

Centro
Policlínico del Olaya
Todo por la Salud y la Vida

Informe de Sostenibilidad

2019

Nicolle Wilches Flórez
Directora General de Centro Policlínico del Olaya

Zayda Ibet Rodriguez Rengifo
Subdirectora General de Centro Policlínico del Olaya

El programa de Responsabilidad Social Empresarial de Centro Policlínico del Olaya está a cargo de:

Ingrid Sánchez Rodríguez
Coordinadora de Comunicación Organizacional

Fotografía, diseño y diagramación

Omar Andrés Pinillos Moreno
Diseñador Corporativo
Daniela Villamizar Merchán
Auxiliar de Comunicaciones

Agradecemos a todas las colaboradores que con su aporte contribuyeron al desarrollo del primer informe de sostenibilidad de Centro Policlínico del Olaya

Tabla de contenidos

01 Material de Cobertura 03
02 Declaración de la Directora General (GRI 102-14) 04
03 Perfil Institucional 06
04 Hitos Históricos 08
05 Reconocimientos 10
06 Direccionamiento Estratégico 11
07 Filosofía Corporativa 12
08 Gobierno Corporativo 14
09 Talento Humano 16
10 Seguridad y Salud en el Trabajo 20
11 Ambiental 22
12 Comunidad 27
13 Sarlaft 32

01 Materialidad y Cobertura

El contenido de la memoria de sostenibilidad 2019 en Centro Policlínico del Olaya se estructuró a raíz de sus grupos de interés identificados en su sistema de gestión y garantía de calidad, su programa de Responsabilidad Social 'Ciudadela Verde' y su plataforma estratégica 2018-2022 'Olimpiadas Poli´. Por ende, los temas materiales se derivan de lo anterior, y se encuentran distribuidos en tres de las cuatro líneas estratégicas que conforman nuestra plataforma estratégica 2018-2022.

CLÍNICA FELÍZ

Gestión del Talento Humano, promoción del conocimiento y desarrollo integral del colaborador (empleo, formación y enseñanza, Seguridad y Salud en el trabajo).

CLÍNICA SEGURA

Gestión de la información (Anticorrupción)

CLÍNICA RESPONSABLE Y SOSTENIBLE

Comprometidos con el futuro (Energía, emisiones y comunidadl)

El presente informe GRI corresponde al periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2019 y permite dar a conocer a nuestros grupos de interés los hechos más relevantes acerca de nuestro desempeño, siendo estos datos el resultado de nuestro compromiso con la transparencia y el deseo de continuar fortaleciendo el relacionamiento con cada uno de ellos.

Contacto para preguntas sobre el presente informe: Coordinación de Comunicación Organizacional **coorcomunicaciones@cpolaya.com.co**

02 Palabras de nuestra Directora General

[GRI 102-14] [GRI 102-49]

Centro Policlínico del Olaya cuenta con un modelo de gestión de Responsabilidad Social Empresarial -RSE- que comprende las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, así como los impactos sociales, ambientales, económicos, e institucionales, coherente con la legislación vigente y que contribuye en el alcance de nuestros objetivos estratégicos, enmarcado en nuestra política de Responsabilidad Social que establece que: "Centro Policlínico del Olaya se compromete activa y voluntariamente, con el desarrollo integral de nuestro talento humano, la sostenibilidad del medio ambiente, la gestión ética y la responsabilidad con la comunidad en pro de los intereses y necesidades de nuestras partes interesadas"; basados en los principios de ética y transparencia empresarial, para conseguir mayor equidad social, solidaridad y sostenibilidad organizacional.

De esta premisa se desprenden los principios de Responsabilidad Social en nuestra organización:

1. En Centro Policlínico del Olaya las personas son nuestra prioridad, por ello desarrollamos acciones conducentes a proteger su integridad y aumentar su seguridad.
2. Propendemos por un ambiente de trabajo confortable, en el cual prevalezcan el respeto por los derechos de los colaboradores, la supervisión respetuosa y las oportunidades de crecimiento y desarrollo. Dentro de este mismo enfoque rechazamos y denunciamos cualquier acto de abuso contra las personas, en especial las más indefensas como los niños, los ancianos y la población especial.
3. Proporcionamos un trabajo gratificante, digno y significativo a nuestros colaboradores, proporcionamos beneficios extralegales y nos esforzamos en ser la organización de su preferencia para trabajar. Donde el valor a la capacitación, la formación, crecimiento y el entrenamiento tengan un significado para las personas que nos ofrecen su trabajo.
4. Mantenemos los más altos estándares de desempeño corporativo enmarcados en principios de ética y honestidad en todas y cada una de nuestras actuaciones, cumplimos la ley y las normas en todo lugar y en todo proceso en que nos desempeñamos.
5. Luchamos por mejorar el entorno y ser fuente de desarrollo comunitario, mantenemos dialogo permanente con nuestros grupos de interés (stakeholders), en un intento por desarrollar acciones de mejoramiento en equipo, solidaridad, ética y transparencia.
6. Tenemos apego a las normas que protegen el medio ambiente, cumplimos y nos esforzamos en exceder los requisitos que regulan nuestro desempeño ambiental, en una dinámica en la que prevalecen la prevención y la protección del medio ambiente, en especial en la comunidad afectada por nuestras operaciones.

7. Mantenemos un compromiso y dialogo permanente con entidades gubernamentales y sociedades civiles, para fortalecer lo que atañe a la Responsabilidad Social Empresarial, las mejores prácticas y los estándares globales dinámicos.
8. Procuramos adquirir tecnologías y biotecnología amigables, respetuosas y solidarias con la protección del medio ambiente.
9. Nos adherimos a las recomendaciones dadas por la organización de la sociedad civil más importante en la lucha contra la corrupción a escala mundial, transparencia internacional, que establece los siguientes principios básicos para las empresas: conducir la actividad comercial de forma justa, honesta y transparente, no pagar ni ofrecer sobornos, ya sea directa o indirectamente, para conseguir ventajas comerciales, no aceptar sobornos, ni directa ni indirectamente, para conceder ventajas comerciales.
10. En concordancia con el anterior principio, CPO ha introducido políticas y programas anticorrupción en el seno de la propia institución y de las operaciones de negocios, así como también evalúa los riesgos que puede conllevar la corrupción. Todo lo anterior alineado con nuestra misión 2018-2022 al afirmar que "Somos una familia institucional, reconocida por sus altos estándares de calidad, en la prestación de servicios integrales de salud seguros, humanos y efectivos, centrados en el paciente y su familia, con talento humano idóneo, ambientes modernos y tecnología de punta, en el marco de la responsabilidad social y la sostenibilidad".



Nicolle Wilches

Directora General CPO

La RSE hace parte de la filosofía corporativa adoptada desde la gerencia para actuar en pro de un entorno equilibrado y sostenible para el desarrollo y el bienestar de las personas, desde entonces buscamos promover y apoyar la adopción del programa de Responsabilidad Social a través sus mismos lineamientos estratégicos en sí, por lo tanto nuestro programa cuenta con 3 perspectivas: Social, Ambiental y Desarrollo y crecimiento personal y profesional que tienen como objetivo involucrar, a través de diversas estrategias, la sostenibilidad vista desde este triple enfoque para lograr un impacto transversal en la sociedad.

Por consiguiente, les presentamos el primer Informe de Sostenibilidad 2019 de Centro Policlínico del Olaya, elaborado de conformidad con los Estándares internacionales GRI y de acuerdo con nuestra plataforma estratégica 2018-2022 y nuestra línea Clínica Responsable y Sostenible, un compromiso con el futuro.



03 Perfil Institucional

[GRI 102-14] [GRI 102-49]

Centro Policlínico del Olaya es una Institución privada de alto nivel de complejidad, fundada el 04 de noviembre de 1987 por un grupo interdisciplinario de profesionales, quienes con el ánimo de aumentar las posibilidades de atención en salud de la población del sur de Bogotá crearon en principio una IPS de baja complejidad que hoy por hoy se destaca en el sector, gracias a su capacidad de crecimiento estructurado, sostenimiento económico e importantes y decisivos avances en temas de gestión y garantía de calidad en salud.

Nuestra sede principal está ubicada en el barrio Olaya de la ciudad de Bogotá con 3 sedes odontológicas distribuidas en diferentes zonas de la capital (Odonto Américas, Donto Lucia, y Odonto Calle 98), 3 unidades de diagnóstico externo (Castellana, Chapinero y Calle 98) 4 sedes a nivel nacional de laboratorio clínico en: Medellín, Santa Marta, Valledupar y Pereira.

NUESTROS SERVICIOS

- Urgencias
- Hospitalización
- Ginecología y Obstetricia
- Laboratorio clínico
- Cirugía
- Unidad Renal
- Consulta externa especializada
- Imágenes diagnósticas
- Odontología
- Unidades de Cuidado Intensivo Neonatal, Pediátrico y Adultos

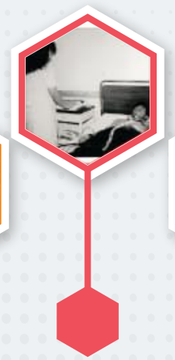
04 | Hitos Históricos

1987
4 de Noviembre
11 camas
1Quirófano
5 Especialidades
Torre1





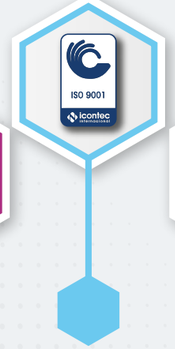
1999
Entra en servicio
UCIN y UCIA
Abrimos primeras
sedes Odontológicas



2001
Apertura Torre 3,
UCIP y Urgencias
Nueva sede de Castellana



2004
Certificación ISO 9001-2000
Apertura de la unidad renal



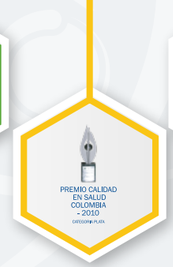
2006
Acreditación en Salud
Resolución 1474 de 2002



2007
Re Certificación ISO
9001:2000



2009
Reconocimientos



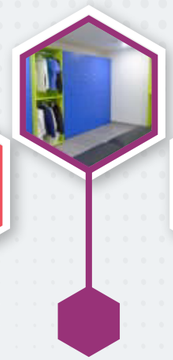
2012
Entra en servicio la Torre VI
Ampliación de camas
Hospitalarias y Consultorios
Nuevo Laboratorio Clínico



2013
Re Certificación ISO
9001-2008



2015
Nueva Torre IV
Ampliación de Quirófanos,
Ampliación de la Unidad Renal.



2016
Construcción Torre V
Certificado Responsabilidad Social



2017
Apertura de la nueva
Torre V
Hospitalización
UADO
Remodelación UCIP



2018
Certificación efr
Nueva Entrada Principal
Ranking mejores clínicas de
Latinoamérica América Economía
Certificación ISO 9001:2015



2019



Inauguración de Sede Castelllana
Imágenes Diágnosticas



Apertura de servicio de Sala de Administración
de Medicamentos Especiales

05 Reconocimientos

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Acreditación bajo Resolución 2082 de 2014 – Anexo Técnico de Resolución 123 de 2012

Acreditados desde el 2006 cursando el Cuarto ciclo de Acreditación bajo la resolución 123 del 2012. vigente del 18 de Agosto de 2017 al 17 de Agosto de 2021.

ICONTEC

NTC ISO 9001:2015

Certificada desde 23 de enero de 2004 hasta hasta 20 Marzo 2022.

INVIMA

Resolución N° 2017054562 del 21 de diciembre de 2017

Resolución 04410 de 2009

Resolución N°2011022089 del 20 de junio de 2011.

Resolución N°22014026390 del 19 de Agosto del 2014.

Sistema de Gestión de la Calidad
Resolución 3100 de 2019.

Certificado en conciliación
Norma efr 1000-1
CO - 040 / 2018 / ICONTEC

FENALCO
16 de septiembre de 2016 al 15 de septiembre de 2020

Empresa reconocida por su gestión social, ambiental y económica responsable con sus grupos de interés.

06 Direccionamiento Estratégico

Con direccionamiento estratégico de la plataforma estratégica 2018 -2022 se definieron 10 objetivos alineados con la metodología Balance Scorecard y las 4 líneas estratégicas institucionales: clínica feliz (perspectiva de aprendizaje y crecimiento), clínica segura (perspectiva de procesos), clínica humanizada (perspectiva de cliente) y clínica sostenible y responsable (perspectiva financiera) La insitucion enfoca sus procesos hacia el cumplimiento de cada una de las metas propuestas y monitoriza los avances año a año de manera que logre el cumplimento de sus proyecciones.



07 Filosofía Corporativa

[GRI 102-16]

Centro Policlínico del Olaya se compromete con sus usuarios, colaboradores, accionistas, cliente, entes rectores, proveedores y demás partes interesadas a:

- Desarrollar la gestión organizacional orientada a la prestación de servicios de salud seguros y éticos en un ambiente de trabajo saludable que contribuya al desempeño profesional efectivo.
- Ofrecer al usuario y su familia una cadena de valor diferenciadora.
- Que la ética empresarial y personal sean la constante en el establecimiento de relaciones mutuamente beneficiosas con nuestros proveedores, para conseguir la rentabilidad común, la sostenibilidad empresarial y el cuidado del medio ambiente.

COMO FAMILIA INSTITUCIONAL TENEMOS NUESTROS PRINCIPIOS BAJO LOS CUALES ACTUAMOS:

1. **Principio de Beneficencia:** Hacer bien una actividad y hacer el bien a otros mediante una actividad bien hecha.
2. **Principio de Autonomía:** El cliente o usuario de los servicios profesionales es persona, sujeto de derechos.
3. **Principio de Justicia:** Respetar la dignidad de la persona. Contribuir al bien común. Establecer de manera clara los derechos y deberes de cada una de las partes. Utilizar los Códigos éticos de la empresa en donde prestamos nuestros servicios o el código ético de nuestra profesión.
4. **Principio de no Maleficencia:** Prohibición de causar daño intencionalmente a los demás o abstenerse intencionalmente de no perjudicar innecesariamente a otros.

NUESTROS VALORES CORPORATIVOS DAN SUSTENTO AL EJEMPLO DE CONVIVENCIA Y COLABORADORES QUE SOMOS

COMPROMISO:

Es ir más allá de cumplir con una obligación impuesta, es la convicción de ser parte de una promesa institucional para conseguir los objetivos y metas propuestos en la estrategia organizativa. Es disponer de todo nuestro potencial para sacar adelante todo aquello que nos han confiado.

HONESTIDAD:

Es ser real, autentico, positivo. La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás. Es asumir que la verdad es sólo una y no depende de 7 personas o consensos sino de lo que el mundo real nos presenta como innegable e imprescindible de reconocer.

HUMILDAD:

Es conocer las propias limitaciones y debilidades y actuar de acuerdo a tal conocimiento. Es la ausencia de soberbia. Es una característica propia de los sujetos modestos, que no se sienten más importantes o mejores que nadie pese a sus logros.

RESPETO:

Es reconocer, apreciar y valorar las cualidades y derechos de los demás, para comprender las diferentes maneras de pensar, estas cualidades se transmiten de igual forma en la atención y contacto con el paciente y su familia. Es establecer hasta donde llegan mis posibilidades de hacer o no hacer, y donde comienzan las posibilidades de los demás. El respeto es la base de toda convivencia en sociedad.

RESPONSABILIDAD:

Es la obligación, ya sea moral o incluso legal, de cumplir con lo que se ha pactado. Es asumir con prestancia las consecuencias que las omisiones, obras, expresiones y sentimientos generan en la persona, el entorno, la vida de los demás y los recursos asignados al cargo conferido.

SINCERIDAD:

Es la actitud coherente que se mantiene en todo momento, basada en la veracidad de sus palabras y sus acciones. Es decir, la verdad siempre, en todo momento, sin temor al qué dirán.

SOLIDARIDAD:

Es la colaboración mutua entre las personas que las mantienen unidas en todo momento. Es compartir la carga de los demás. Es enseñar a pescar. Es la determinación firme y perseverante de comprometerse por el bien común.



08 Gobierno Corporativo

[GRI 102-18]

Centro Policlínico del Olaya en su estructura organizacional define a la Junta Directiva como el órgano máximo de dirección y supervisión del cumplimiento de la estrategia organizacional; por ende, sus funciones se centran en la toma de decisiones y seguimiento a la alta gerencia en la ejecución del plan estratégico, para lo cual sus integrantes participan activamente.

La institución cuenta con un mapa de procesos dentro del cual se agrupan 27 procesos clasificados en estratégicos (direccionamiento, gestión del mejoramiento, comunicaciones, servicio y atención al usuario y talento humano), misionales (gestión clínica, epidemiología, admisiones, urgencias, atención ambulatoria, apoyo diagnóstico y terapéutico, hospitalización, ginecología y obstetricia, sedes externas, cuidado crítico, cirugía y unidad renal) y de apoyo (gestión de sistemas e información, gestión de infraestructura, gestión de ingeniería biomédica, gestión ambiental, gestión de compras y logística, caja, facturación, auditoría de cuentas de salud, contabilidad y cartera) y tres programas transversales: Humanización, Seguridad del Paciente y Responsabilidad Social.

Adicionalmente, cuenta con una estructura organizacional encabezada por la asamblea general de accionistas, la Junta Directiva, el presidente asesor y la Dirección General.

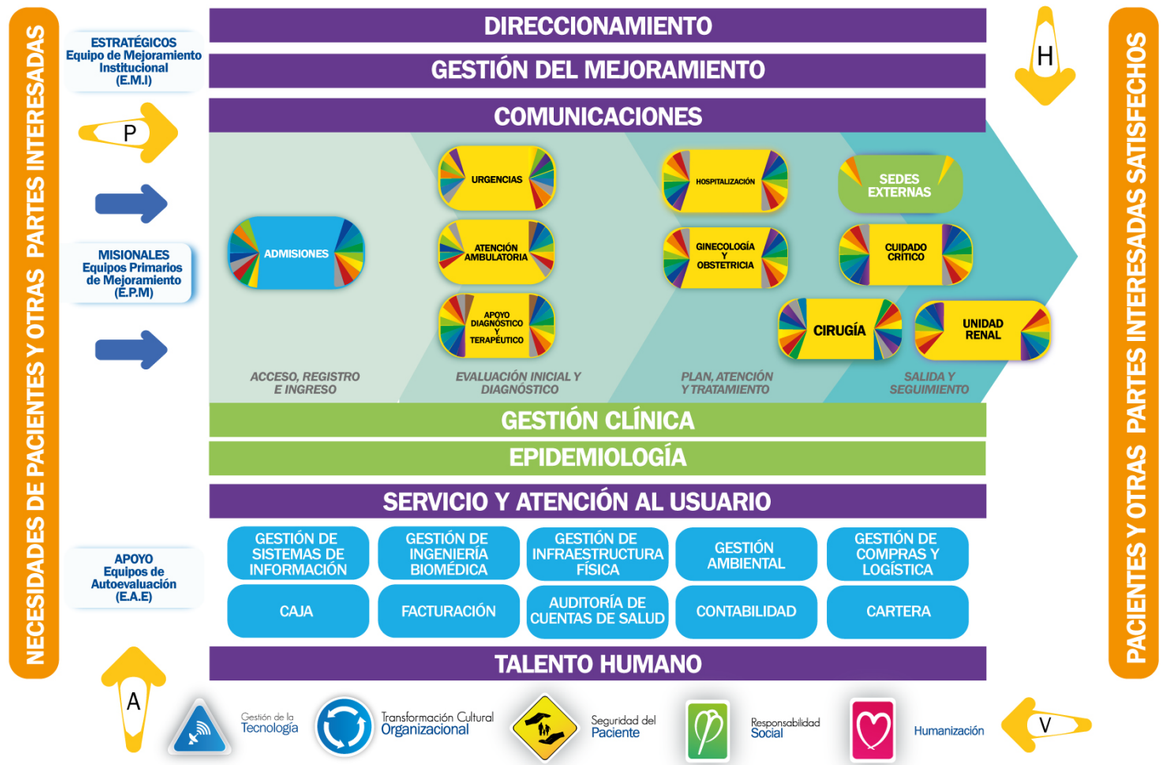
Así mismo, la institución cuenta a la fecha con 21 comités (obligatorios y no obligatorios) que sesionan periódicamente (mensual, bimestral, trimestral y semestralmente) y ha definido una metodología para su funcionamiento la cual se encuentra estandarizada y es de conocimiento de los líderes de estos comités.

Se cuenta con herramientas de seguimiento al funcionamiento de los comités, cuyos resultados son remitidos a la alta dirección para la toma de decisiones.

Adicionalmente, cuenta con una estructura organizacional encabezada por la asamblea general de accionistas, la Junta Directiva, el presidente asesor y la Dirección General.

Así mismo, la institución cuenta con 22 comités (obligatorios y no obligatorios) que sesionan periódicamente (mensual, bimestral, trimestral y semestralmente) y ha definido una metodología para su funcionamiento la cual se encuentra estandarizada y es de conocimiento de los líderes de estos comités. Se cuenta con herramientas de seguimiento al funcionamiento de los comités, cuyos resultados son remitidos a la alta dirección para la toma de decisiones.

Mapa de procesos Centro Policlínico del Olaya





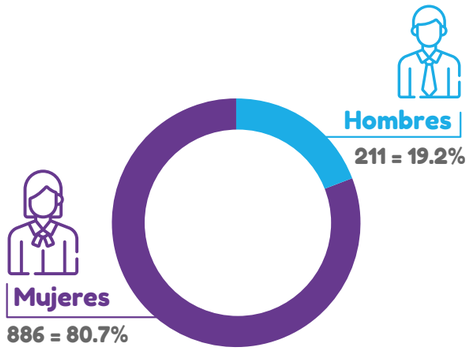
09 Talento Humano

[GRI 401-1]

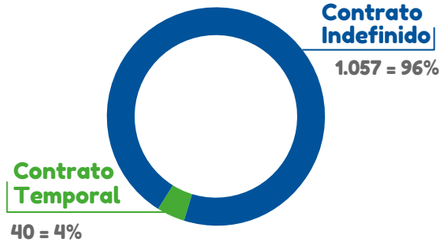
El **Talento Humano** es para Centro Policlínico del Olaya el motor de la organización y por ello dentro de la formulación de la plataforma, específicamente en la línea estratégica Clínica Feliz se integra el objetivo de fidelización del colaborador alineado con el objetivo de fortalecimiento de la política de responsabilidad social (perspectiva crecimiento y desarrollo) para mejorar el impacto en la vida laboral y personal de nuestros colaboradores.

Para el año 2019 nuestra planta activa estaba en 1.097 empleados distribuidos de la siguiente forma:

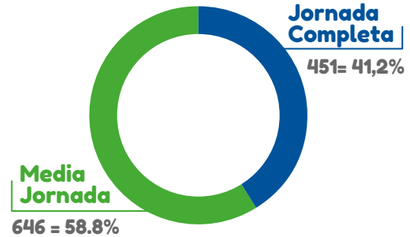
Cantidad de hombres y mujeres



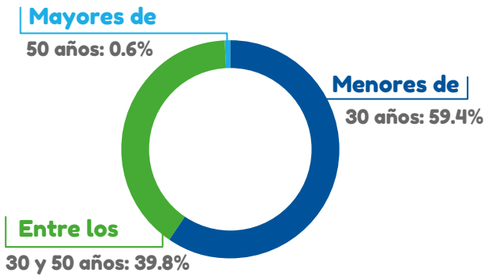
Por tipo de contratación



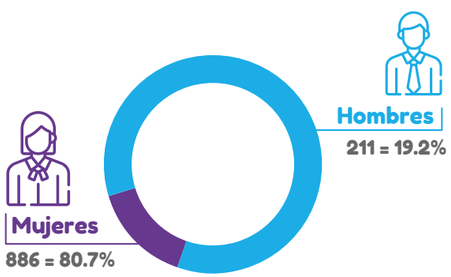
Por tipo de jornada laboral:



Nuevas contrataciones en el 2019 Por grupo etario:



Nuevas contrataciones en el 2019 Cantidad de hombres y mujeres:



Para el 2019 ingresaron un total de **439** personas a nuestra institución en diferentes cargos administrativos y asistenciales. De ellos **353** a término indefinido (planta aprobada) y **54** a término fijo.

Durante el presente año **32** aprendices SENA y **1** practicante Químico Farmacéutico tuvieron su primera experiencia laboral en nuestra organización.

En cuanto a terceros, **205** pertenecen al área asistencial y **164** son de áreas operativas y logísticas como servicios generales, seguridad y cafetería.

FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO
[GRI 404-2]

En **Centro Policlínico del Olaya** estamos comprometidos en mantener y desarrollar un recurso humano comprometido y de alto desempeño, es por eso que hemos diseñado diferentes mecanismos que permitan mejorar las aptitudes del colaborador, cuando ingresa a nuestra organización utilizamos diferentes estrategias que permitan favorecer su adaptación a nuestra cultura organizacional, a su entorno y su rol en el cargo para el cual fue seleccionado, dentro de los mecanismos que manejamos para esto se encuentran el plan de capacitación.

Como resultado de las acciones implementadas en nuestro plan de capacitación la cobertura promedio del mismo fue del 94.7% valor que se encuentra por encima de nuestra meta organizacional del 90% y que nos permite garantizar que las acciones formativas están llegando a todas nuestras áreas de la organización.

Desarrollo y Crecimiento

Medio Ambiente

Social

Para **Centro Policlínico del Olaya** el modelo de conciliación entre la vida laboral y familiar es muy importante, por ende desde el **2018** contamos con la certificación de fundación más familia, entendiendo que al implementar diversas estrategias de bienestar y felicidad corporativa que trasciendan a las familias de los colaboradores se logrará el objetivo de fortalecer un equipo humano feliz y comprometido. Para el 2019 en nuestro **Programa 33** se apoyó con el **33%** de la matrícula para estudios superiores a 18 colaboradores por un valor de **$25.311.526** millones de pesos. A su vez, en este año se promovieron **11** personas como reconocimiento al crecimiento y desempeño laboral y profesional en áreas asistenciales y administrativas. En cuanto a nuestro programa bandera **Construyendo Futuro** (donde aportamos y apoyamos el sueño de nuestros colaboradores de tener casa propia a través de un incentivo económico) en **2019** se entregó un total de **$75.000.000** millones el sueño de tener casa propia de 6 colaboradores.

fundación más familia www.masfamilia.org | efr

Dentro de este modelo efr se encuentras las siguientes medidas para beneficio de nuestros colaboradores:

CALIDAD EN EL EMPLEO
¡Por ti también hacemos "Todo por la Salud y la Vida!"

- Escuelas deportivas Cajas de Compensación
- Semana de la Salud
- Convenios de ocio: Cine Colombia, Salitre, Crepes, bonos Éxito, teatro, polizas
- Celebración de profesiones
- Ceremonia de fin de año
- Canelazo de amor y amistad
- Contrato a término indefinido.
- Bonificación colaborador del mes y del año
- Bonificación por Quinquenios
- Convención ELIT-SALUD TOTAL
- Beneficios Cooperativa (Créditos)
- Semana cultural.
- Programa valores
- Bonificación Incentivo Retador

APOYO A LA FAMILIA DE NUESTROS COLABORADORES

- Disfrute de vacaciones seguido de licencia de maternidad o paternidad.
- Día del niño y Halloween.
- Día de la Familia.
- Construyendo Futuro

DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL
¡Porque queremos verte crecer y ascender hasta llegar a la excelencia!

- Becas Cooptalentum.
- Campus Virtual UNITOTAL
- Diplomados.
- Campañas de donación a Funtalentum
- Promociones internas.
- Capacitación en las instalaciones.
- Programa 33.
- Campañas Donación de Sangre
- Campañas de Reciclaje
- Campañas de recolección de Juguetes

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Tenemos un lugar para todos

- Programa Semillero Nuevas Generaciones
- Contratación aprendices
- Contratación sin discriminación por la edad, sexo, etnía y tendencia religiosa.

LIDERAZGO INCLUYENTE Y PARTICIPATIVO

- Comités organizacionales
- Comité de Calidad
- Canales de comunicación interno del colaborador.
- Programa de liderazgo
- Grupos primarios
- Comité de Humanización
- Evaluación de desempeño
- Encuesta de Clima Organizacional
- Buzones de quejas y sugerencias



10 Seguridad y Salud en el Trabajo

[GRI 103-1] [GRI 103-2 103-3] [GRI 403-3]

Centro Policlínico del Olaya comprometido con la protección y bienestar de los colaboradores, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST) con el objetivo y la importancia de fortalecer los ambientes de trabajo, la calidad de vida laboral, disminución de las tasas de ausentismo por causa médica, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad y el aumento de la productividad, así mismo, garantizar el efectivo cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento que aplican a la organización.

Política de Seguridad y Salud de CPO

Centro Policlínico del Olaya se compromete con la prevención de los riesgos laborales, por medio de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la luz del mejoramiento continuo, como estrategia general de la organización.

ACCIONES

Programa de Capacitación anual: Programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios.

Gestión del cambio: Procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos

Brigada de emergencia: Consolidación y dotación de la brigada de emergencias incluyendo a terceros.

“ Los resultados al cierre del 2019 en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo fue del 91% alineando a nuestros terceros ”

El comité de

Seguridad y Salud en el Trabajo *(COPASST)*

Vigila y promueve las actividades que den respuesta a las normas y reglamentación en materia de seguridad y salud en el trabajo, para todos los niveles de la clínica, promoviendo prácticas saludables, motivando a los colaboradores en la adquisición de hábitos seguros y trabajando mancomunadamente con las directivas y salud ocupacional para el logro de los objetivos y metas propuestas de seguridad y calidad de vida en el trabajo. Actualmente, la organización cuenta con dos programas específicos, para mitigar y controlar la aparición de enfermedades laborales, con dos peligros identificados, el primero son los relacionados con problemas osteomusculares, en el cual, se ha implementado el programa de semilleros preventivos mediante la realización de espacios y jornadas de pausas activas, el segundo, está orientado al personal expuesto a peligro de radiación ionizante, establecido en el programa de vigilancia epidemiológica para radiaciones ionizantes (RRHH-DI-0021), con el cual se realiza, seguimiento mediante dosímetro personal a los colaboradores expuestos, jornadas de inspección y capacitación continua.

En el 2019 se avanzó en intervenciones de riesgo psicosocial integrado a comités de COPPAST, efr y convicencia.



11 Medio Ambiente

[GRI 103-1. 103-2]

Para **Centro Policlínico del Olaya** Olaya disminuir el impacto ambiental producto de la operación en salud, a través de estrategias dirigidas al aumento de residuos reciclables e implementación de tecnología que impacten positivamente en el mismo ha sido una prioridad y una búsqueda constante debido a la responsabilidad que como organización nos compete y de la cual somos conscientes. Por ello, la organización establece su política ambiental, la cual a su vez hace parte del Programa de Responsabilidad Social 'Ciudadela Verde'. Dicha política se mide a través de indicadores de gestión del área ambiental y el programa de RSE.

ESTRATEGIA ECOPOLI:

De esta estrategia macro se desprenden diversas actividades y/o programas que contribuyen al cumplimiento de propender por un mejor medio ambiente:

PROGRAMA DE RECICLAJE

Dentro de las políticas ambientales creadas en C.P.O. se ha implementado el programa de reciclaje para residuos hospitalarios, el cual tiene como principal meta, la implementación de buenas prácticas de manejo dentro de la responsabilidad social de la institución con sus colaboradores y usuarios, el cual permita crear una cultura de minimización en generación de residuos hospitalarios y similares.

El principal beneficiado en este proceso es el ser humano; en pro de una responsabilidad social empresarial se genera un impacto positivo al medio ambiente y todos sus habitantes. Principalmente este es el sector beneficiado cuyo argumento base es una actividad empresarial social y ambientalmente sostenible, comprometida con el planeta y sus habitantes.

Por otra parte, otro beneficiado es la institución donde se evidencia un ingreso monetario no esperado, generado por la venta de estos residuos, con lo cual el Centro Policlínico del Olaya obtiene ingresos adicionales destinados en su totalidad a nuestra organización promotora de bienestar social empresarial (FUNTALENTUM) para dar un excelente uso al mismo y en pro de una buena causa.

"En el 2019 el recaudo gracias al programa de reciclaje fue de $19,919,613. Dinero que se dona en su totalidad a la fundación "Funtalentum"

FUNTALENTUM +Xcompartir

100% de cumplimiento de capacitación del programa ambiental

LUMINARIAS LED

Centro Policlínico del Olaya, fiel al cumplimiento normativo legal da cumplimiento a la resolución 0159 de 2015, mediante el programa de la eliminación de productos y dispositivos con contenido de mercurio y la sustitución por alternativas más seguras y tecnologías menos contaminantes reemplazando luminarias con contenido de mercurio (fluorescentes) e implementando iluminación led beneficiando tanto al usuario interno en áreas administrativas así como al usuario externo en habitaciones y pasillos. El impacto ambiental negativo se ve significativamente reducido en la medida en que disminuye el consumo de energía y por ende se contribuye con la disminución de la huella de carbono a nivel mundial.



AHORRO DE AGUA

En Centro Policlínico del Olaya se cuenta actualmente con unidades hidrosanitarias ahorradoras de 3 litros por descarga de agua, lo que representa un ahorro significativo contra otros sistemas tradicionales que arrojan 10 litros por descarga. Adicionalmente se cuenta con un sistema de aprovechamiento de aguas lluvias que provee de agua a los sanitarios de las torres 4, 5, y 6 ahorrando hasta un 30,05% del recurso con respecto a los sistemas de descarga tradicionales.



RECAUDO DE TAPAS PLÁSTICAS

Pensando en el impacto ambiental que genera actualmente el plástico proveniente de diferentes fuentes se ubicó en puntos estratégicos de la clínica puntos de recolección de tapas plásticas de diferentes envases para que tanto nuestro cliente interno (colaboradores) y externo (usuarios, proveedores) puedan hacer una mejor disposición de este residuo. Posteriormente estas tapas plásticas son entregadas a la fundación “Sanar” la cual la recibe como donación para el apoyo a niños con cáncer, logrando entonces un doble impacto: ambiental y social.



CONVENIO PUNTO AZUL PARA MANEJO DE PILAS

El convenio contempla la recolección y disposición final de forma segura, de los residuos medicamentosos que son depositados allí por nuestros pacientes y usuarios, previniendo así la contaminación del suelo y las fuentes hídricas y logrando de esta forma disminuir el impacto ambiental.



CONVENIO CON LITTO PARA MANEJO DE RAEES

Dentro del plan de gestión integral de residuos se tiene contemplado el manejo y disposición final segura, de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, mediante el convenio con la empresa litto, la cual realiza aprovechamiento de las partes para dar un segundo ciclo de vida y así contribuir con el desarrollo sostenible de nuestro planeta.

GESTIÓN DE RECURSOS 2019

El impacto generado por el uso de recursos como la energía, repercute directamente en el consumo que afecta la inversión financiera de los mismos, por lo tanto es un tema prioritario desde nuestra perspectiva ambiental que se ve reflejado en nuestra política ambiental, la cual se soporta en la responsabilidad social y la sostenibilidad institucional promoviendo la gestión responsable de los recursos energéticos.

CONSUMO TOTAL DE COMBUSTIBLE:

685311,292 MG

CONSUMO TOTAL DE COMBUSTIBLES PROCEDENTES DE FUENTES RENOVABLES:

8078990,4 MG

CONSUMO DE CALEFACCIÓN:

0,0 MG

CONSUMO DE REFRIGERACIÓN:

0,0 MG

CONSUMO DE VAPOR:

0,0 MG

LOS TIPOS DE COMBUSTIBLE UTILIZADOS EN LA OPERACIÓN SON:

ACPM Y GAS NATURAL

EL CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

16843292,092 MG

CONSUMO DE ELECTRICIDAD:

8078990,4 MG

EMISIONES

El valor bruto de emisiones directas de GEI (alcance 1) en toneladas métricas de CO2 equivalente.

41,86 en toneladas métricas de CO2 equivalente

Los gases incluidos en el cálculo; CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o todos

CO2 - CH4 - N2O - HFCs

Las emisiones biogénicas de CO2 en toneladas métricas de CO2 equivalente.

0,0 en toneladas métricas de CO2 equivalente

Las emisiones en el año 2019

41,86 en toneladas métricas de CO2 equivalente

SE PRESENTA INCREMENTO EN LA ATENCIÓN DE PACIENTES, POR LO TANTO INCREMENTO EN LOS CONSUMOS:

GAS NATURAL

1.86 KGCO2E/NM3

ENERGÍA ELÉCTRICA

0.136 KGCO2 E/KWH

REFRIGERANTE

1.81



12 Comunidad
[GRI 103-1]

La organización visiona no solo el reconocimiento como una empresa que ejecuta sus actividades con compromiso social, sino que además busca construir escenarios que permitan la fluidez desde todos los grupos de interés con el compromiso social a través de la materialización de la política de responsabilidad social institucional, por ello dentro de la línea estratégica “Clínica Sostenible y Responsable” se encuentra el programa de responsabilidad social que contiene la perspectiva social, la cual tiene como objetivo contribuir en el desarrollo social y calidad de vida de los pacientes, población infantil, comunidad y estado a través de la educación y la ayuda colaborativa, por ende aportar al desarrollo integral de la primera infancia en bajas condiciones socioeconómicas es un tema primordial para la institución.

FuntalenTuM
+Xcompartir

Es por ello por lo que Centro Policlínico del Olaya apoya la fundación “Funtalentum” con el fin de contribuir con la disminución de los índices de niños no escolarizados en el país. En este sentido CPO se ha unido a esta iniciativa a través de la donación en dinero y en especie, altruista y voluntaria de toda la comunidad hospitalaria.



+20

MILLONES EN DONACIONES EN EL 2019

A HOY, CERCA DE 500 MENORES SE ENCUENTRAN VINCULADOS A ESTE PROYECTO.

« Proyecto Interactivo Renal (Unidad Renal) »

Centro Policlínico del Olaya cuenta con una unidad renal desde hace más de 13 años, la cual recibe pacientes con alto riesgo psicosocial y vulnerabilidad económica, por lo tanto, C.P.O, se ha comprometido con esta causa renovando y ampliando sus espacios y horarios para brindar atención a más pacientes, a su vez, que ha destinado un aporte para contribuir con sostenimiento de usuarios que así lo requieren, para poder recibir su tratamiento a través de auxilios económicos y alimentarios.

1.Ruta de transporte: Se destina un recurso económico para el pago de transporte puerta a puerta dirigido a pacientes que toman los servicios de la unidad renal en horarios nocturnos.

2019= 100%

2.Auxilio alimentario: Se le entrega al 100% de los pacientes un refrigerio en la cafetería de la institución después de su terapia renal.

2019= 100%

3.Auxilio económico: Se evalúan las condiciones socio económicas de los pacientes y posterior a esta evaluación, se determina un rubro para la entrega de auxilios de transporte que le permita a estos pacientes asistir a su sesión de diálisis o hemodiálisis.

2019 = 97.2%

4.Apoyo a la pequeña empresa: Consiente de las necesidades de la población con afecciones renales, la institución ha abierto un espacio para los pacientes de esta unidad que tienen una pequeña empresa, el cual se ha denominado “Feria Renal”, la cual se realiza una vez al año, y se brinda un espacio físico para que los pacientes ofrezcan productos y servicios a los empleados de CPO

2019=72%



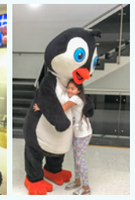




CAPACITACIÓN, EDUCACIÓN Y RECREACIÓN

Centro Policlínico del Olaya y sus colaboradores, han establecido diversos mecanismos de educación, capacitación y recreación para los pacientes y sus familias con el fin de contribuir en el desarrollo físico y social de la comunidad de pacientes de la clínica. Es así, como desde diversos servicios que atienden población.



MUSICOTERAPIA
Fortaleciendo lazos de amor

En el servicio de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales se brinda apoyo emocional a los padres que deben enfrentar la nueva situación de un bebé prematuro y al paciente, es por esto que el programa de musicoterapia apoya a la nueva familia a través de la música como terapia para promover en el recién nacido estimulación neural, sensorial y emocional, logrando con estas intervenciones fortalecer el vínculo con la madre/padre, y a su vez contribuir a reducir niveles de estrés y ansiedad de los padres, promoviendo la relajación y el autocuidado. También, se educa a la familia sobre el uso adecuado de la música durante y después de la hospitalización, con todo lo anterior buscamos impactar positivamente en la familia y por ende en la sociedad. Esta estrategia se realiza de forma periódica y se mide de forma bianual a través de indicadores del programa de musicoterapia.



EN EL 2019 SE ATENDIERON CON ESTA INICIATIVA A: **314 FAMILIAS** **SE REALIZARON 1.134 SESIONES DE MUSICOTERAPIA**

EDUCANDO CON AMOR
(Unidad de Rehabilitación)

La unidad de **Terapia y Rehabilitación**, en su programa de rehabilitación pulmonar y cardiaca han establecido diversas actividades lúdicas para promover la actividad física, fortalecer los procesos de educación y brindar un apoyo para la tercera edad a través de la integración y reconocimiento de sus habilidades. De esta manera, durante el año se realiza, a través de la iniciativa **“Educando con amor” en el cual se realizan las siguientes actividades:**

- Sesiones de Actividad física en convenio con el IDRD.
- Encuentro del adulto mayor ”Educando con amor”
- Celebración del amor y la amistad – Educación sexual.
- Graduaciones de pacientes de rehabilitación cardiaca y pulmonar.

AÑOS DORADOS

Dicha estrategia está dirigida a la comunidad de la tercera edad, del **“Gimnasio del sur”** donde los diferentes profesionales de la institución realizan actividades de autocuidado, estimulación cognitiva, hábitos saludables, actividad física y danza con el fin de promover un estilo de vida saludable en esta población. Estas actividades se realizan de forma periódica y las líderes de las actividades son la coordinación de atención al usuario y el área de psicología de la clínica.

“En el cumplimiento de esta perspectiva social el programa cerró para el 2019 con un 79.6%”



13 SARLAFT

Implementación del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo [GRI 205-1]

La lucha contra la corrupción es muy importante para **Centro Policlínico del Olaya**, por lo cual desde la linea estratégica Clínica Segura, se vela por la excelencia en los procesos, adicionalmente la Superintendencia Nacional de Salud, emitió la Circular 009 de 2016 donde se desprende el Sistema de Administración de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismos (SARLAFT), con el fin de prevenir y controlar estos sucesos.

Por tal motivo Centro Policlínico del Olaya cuenta con el Manual de SARLAFT, que contiene Políticas, Procedimientos, Códigos de Ética y Buen Gobierno, para prevenir la ejecución de actividades ilícitas por parte de los grupos al margen de la Ley.
El Sistema de Administración de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo SARLAFT, repercute de forma trasversal en la institución, al ser un sistema que vigila, previene y controla operaciones riesgosas o corruptas dentro de la misma. El impacto positivo se produce al interior y exterior de Centro Policlínico del Olaya al mantener vigilado cualquier actividad de colaboradores, proveedores o accionistas, con el fin de cumplir oportunamente con los lineamientos de la ley colombiana y contribuir a contrarrestar este delito.
Con base a las políticas establecidas de Centro Policlinico del Olaya con su manual de SARLAFT, la organización monitorea periódicamente a proveedores, usuarios y colaboradores para garantizar el adecuado manejo de los recursos y transacciones de la institución. A su vez, cada nuevo proveedor o colaborador debe pasar unos filtros de seguridad, en los cuales se analiza que no tenga vinculaciones o riesgos relacionados al lavado de activos, conductas corruptas o este inmerso en investigaciones judiciales que afecten el proceder ético con la organización y ante cualquier señal de alerta se activan protocolos de seguimiento y análisis de cada situación.

ACCIONES

1. Se incluye dentro del programa de inducción general dar a conocer el Sistema SARLAFT

2. Se incluye dentro de nuestra plataforma de capacitación virtual una evaluación sobre temas de SARLAFT para validar los conocimientos de nuestros colaboradores respecto a temas anticorrupción.

3. Los líderes involucrados o a quienes repercute o afecta estos temas asisten a foros y charlas sobre actualización del Sistema SARLAFT

LOS MECANISMOS PARA GARANTIZAR VINCULACIONES ADECUADAS YA SEA DE PROVEEDORES O COLABORADORES SON:

Evaluación a proveedores donde se garantiza la constitución formal y legal de la entidad.

Consulta a través de un recurso web de información sobre los posibles riesgos que sean vinculantes a la corrupción y lavado de activos.

Informe de los monitoreos de las señales.

OPERACIONES EVALUADAS PARA RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN

NÚMERO	PORCENTAJE
24,4	2,0%

Los resultados en cuanto a los posibles riesgos identificados no han sido materializados o han generado lazos vinculantes con los delitos de corrupción y lavados de activos.

14 INDICE DE CONTENIDOS GRI

[GRI 102]



Número del estándar	Contenido	Número de página
Contenidos Generales GRI		
Perfil de la organización		
102-1	Nombre de la organización	07
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	07
102-3	Ubicación de la sede	07
102-4	Ubicación de las operaciones	07
102-5	Propiedad y forma jurídica	07
102-6	Mercados servidos	07
102-7	Tamaño de la organización	16
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	17
Estrategia		
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	04
Ética e integridad		
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	12
Gobernanza		
102-18	Estructura de gobernanza	14
Prácticas para la elaboración de informes		
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	03
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	03
102-47	Lista de los temas materiales	03

Número del estándar	Contenido	Número de página
Contenidos Generales GRI		
Prácticas para la elaboración de informes		
102-48	Reexpresión de la información	03
102-49	Cambios en la elaboración de informes	03
102-50	Periodo objeto del informe	03
102-51	Fecha del último informe	03
102-52	Ciclo de elaboración de informes	03
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	03
102-55	Índice de contenidos GRI	34
Anticorrupción		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	32
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	32
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	32
Medio ambiente		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	22
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	22
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	22
302-1	Consumo energético dentro de la organización	25
Emisiones		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	26

Número del estándar	Contenido	Número de página
Contenidos Generales GRI		
Emisiones		
103-02	El enfoque de gestión y sus componentes	26
103-03	Evaluación del enfoque de gestión	26
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	26
305-2	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	26
Empleo		
103-01	Explicación del tema material y su Cobertura	16
103-02	El enfoque de gestión y sus componentes	16
103-03	Evaluación del enfoque de gestión	16
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	17
Salud y seguridad en el trabajo		
103-01	Explicación del tema material y su Cobertura	20
103-02	El enfoque de gestión y sus componentes	20
103-03	Evaluación del enfoque de gestión	20
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	21
403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	20
Formación y enseñanza		
103-01	Explicación del tema material y su Cobertura	18
103-02	El enfoque de gestión y sus componentes	18
103-03	Evaluación del enfoque de gestión	18
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	18

Número del estándar	Contenido	Número de página
Contenidos Generales GRI		
Comunidad		
103-01	Explicación del tema material y su Cobertura	27
103-03	El enfoque de gestión y sus componentes	28
103-03	Evaluación del enfoque de gestión	29



Centro
Policlínico del Olaya
Todo por la Salud y la Vida

Informe de Sostenibilidad 2019