

Retos 2024

- Realizar la encuesta de clima organizacional en el primer trimestre.
- Definir el plan y ejecutar las acciones de acuerdo con los resultados de la encuesta de Clima Organizacional.
- Construcción e implementación del programa de entrenamiento al cargo de en los servicios priorizados, así mismo, fortalecer la cobertura en los entrenamientos actuales y desarrollo de competencias de los colaboradores de la Clínica.
- Actualizar los cursos de virtual sabana, fortaleciendo de esta manera el uso de la plataforma virtual.
- Mantener la cobertura de participación en el modelo de Sistema de Gestión de desempeño, implementando los objetivos que se requieran implementar en la vigencia 2024.



Accesibilidad e infraestructura

La Clínica Universidad de La Sabana cuenta con una infraestructura que permite dentro de su desarrollo la ampliación y dotación adecuada para la prestación de servicios de salud. Por medio de planes medico arquitectónicos, mantenimientos y acondicionamiento de espacios accesibles y agradables para la comunidad; teniendo como objetivo el cumplimiento normativo, garantizando la accesibilidad para las personas con movilidad reducida dentro de la planta existente; cuenta con espacios como baños, rampas, puertas automáticas, ascensores, circulaciones internas amplias y zonas de parqueo que prestan cobertura a los usuarios.

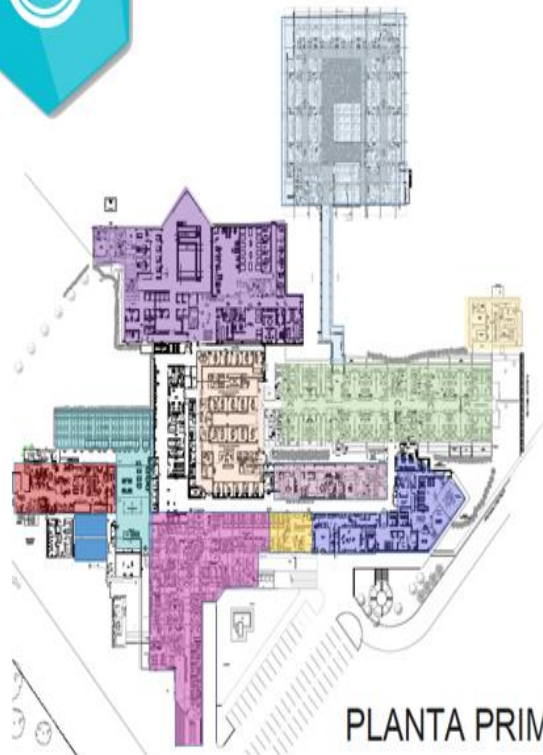
Adicionalmente para el desarrollo de cada nueva área o remodelación de las existentes, se contempla los conceptos de privacidad, seguridad personal, accesibilidad, seguridad industrial, cumplimiento de normatividad, respeto por el dolor y duelo de pacientes y familiares, independencia, comodidad y tranquilidad.

Sede principal:



INFRAESTRUCTURA

Clínica Universidad de la Sabana
Autopista Norte. #7, Chía, Cundinamarca
Área Terreno: 68.806 m²
Área Construida: 13.772



REHABILITACIÓN - 1925M ²
UNIDAD MENTAL - 1500M ²
HOSPITALIZACIÓN 1 - 1644M ²
UCI - 926M ²
IMÁGENES DIAGNÓSTICAS - 390M ²
SALAS DE CIRUGIA - 523M ²
FARMACIA - 202M ²
URGENCIAS - 1.225 M ²
CAFETERIA - 612M ²
COCINA - 426M ²
CENTRAL DE GASES - 148M ²



INFRAESTRUCTURA

Clínica Universidad de la Sabana
Área Terreno: 68.806 m²
Área Construida: 13.772



PLANTA SEGUNDO NIVEL

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

Para el año 2023 la clínica hace las siguientes intervenciones de cara a mantenimiento en su infraestructura:





Nuevas sedes

En el año 2023, 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 y culminaron proyectos de remodelación en el 2023 con el fin de ampliar áreas de Urgencias, Hospitalización y Cirugía.

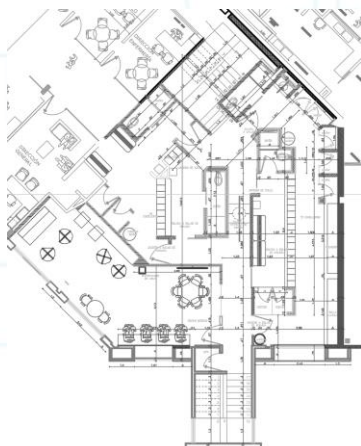
Proyecto Bienestar Cirugía



Inicio de operación: Junio del 2023.



Planta Arquitectónica Proyecto Bienestar Cirugía - Clínica universidad de La Sabana – Chía.



Los diseños para la ampliación de Bienestar Cirugía cuentan con un área construida 165 m².

El proyecto contó con diseños que corresponden a:

- Diseños arquitectónicos
- Diseños eléctricos
- Diseño hidráulico
- Diseño Aire Acondicionado

Proyecto Hospitalización VIP





Planta Arquitectónica Proyecto Hospitalización VIP- Clínica universidad de La Sabana – Chía.



Fuente: Infraestructura y ambiente físico

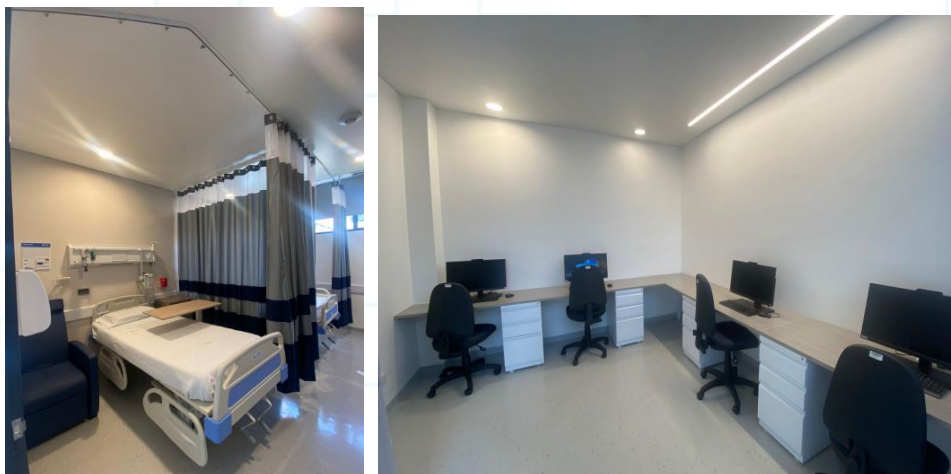
Los diseños de la remodelación para adecuación de 4 habitaciones VIP y 2 POS, cuentan con un área construida de 196 m2.

El proyecto contó con diseños que corresponden a:

- Diseños arquitectónicos
- Diseños eléctricos
- Diseño hidráulico
- Gases Medicinales

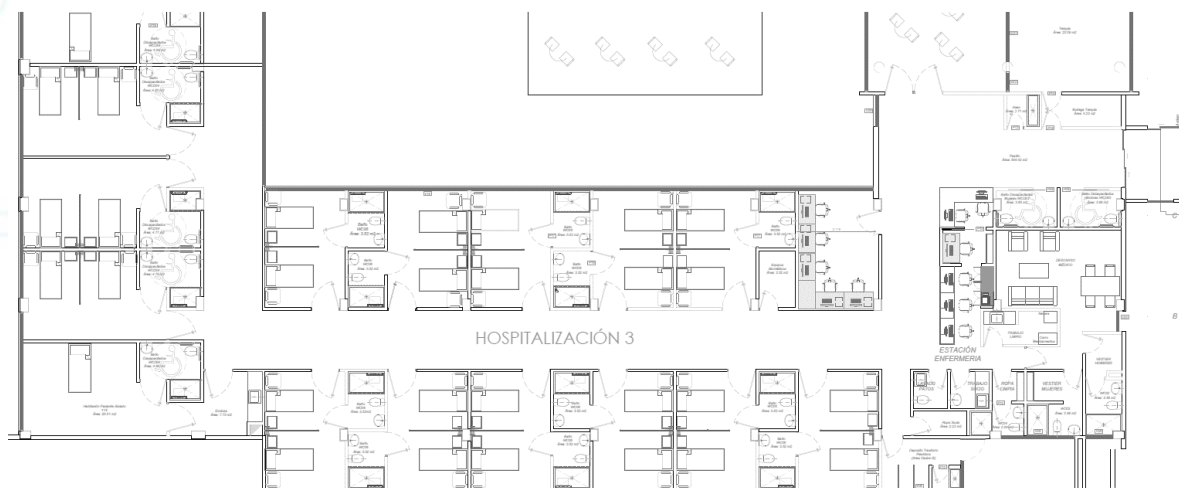


Proyecto Hospitalización 3



Abre sus puertas en el mes de agosto del 2023.

Planta Arquitectónica Proyecto Hospitalización 3- Clínica universidad de La Sabana – Chía.



Fuente: Infraestructura y ambiente físico

Los diseños de la remodelación del servicio de salud mental para adecuación de Hospitalización 3 cuentan con un área construida 614 m² y con 29 camas de hospitalización.

El proyecto contó con diseños que corresponden a:

- Diseños arquitectónicos
- Diseños eléctricos

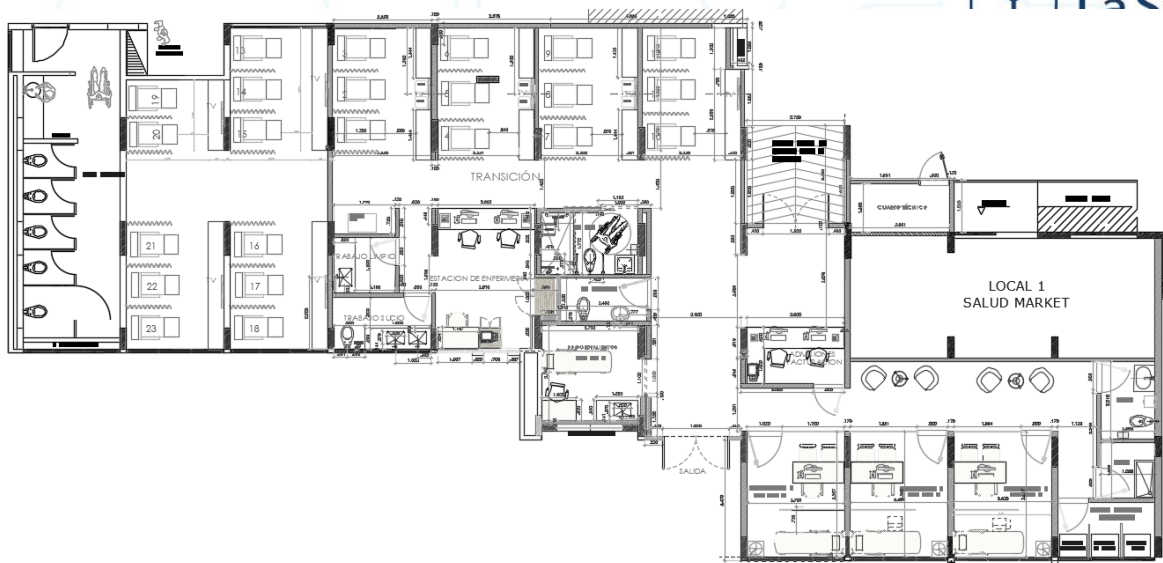


- Diseño hidráulico
- Gases Medicinales

Proyecto Expansión Urgencias



Planta Arquitectónica Proyecto Expansión Urgencias- Clínica Universidad de La Sabana – Chía.



Fuente: Infraestructura y ambiente físico

Los diseños para adecuación de Expansión Urgencias cuentan con un área construida 285 m2 y con 23 cubículos de transición.

El proyecto contó con diseños que corresponden a:

- Diseños arquitectónicos
- Diseños eléctricos
- Diseño hidráulico
- Gases Medicinales

Voluntariado

Donaciones externas

EMPRESA	DESCRIPCIÓN	VALOR
Donantes anónimos	Ropa en buen estado para ropero	\$400.000
Voluntaria Intermediaria: Ruth Naranjo de Lloveras	4 cajas ropa y accesorios en muy buen estado	\$1.500.000
Voluntaria intermediaria: Ligia González de Díaz	3 maletas ropa en muy buen estado	\$500.000
Donante por intermedio de atención al paciente	Ropa para hombre	\$500.000
Bavaria S.A.	180 botellas de agua	\$270.000
Donante paciente	Un par de muletas	\$200.000
Grupo de rehabilitación PIR	Conación en efectivo	\$270.000
Total, donaciones externas		\$3.640.000



Donaciones internas recibidas



DONACIÓN	VALOR
Tapabocas y jabones	\$170.000
Arreglo floral agradecimiento director	\$500.00
Arreglo floral Fallecimiento Dra. Carolina Gómez	\$700.00
Organizadores, canastas para mercados, carpetas, perforadora 3 huecos y mantel	\$690.000
Cerradura para vitrina de vidrio almacén	\$20.000
Artículos diversos, accesorios y ropa para los roperos, donados por las Voluntarias	\$10.112.000
Productos para mercados personas en necesidad	\$492.000
Bono funerario padre Dra. María Claudia	\$120.000
Fotocopias	\$97.000
Consignación piano	\$100.000
Cajas de colores y cuentos para colorear	\$254.000
Donación pañales	\$495.000
Total	\$14.055.500

Ayudas entregadas

A PACIENTE Y SU FAMILIA (DESCRIPCIÓN)	VALOR
Pañales, pañitos húmedos y artículos de aseo personal para los pacientes	\$3.543.900
Mercados para familias necesitadas	\$800.000
Alimentación para familiares de pacientes	\$1.704.400
Auxilio de transporte para familiares y pacientes	\$958.000
Copagos de pacientes en rehabilitación y hospitalización	\$1.475.800
Ropa para pacientes necesitados	\$600.000
Base para cama y colchón	\$300.000
Total, ayudas entregadas a pacientes y familias	\$9.382.100

EXTRAMURALES	VALOR
Fundación niño Jesús de Praga – Suesca (mercado, gorros, lencería)	\$1.250.000
Sra. María Micaela Briceño corredor (1 silla de ruedas, usada en buen estado)	\$300.000
Hogar fundación La mana – Adultos mayores. Municipio de Sutatausa. Cundinamarca (mercado, material y recreación lúdica)	\$1.000.000
Auxilio de transporte para familiares y pacientes	\$958.000
Funcionario – 60 pañales	\$150.000
Total, ayudas entregadas extramurales	\$2.700.000



Participación Actividades Clínica



Clínica
Universidad de
La Sabana

EVENTO	RODUCTO	VALOR
Día internacional del niño (17 de abril)	18 cuentos para colorear y crayolas	\$180.000
Día de la enfermera	300 tabletas de chocolate con tarjeta	\$840.000
Día de la madre	40 cremas corporales	\$404.000
Celebración de cumpleaños	Almuerzo	\$476.800
Día del padre	Regalos	\$175.000
Día de la familia reconocimiento funcionarios PIR. (50 personas)	Desayuno	\$770.000
Día del niño PIR, hospitalización y consulta externa	65 regalos	\$485.000
Inauguración nueva área de hospitalización	30 camas	-\$0-
Bendición e inauguración nueva sede	almacén	-\$0-
Total		\$3.321.100

Actividades Lúdicas

Evento	Producto	Valor
Fundación niño Jesús de Praga	Dinámica oral y colorear	\$100.000
Visitas hospitalización pediatría, a partir de julio se integro el proyecto de Ana La Garza	Material para colorear y crayolas Actividad representativa oral	\$706.000
Visitas hospitalización adultos	Derechos y deberes, crucigramas, sopa de letras	\$331.000
Fundación La Mana	Juegos didácticos y dinámica oral	\$300.000
Total		\$1.437.900

Balance general

CONCEPTO	TOTAL
Saldo en bancos y caja menos a 31 de diciembre de 2023	\$10.278.856
Donaciones externas	\$3.640.000
Entrega efectivo caja	\$1.124.200
Ingreso ropero	\$800.000
Donación PIR efectivo	\$270.000

Donación funcionaria	\$400.000
Anticipo venta de impresora	\$60.000
Ventas de almacén	\$5.046.700
Ventas ropero	\$13.533.050
TOTAL INGRESOS	\$35.152.806

Ayudas entregadas	\$16.476.000
Participación Actividades Clínica	\$3.528.650
Participación Actividades Lúdicas	\$1.932.900
TOTAL EGRESOS AYUDAS	\$21.937.450
Regalos navidad funcionarios	\$1.489.000
Pósteres Almacén y ropero	\$360.000
Uniformes	\$1.100.000
TOTAL OTROS EGRESOS	\$2.949.000
TOTAL EGRESOS	\$24.886.450

Bancos y efectivo	\$15.860.003
Inventario ropa en bodega	\$2.722.650
Inventario pañales y elementos de aseo para pacientes en bodega	\$7.109.000
TOTAL	\$25.961.653

Capacitación

INSTITUCIONAL	FORMACIÓN	INTEGRAL
Direccionamiento estratégico y seguridad del paciente	Conversión y pertinencia	Importancia de formarme
Implementación actividades educativas lúdicas	Retiro presencial – Arboleda (5 asistentes)	La alegría: optimismo, visión positiva
Acreditación en salud	Virtudes teologales	
Conferencia salud mental (primera sesión)	Estudio compendio del catecismo	
¿Qué es la violencia?	Bendición del almacén	
	Segundo retiro presencial – Arboleda (8 asistentes)	
	Milagros de la resurrección	



Documentos y servicios	Objetivos
Entrevistas aspirantes voluntarias	Obtener un mayor número de voluntarias
Admisión de 6 nuevas voluntarias	Conformar un equipo de 13 integrantes
Inducciones nuevas voluntarias	Conocimiento global de la institución
Presentación del Voluntariado ante el nuevo director de la Clínica, doctor Eduardo Cortés Castaño	Agradecer su presencia, ponernos a disposición y conocer de sus proyectos y metas con la clínica
Realización fotografía del Voluntariado con nuevas integrantes	Actualización
Coordinación con el Área de sistemas	Activar correo y dar acceso a integrantes
Inicio proceso proyecto de Lúdicas en conjunto con la dirección de enfermería y aseguramiento de calidad	Divulgar los derechos y deberes y la mejora continua por medio de actividades lúdicas
Seguimiento del proyecto Ana La Garza	<p>La temática, tomando en cuenta que, Enfermería ha designado una auxiliar para el mismo trabajo que realiza el Voluntariado, en el avance de la cartilla Ana La Garza. Se sugiere retomar la interlocución Enfermería-Voluntariado para el buen logro de esta bonita e importante herramienta.</p> <p>El Voluntariado sigue con ahínco la divulgación del proyecto, para ello ha diseñado un video, igualmente, elaboró una encuesta de satisfacción, que aún no se ha puesto en práctica.</p>
Organización y celebración del día del niño, dos fechas: 16 de abril y 31 de octubre	Llevar cariño y diversión con el propósito de procurarles un espacio de alegría en medio de su estado de salud
Reglamento del voluntariado	Se realizó estudio y se reestructuró con algunas modificaciones disciplinarias, aprobadas en la mayoría
Jornada limpieza de bodega	Se realizaron 2 jornadas
Proyecto de comunicaciones	Mejorar la divulgación en la gestión, actividades, imagen, conformación de símbolos y redes para visualización del voluntariado
Organización y realización del día de la madre	Hacerles sentir el maravilloso ser que son



Organización y realización día de la enfermera	Reconocimiento a su gran bondad y cuidado de vidas
Se divulgo instructivo para las voluntarias en el servicio de hospitalización	Documento de importancia para el cumplimiento la labor
Proyectos nuevos uniformes para las voluntarias	Lograr más visibilidad e imagen. Sigue en proceso
Se realizaron 10 reuniones mensuales del voluntariado	Propender por la interacción y buena sincronización en el desarrollo de las labores de cada una
Organización y realización de 10 roperos	Con el propósito de conseguir recursos para ayuda de los pacientes y sus familias
Visita fundación niño Jesús de Praga	Ayuda a buenas obras de cariño y caridad
Solicitud centro histórico de Chía	Poder realizar roperos, consecución de recursos
Organización y realización del día del padre	Darle cariño y hacer saber que es muy importante en su hogar
Visita hogar fundación La Mana	Compartir nuestros esfuerzos con alegría y cariño
Inauguración y bendición del Almacén	Por motivos de reestructuración física de la clínica después de dos meses y medio de inactividad fuimos compensadas con un nuevo y bonito sitio para el almacén del voluntariado
Pasantías estudiantes de la Universidad de La Sabana	Se ha recibido con especial júbilo de estudiantes de la Universidad de La Sabana tengan interés en conocer de la experiencia nuestra, en cuanto a responsabilidad social
Recomposición integrantes cuenta bancaria	Se realizo cambio de cuenta bancaria, debido a que las integrantes a cargo ya no hacían parte integral del voluntariado

Mercados servicios

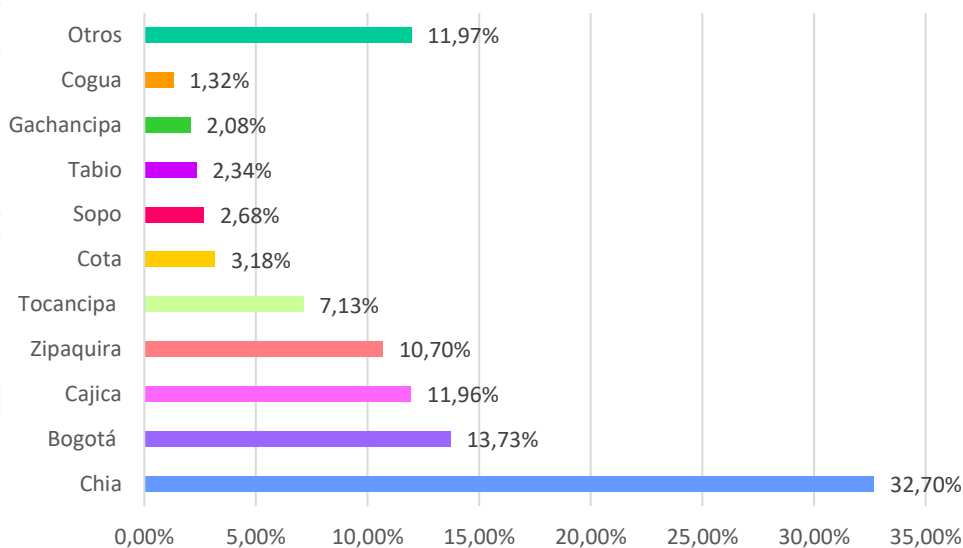
La Clínica Universidad de La Sabana, como institución de alta complejidad, hospital universitario y centro de referencia de la zona centro del departamento de Cundinamarca, presta servicios integrales para enfermedades crónicas del adulto, cuidado crítico, pediatría, cirugía, medicina de emergencias,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

El perfil epidemiológico presentado, contiene tanto datos demográficos por edad y género de la población atendida, como las tendencias de las proporciones y frecuencias de atenciones de casos según sus principales diagnósticos; permitiendo a la

organización tomar decisiones más aproximadas a la realidad, priorizar problemática y realizar ajustes sobre las guías de práctica clínica a socializar con el personal asistencial, buscando fortalecer la cultura de gestión del riesgo clínico individual y propender por desenlaces favorables en los pacientes.

Caracterización sociodemográfica

Se presenta a continuación, los municipios de residencia de los usuarios que consultaron a nuestra institución durante el año 2023



Fuente: HOSVITAL/CENSO/MORBILIDAD CLÍNICA DESDE LOS EGRESOS

Alcance del reporte: 01/01/2023 a 31/12/2023

Como se observa en el grafica anterior, la mayoría de los pacientes proceden de municipios del departamento de Cundinamarca, siendo Chía, el que aporta el 32.70% de los usuarios, seguido de Bogotá con el 13.73%, tendencia evidenciada en el año 2023

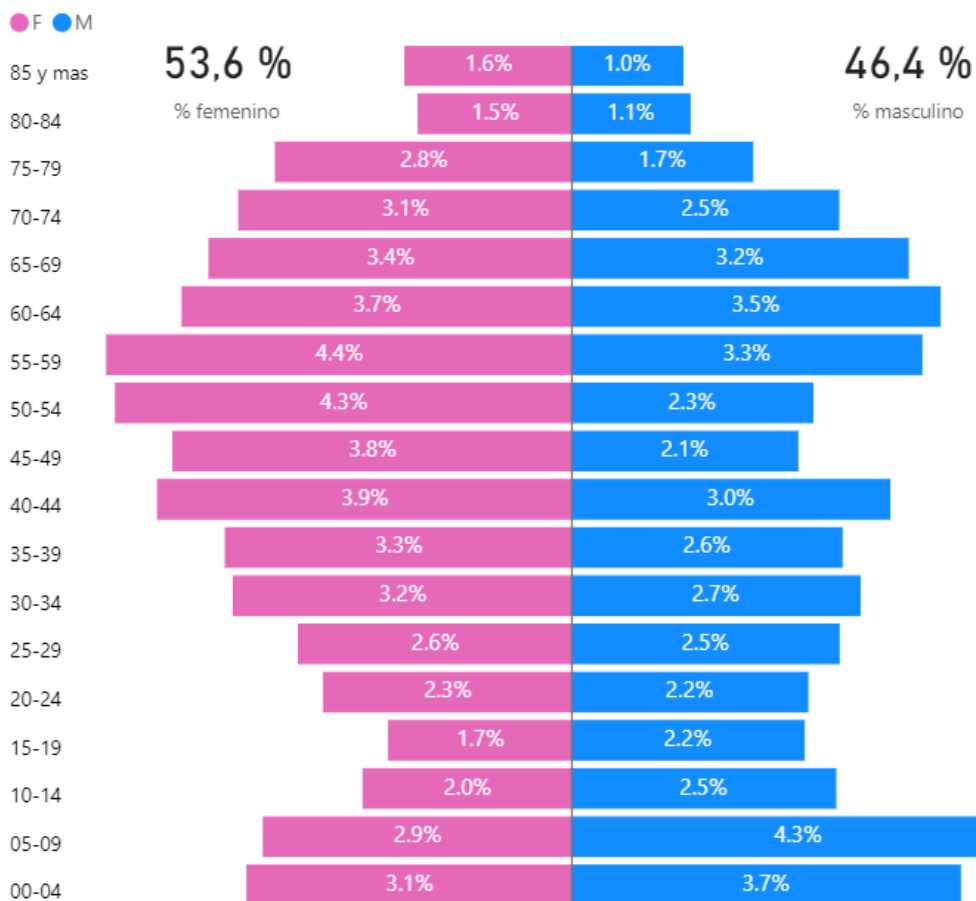
y que, respecto al año anterior, tienen una mayor participación. El 42.59 % está representado por los municipios aledaños de sabana centro como Cajicá, Zipaquirá, Tocancipá, Cota, Sopó, Tabio, Gachancipá, Cogua.

La pirámide poblacional general de los pacientes atendidos en la Clínica presenta un comportamiento en el que la mayor parte de la población es femenina con 57.4%, siendo mayor la población adulta (entre 40 y 64 años) con un 21.4%, en comparación de los otros grupos etarios poblacionales. La población masculina es del 42.6%, en esta se destacan los pacientes entre 5 y 14 años con una participación del 7.3%. En general la población de menores de 14 años corresponde al 17.8% y los adultos mayores (>65 años) al 19.3 % de la población atendida, evidenciándose en estos dos casos una




participación mayor que en el 2022 donde fue de 15.8% y 16.4% respectivamente.

Pirámide poblacional





	Urgencias	Sala de observación con 29 camillas, sala de reanimación, ERA, rehidratación oral, de procedimientos menores y 23 sillas reclinomáticas
	Consulta Externa	24 consultorios, sala de procedimientos, 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	128 camas 117 camas de adultos y 11 de pediatría
	Rehabilitación	2 gimnasios de terapia física, 1 gimnasio para niños, piscinas terapéuticas y apartamento de adaptación.
	Cirugía	4 quirófanos, 1 sala de procedimiento, 1 sala de gastroenterología, 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	15 camas y 10 sillas para atención de hospitalización parcial en salud mental.



Actividades productos y servicios



Clínica
Universidad de
La Sabana

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



Cadena de suministros

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



Selección de proveedores



Adquisición



Almacenamiento



Distribución



Control y seguimiento

Selección de proveedores: tiene como fundamento compartir principios e ideales a fines a la institución, permitiendo crear alianzas estratégicas que permitan colaboración, una comunicación fluida y el beneficio mutuo generando valor en el cuidado de la salud, costo efectividad en los procedimientos y seguridad para el paciente y su familia. Se ha venido evaluando y trabajando estratégicamente en alianzas que permitan mejorar la competitividad basada en colaboración y creación de ventajas 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 considera los aspectos técnicos, jurídicos, financieros y comerciales, los cuales son aprobados por cada una de las áreas que intervienen en la evaluación del proveedor. Desde el aspecto técnico, se articula con el comité de Farmacia y Terapéutica, Tecnovigilancia y/o Farmacovigilancia según aplique, previo al reporte de la Farmacia y de Logística, así como el cumplimiento de requisitos documentales, legales y técnicos.



Adquisición: cuando el medicamento o dispositivo médico se encuentre en el listado básico institucional, el proceso de adquisición inicia con la solicitud del médico o del personal asistencial de cada servicio, de acuerdo con la necesidad del paciente, desde el servicio farmacéutico se genera la necesidad al área de compras, quien se encarga del proceso de adquisición. Cuando el medicamento o dispositivo médico no está incluido en el listado básico institucional: El médico o personal asistencial realiza la solicitud mediante el formato de inclusión y exclusión de medicamentos o dispositivo médico, lo cual es presentado posteriormente al comité de farmacia y terapéutica o comité de tecnovigilancia en donde se evalúan criterios, características, referencias y normatividad vigente. Posteriormente se inicia la compra, la cual tiene como principales actividades el análisis de la necesidad desde la óptica de la oportunidad, calidad y mejor precio, la negociación con el proveedor y la gestión operativa de la compra, garantizando la entrega del producto de acuerdo con las especificaciones, oportunidad y cantidades solicitadas por la farmacia.

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

Distribución: desde la bodega de consignación se realiza la 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: se realiza evaluación de proveedores con el fin de garantizar la idoneidad y transparencia según políticas y lineamientos de SARLAFT y de acuerdo con el impacto del proveedor se realizan auditorias para la verificación de condiciones.

Dentro de la gestión de inventarios se evalúa los consumos promedios, rotación, fechas de vencimiento, seguimiento de farmacovigilancia y tecnovigilancia, lo cual permite, disminuir riesgos por pérdidas y garantizar la seguridad del paciente.

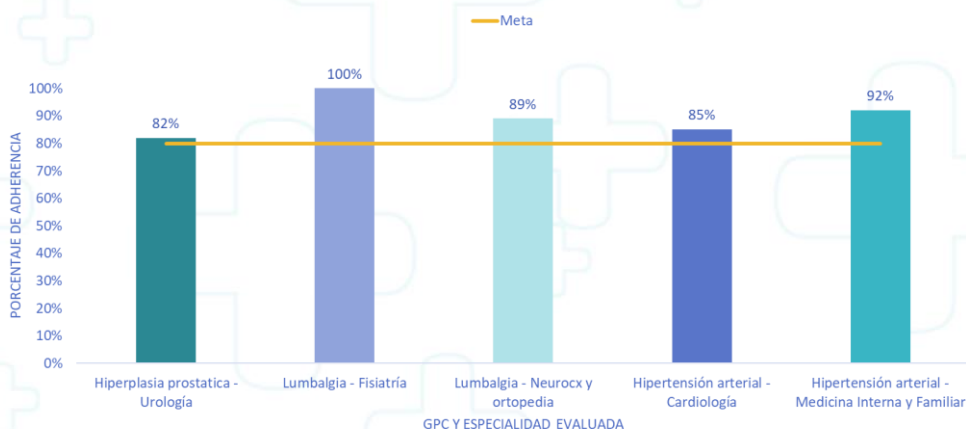
Gestión Clínica

Durante el año 2023, se realizó la evaluación de la adherencia a Guías de Práctica Clínica (GPC) de acuerdo con la priorización institucional y el perfil de morbilidad, en los ámbitos ambulatorio y hospitalario; y se realizó la evaluación periódica de acuerdo con lo definido.



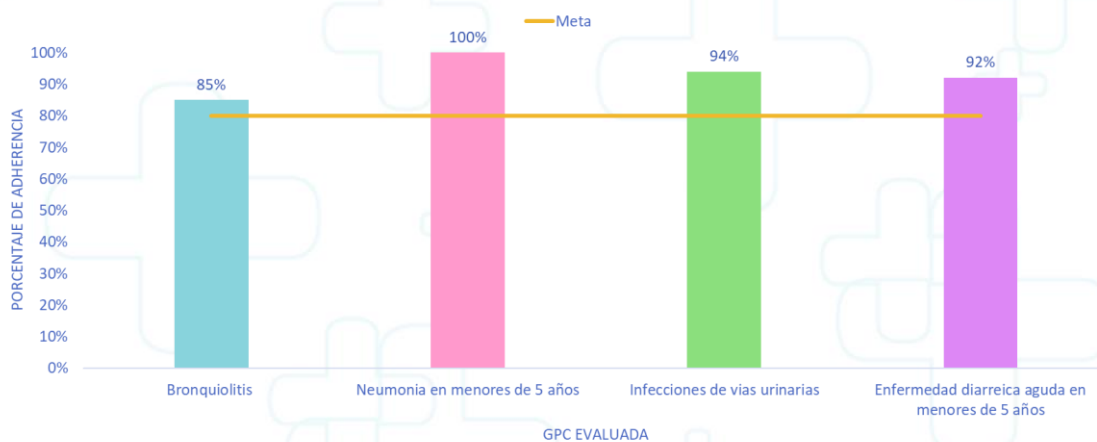
Para el ámbito ambulatorio, en la sede principal se auditaron las guías de Hiperplasia prostática benigna (HPB), lumbalgia e hipertensión arterial (HTA), con los siguientes resultados:

Auditoría guías servicios ambulatorios - adultos



En el ámbito hospitalario, se evaluaron en pediatría las guías de bronquiolitis, neumonía en menores de 5 años, infección de vías urinarias, y enfermedad diarreica aguda en menores de 5 años, como se ve a continuación:

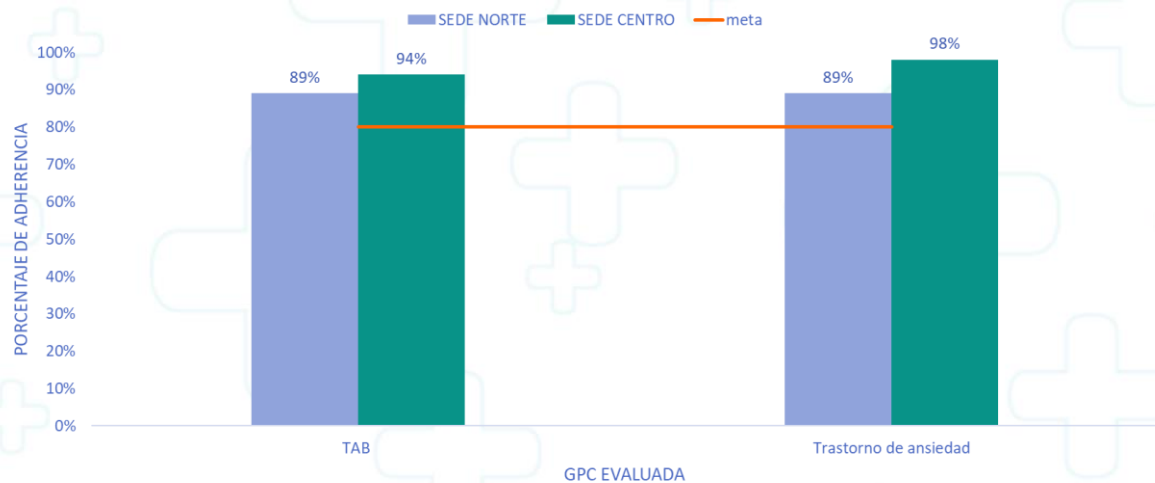
Auditoría guías servicios ambulatorios - niños



Además, se evaluaron las guías de trastorno afectivo bipolar y trastorno de ansiedad, en los servicios ambulatorios de salud mental:

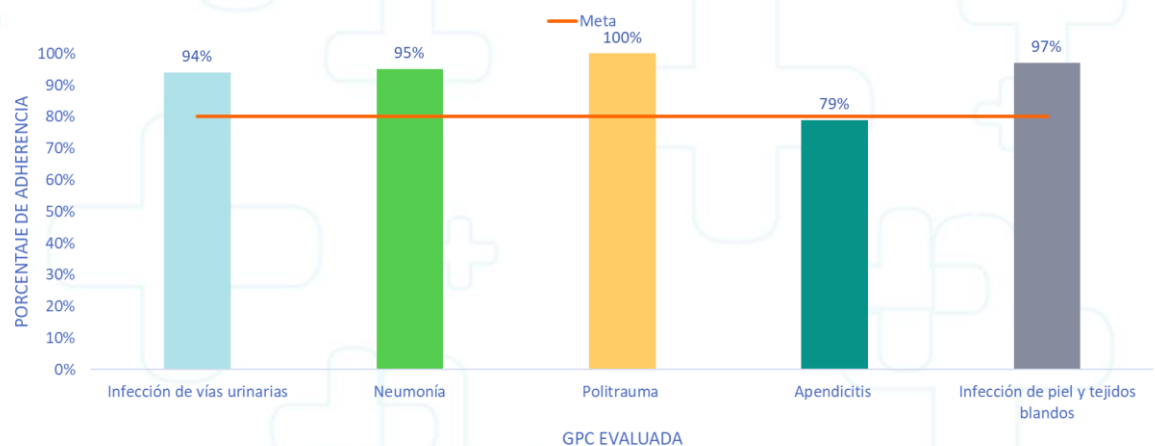


Auditoría guías servicios ambulatorios – salud mental



Auditoría guías servicios hospitalarios

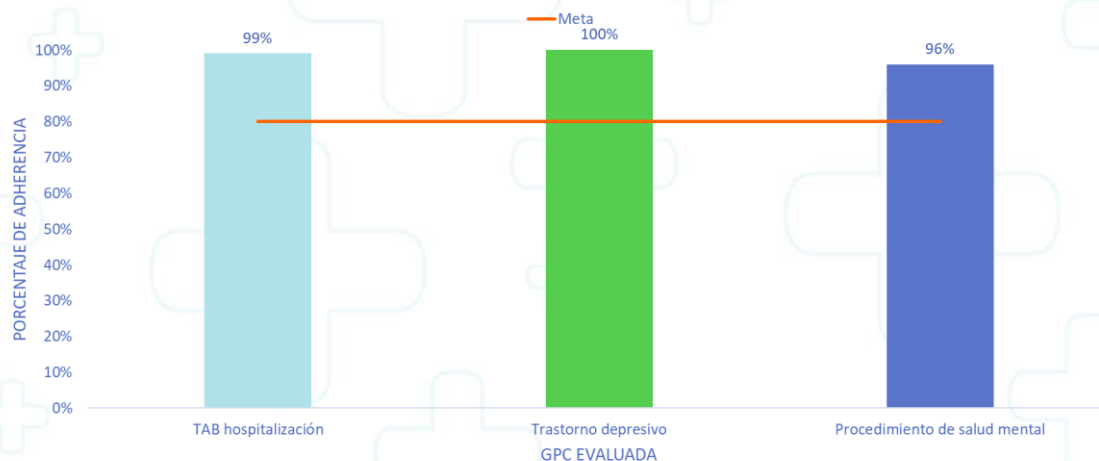
Mientras para adultos, se evaluaron las guías de infección de vías urinarias, neumonía, politrauma, apendicitis, e infección de piel y tejidos blandos, con los siguientes resultados:



Y en salud mental hospitalario, se evaluaron las guías de trastorno afectivo bipolar y trastorno depresivo, y el procedimiento de salud mental, obteniendo una adherencia por encima de la meta establecida.

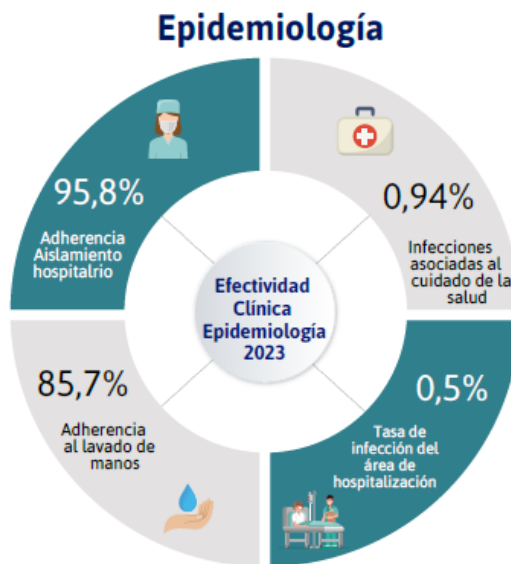


Auditoría guías servicios hospitalarios – salud mental



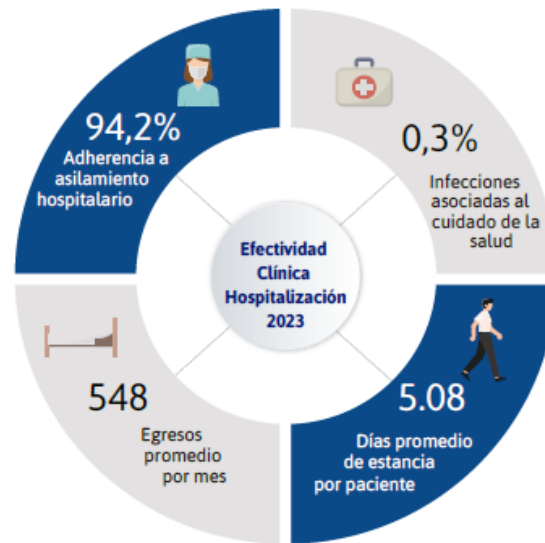
Resultados Clínicos

Para evidenciar la gestión Clínica se evalúan indicadores de forma permanente, con los siguientes resultados, para el año 2023.



Fuente: Infografía Médica. Clínica Universidad de La Sabana. Enero – Diciembre 2023

Hospitalización



Fuente: Infografía Médica. Clínica Universidad de La Sabana. Enero – Diciembre 2023

Imagenología

Radiología

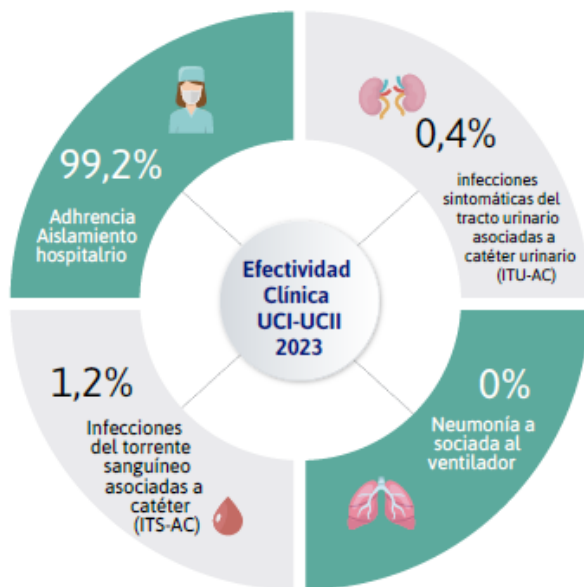


Fuente: Infografía Médica. Clínica Universidad de La Sabana. Enero – Diciembre 2023

Unidad de cuidados especiales



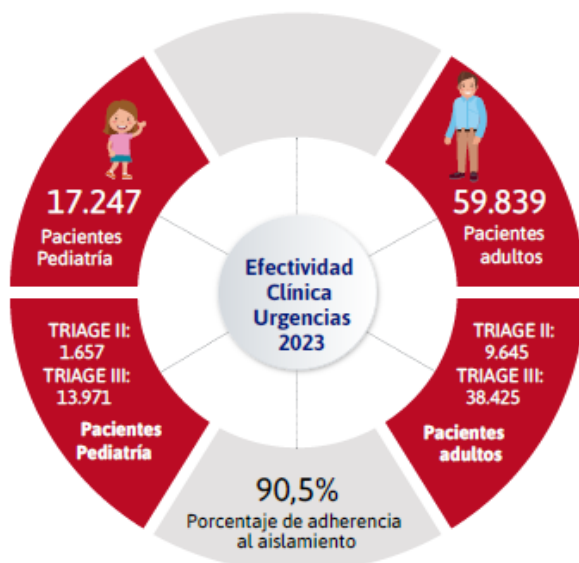
Unidad de Cuidados Especiales



Fuente: Infografía Médica. Clínica Universidad de La Sabana. Enero – Diciembre 2023

Urgencias

Urgencias

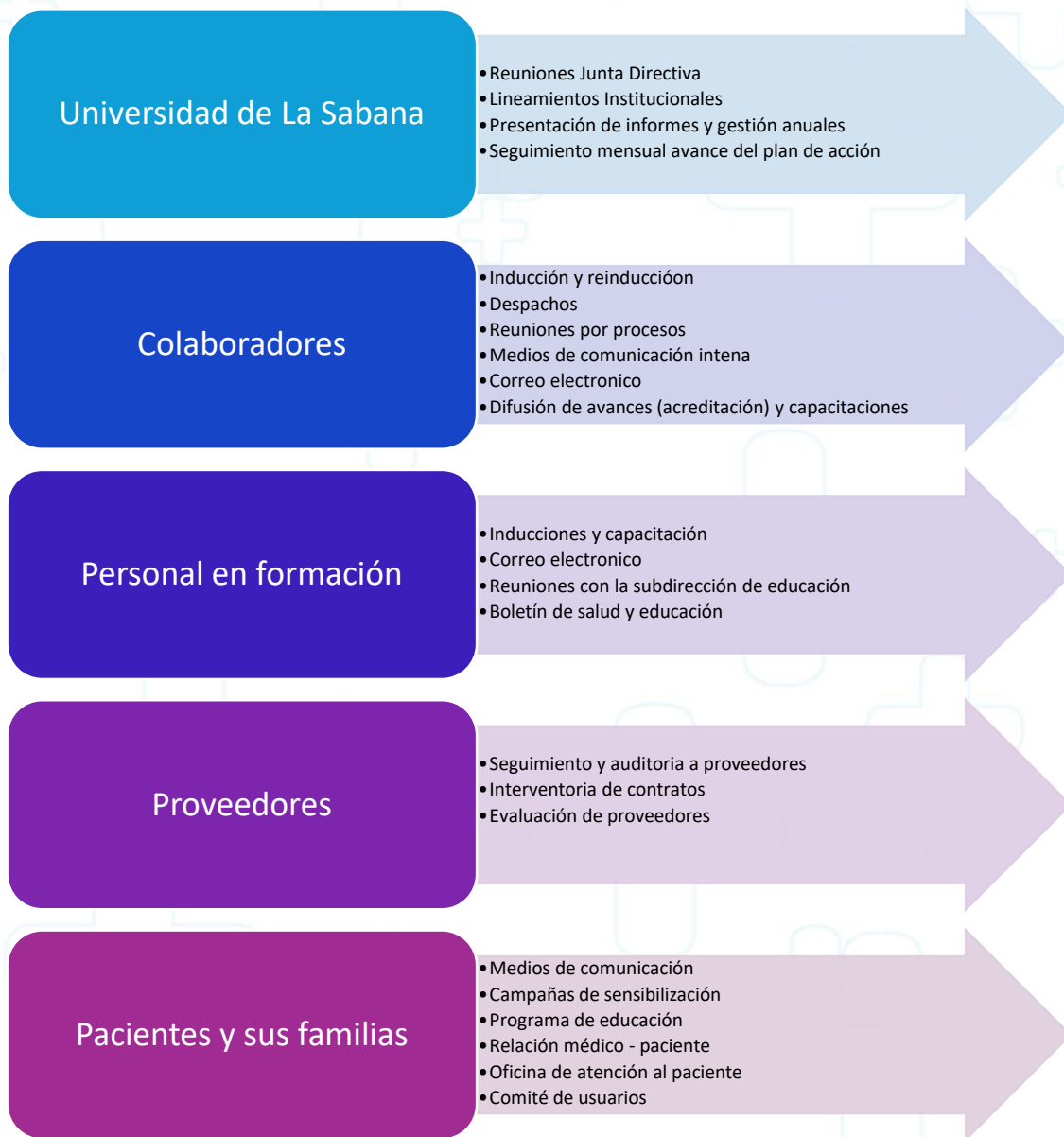


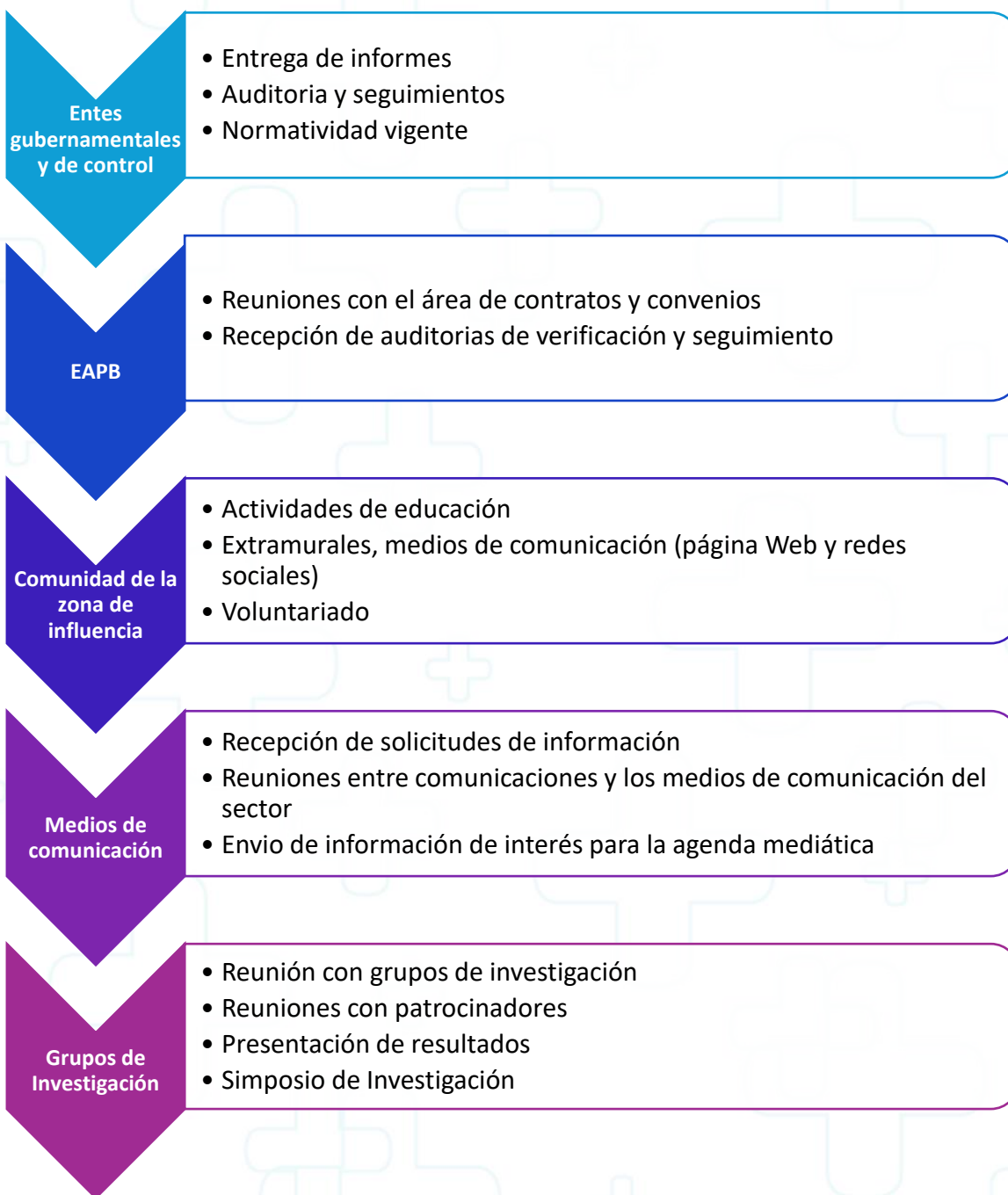
Fuente: Infografía Médica. Clínica Universidad de La Sabana. Enero – Diciembre 2023



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

Durante el 2023 se mantuvieron los grupos de interés previamente identificados, con los siguientes canales de comunicación





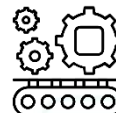


La selección de los grupos de interés se realizó de acuerdo con los lineamientos propuestos por Organización de Naciones Unidas, quien sugiere identificar y seleccionar a los mismos de acuerdo con las siguientes dimensiones:



Responsabilidad

- Entes gubernamentales y de control
- Universidad de La Sabana
- EAPB



Dependencia

- Colaboradores
- Proveedores
- Paciente y su familia
- Personal en formación



Influencia

- Medios de comunicación



Cercanía

- Comunidad de influencia

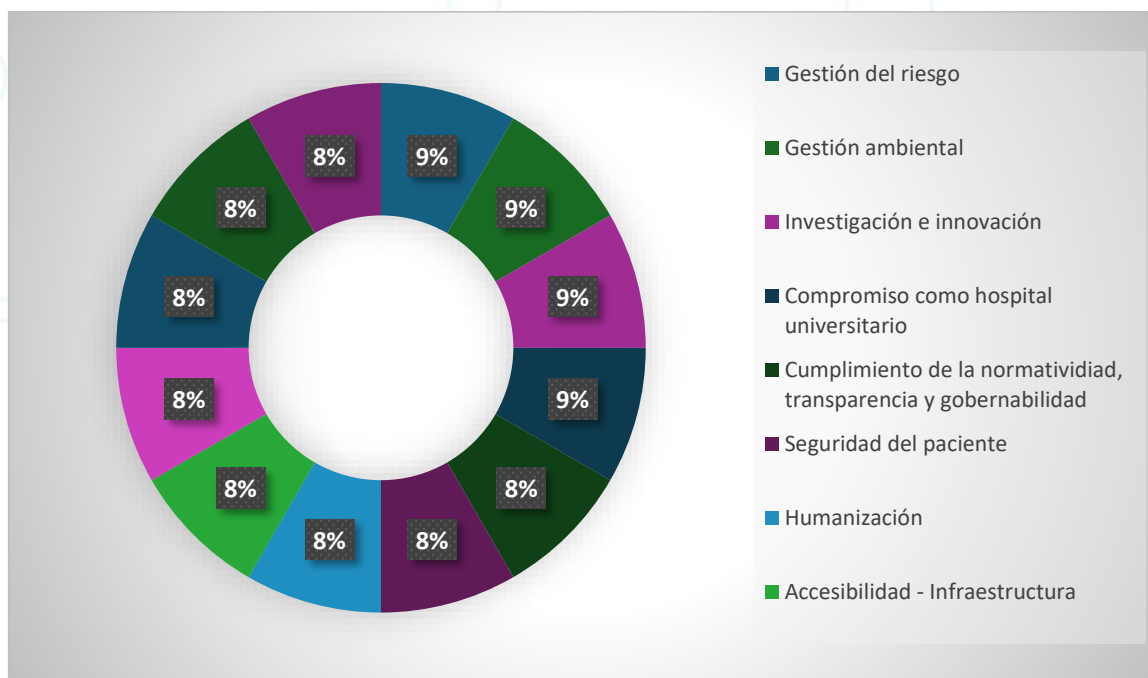
Nuestros medios de comunicación institucional





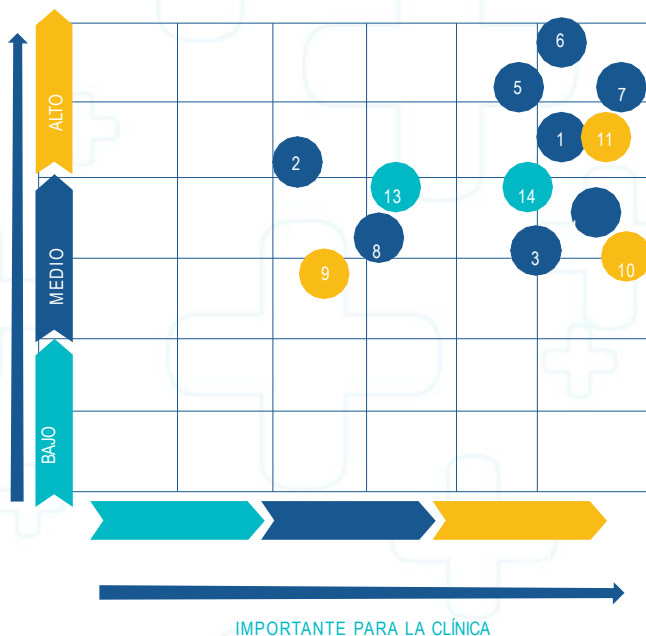
Definición de contenidos y coberturas

El Equipo Directivo, de acuerdo con la redefinición de la plataforma estratégica, en el 2023, dio continuidad a la matriz de materialidad definida en el 2021.



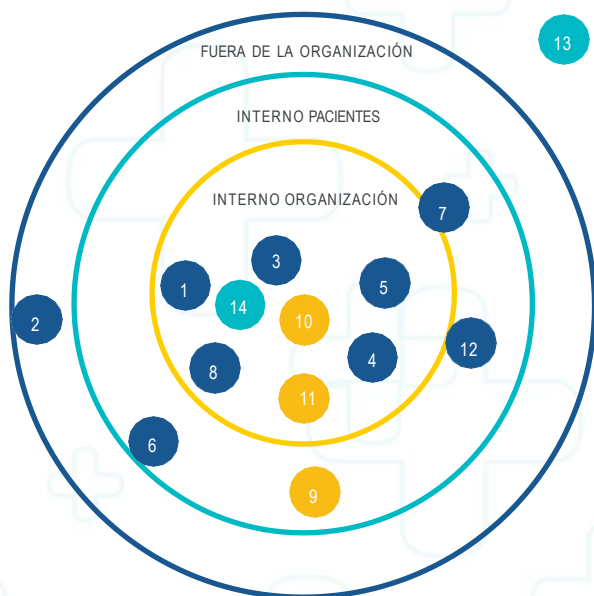


Definición de contenidos y coberturas



1. Gestión de 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 de 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 2023 el equipo gestor de la responsabilidad social en la Clínica empezó a identificar los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre los cuales realiza acciones, esta actividad se desarrolló aplicando los conceptos descritos en la Guía para la acción empresarial en los ODS SDG Compass.

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

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

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

