Centro
Policlínico del Olaya
Todo por la Salud y la Vida

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2021, 2022, 2023

TABLA DE **CONTENIDO**

Materialidad y cobertura 01
Declaración de la directora general (GRI 102-14) 02
Perfil Institucional 03
Hitos históricos 04
Reconocimientos 06
Direccionamiento Estratégico 07
Filosofía corporativa 10
Gobierno Corporativo 12
Talento humano 16
Seguridad y Salud en el Trabajo 20
Medio Ambiente 22
Comunidad 28
Sarlaft 33

CONSOLIDACIÓN DE INFORME GRI **AÑOS 2021, 2022 y 2023**

En pro de la continuidad y constancia en nuestro compromiso en materia de responsabilidad social, y bajo nuestro lema de entregar todo por la salud y la vida de nuestros pacientes, para los años 2021, 2022 y 2023, con las nuevas formas de vivir posterior de la pandemia, logramos consolidar nuestro informe de sostenibilidad; gracias a cada colaborador que con su aporte, trabajo duro y pasión contribuyen a la materialización de los resultados de todas las acciones encaminadas al bienestar de nuestra comunidad, pacientes, colaboradores y medio ambiente.

MATERIALIDAD **Y COBERTURA**

Para la realización de este informe conservamos el enfoque y estructura a raíz de nuestros grupos de interés identificados en el sistema de gestión y garantía de calidad, nuestro programa de Responsabilidad Social 'Ciudadela Verde' y nuestra plataforma estratégica. Por ende, los temas materiales se derivan de lo anterior, y se encuentran distribuidos en cuatro de las seis estrategias institucionales que conforman nuestra plataforma estratégica.

- Clínica feliz.
- Mejorar tu experiencia es nuestro desafío
- Haz de la seguridad una prioridad
- Los desafíos nos fortalecen

CLÍNICA FELIZ

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

MEJORAR TU EXPERIENCIA ES NUESTRO DESAFÍO

Fidelizar y generar experiencias positivas en el paciente, su familia y demás partes interesadas.

HAZ DE LA SEGURIDAD UNA PRIORIDAD

Hospital Seguro.

LOS DESAFÍOS NOS FORTALECEN

Fortalecer la política de responsabilidad social empresarial logrando mejorar su impacto en los diferentes grupos de interés como parte esencial del desarrollo y la sostenibilidad organizacional.

DECLARACIÓN DE LA **DIRECTORA GENERAL**

Para Centro Policlínico del Olaya la responsabilidad social hace parte de la filosofía corporativa, por ende la alta dirección siempre ha buscado promover y apoyar esta iniciativa creando el programa de Responsabilidad Social 'Ciudadela Verde' acorde con los lineamientos estratégicos institucionales; 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.

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 contribuya 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*". Y basados en los principios de ética y transparencia empresarial, para conseguir con lo anterior, mayor equidad social, solidaridad y sostenibilidad organizacional.

Desde esta premisa se desprende, a su vez, nuestra política de voluntariado, la cual tiene como fin establecer la finalidad y los lineamientos entorno al voluntariado corporativo e individual, que genere los impactos esperados, en ese sentido nuestra política de voluntariado busca "*Fomentar en los colaboradores de Centro Policlínico del Olaya acciones sociales de cooperación, colaboración y solidaridad en beneficio de los pacientes, sus familias y población vulnerable en el marco del programa de responsabilidad social.*"

Después de una contingencia mundial como la pandemia del año 2020 y afrontando una nueva realidad en el año 2021, la organización mantiene su programa de RSE, confirmando a través de estrategias y medidas efr que las personas son nuestra prioridad, por ello desarrollamos acciones para aportar a su desarrollo y conciliación de la vida profesional y personal; en la perspectiva de ambiente y comunidad retomamos nuestras estrategias con las medidas necesarias para mantener la salud e integridad de todos.

Por consiguiente, como líder de esta gran institución es un orgullo y satisfacción presentarles el Informe de Sostenibilidad consolidado para los años 2021 al 2023 de Centro Policlínico del Olaya, elaborado de conformidad con los Estándares internacionales GRI y acorde a nuestra plataforma estratégica, un compromiso con el futuro.

Nicolle Wilches
Directora general
Centro Policlínico del Olaya

PERFIL **INSTITUCIONAL**

Centro Policlínico del Olaya es una Institución privada de tercer nivel de complejidad, fundada el 4 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, Odonto Lucía, y Odonto Calle 98), 3 unidades de diagnóstico externo (Castellana, Chapinero y Calle 98) sedes en 4 ciudades a nivel nacional de laboratorio clínico y toma de muestras distribuidas de la siguiente manera: cuatro (4) en Medellín, dos (2) en Santa Marta, dos (2) en Valledupar y tres (3) en Risaralda.

En Bogotá prestamos servicios de salud de III Nivel de complejidad en:

- Urgencias generales y ginecológicas
- Hospitalización
- Ginecología y obstetricia
- Unidades de cuidado intensivo neonatal, pediátrico y adultos
- Laboratorio clínico
- Cirugía con 19 especialidades quirúrgicas
- Unidad renal
- Oncología y Sala de Aplicación de medicamentos especiales
- Hemodinamia
- Consulta externa con más de 30
- especialidades
- Apoyo diagnóstico y terapéutico
- Odontología

HITOS **HISTORICOS**

1987

4 de Noviembre, 11 camas,
1 Quirófano, 5 Especialistas
Torre 1

2° resonador Magnético
en Colombia

1990

1999

Entra en servicio UCIN y
UCIA. Abrimos primeras
sedes Odontológicas

Apertura Torre 3, UCIO y
Urgencias. Nueva sede
de Castellana

2001

2004

Certificación ISO 9001 -
2000 Apertura de la
Unidad Renal

2006 - 2007

2006 Acreditación en
Salud, Resolución
1474 de 2002.
2007 Recertificación
ISO 9001:2000

Apertura de la nueva Torre 5
Hospitalización UADO
Remodelación UCIP

2017

2016

Construcción Torre 5.
Certificado
Responsabilidad
Social

Nueva torre 4. Ampliación
de Quirófanos. Ampliación
de la Unidad Renal

2015

2013

Re certificación ISO
9001-2008

Entra en servicio la torre 6.
Ampliación de camas
Hospitalarias y Consultorios.
Nuevo Laboratorio Clínico

2012

2009

Reconocimientos

2018

Certificación efr
Nueva entrada Principal
Ranking mejores clínicas de Latinoamérica
América Economía
Certificación ISO 900011:2015
Unidades de Cuidado Intensivo, Neonatal,
Pediátrico y Adultos. Servicio de Cardiología

Inauguración de Sede Castellana
Imágenes Diágnosticas
Apertura de servicio de SAME
Sala de Administración de
Medicamentos Especiales

2019

2020

Afrontamos la pandemia
por COVID-19
Habilitación y Ampliación
de Unidad de Cuidados
intensivos

Ampliación del área de
Hospitalización de la Torre 6.
Nuevo servicio de TAC,
Tomografía Axial Computarizada.
Nuevo servicio de Oncología.
Inauguración del servicio Hemodinamía
(Angiógrafo)

2021

2022

Apertura de la torre 7
Servicios ambulatorios y
consulta especializada.

Apertura del servicio de toma
y procesamiento de muestras
de VPH a nivel nacional.
Ascenso en el ranking de las mejores
clínicas y hospitales de Latinoamérica
de América Economía Intelligence

2023

RECONOCIMIENTOS

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Acreditación bajo Resolución 5095 de 2018 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

SC2009-1

NTC ISO 9001:2015

Certificado desde
23 de enero de 2004

INVIMA

Resolución N° 202250061 del 17 de febrero de 2022

Resolución N° 2017054562 del 20 de junio del 2017

Resolución N° 2014026390 del 19 de agosto del 2014

Resolución N° 2011022089 del 20 de junio del 2011

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

Resolución 3100 de 2019.

CERTIFICADO EN CONCILIACIÓN

Norma efr 1000-1
CO - 040 / 2018 / ICONTEC

CERTIFICADOS POR:

Red GLOBAL de HOSPITALES VERDES y SALUDABLES

CERTIFICADO ORDEN RESPONSABILIDAD SOCIAL DONA BOGOTÁ

¡COMPARTE EL DON DE LA VIDA!

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Con el direccionamiento estratégico de la plataforma estratégica 2023-2024 se definieron 12 objetivos y 6 estrategias institucionales alineados con la metodología Balance Score Card:

- Los desafíos nos fortalecen
- Mejorar tu experiencia es nuestro desafío
- Haz de la seguridad, una prioridad
- Poli + Digital + Seguro
- Nuestro Reto es la Mejora
- Clínica Feliz

La institución 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 planes y metas.

MISIÓN

Somos una familia institucional reconocida por sus altos estándares de calidad en la prestación de servicios de salud humanizados, seguros 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.

VISIÓN

Para el año 2024, Centro Policlínico del Olaya será reconocido a nivel nacional por altos niveles de calidad, seguridad y experiencia del paciente en la prestación integral de servicios de salud con un talento humano idóneo y compromiso social.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

PERSPECTIVA APRENDIZAJE

- Contar con colaboradores comprometidos y de alto desempeño, promoviendo su bienestar y desarrollo personal, familiar y laboral en un ambiente de trabajo seguro.
- Construir un ambiente de clínica feliz con innovación y capacitación constante

PERSPECTIVA INTERNA

- Fortalecer el sistema de información integrado mediante la transformación digital que asegure el avance en interoperabilidad y una cultura de seguridad, continuidad, integridad con disponibilidad de la información.
- Fortalecer los procesos asistenciales mediante la cultura de seguridad al paciente a través de la gestión de riesgo, gestionando prácticas seguras que minimicen la presencia de eventos.
- Orientar el desempeño de los procesos institucionales hacia la excelencia, con la participación de todos los actores del sistema, en aras de alcanzar los resultados organizacionales.
- Fortalecer e incentivar la investigación y los convenios docencia servicio orientados a mejorar la gestión clínica.

PERSPECTIVA CLIENTE

- Fidelizar y generar experiencias positivas en el paciente, su familia y demás partes interesadas.
- Fortalecer la articulación de la prestación de servicios en red con los diferentes actores del sistema de salud.
- Fortalecer el modelo de atención orientado al cumplimiento de las expectativas de los pacientes y a los atributos de calidad en salud.

PERSPECTIVA FINANCIERA

- Asegurar la sostenibilidad institucional mediante una adecuada gestión financiera que garantice el cumplimiento oportuno de las obligaciones y la optimización de los recursos.
- Fortalecer el portafolio de servicios que permita a la institución participar en nuevos mercados e incrementar el resultado del ejercicio económico.
- Fortalecer la política de responsabilidad social empresarial logrando mejorar su impacto en los diferentes grupos de interés como parte esencial del desarrollo y la sostenibilidad organizacional.

Balance Score Card de Centro Policlínico del Olaya 2023 - 2024

FILOSOFÍA CORPORATIVA

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.

NUESTROS PRINCIPIOS INSTITUCIONALES AL IGUAL QUE LOS VALORES CORPORATIVOS RIGEN NUESTRO QUEHACER DIARIO:

- **Principio de Beneficencia:**
  Hacer bien una actividad y hacer el bien a otros mediante una actividad bien hecha.
- **Principio de Autonomía:**
  El cliente o usuario de los servicios profesionales es persona, sujeto de derechos.
- **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.
- **Principio de no Maleficencia:**
  Prohibición de causar daño intencionalmente a los demás o abstenerse intencionalmente de no perjudicar innecesariamente a otros.

VALORES CORPORATIVOS

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 metas propuestos en la estrategia organizativa. Es disponer de todo nuestro potencial para sacar adelante todo aquello que nos han confiado.

HUMILDAD

Es conocer las propias limitaciones y debilidades y actuar de acuerdo con 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.

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.

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.

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.

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.

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.

GOBIERNO CORPORATIVO

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; razón por la cual, 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 37 procesos clasificados:

Estratégicos:

- Direccionamiento.
- Comunicaciones.
- Gestión del talento humano.
- Gestión del mejoramiento.
- Gestión de seguimiento y control.
- Experiencia del paciente y su familia.

Misionales:

Gestión Ambulatoria

- Consulta Externa.
- Odontología.
- Unidad Renal.
- Oncología y sala de aplicación de medicamentos especializada.

Gestión Hospitalaria

- Admisiones, Referencia y Contrarreferencia.
- Urgencias.
- Hospitalización.
- Cirugía.
- Esterilización .
- Ginecología y Obstetricia.
- Unidad de cuidados intensivos adultos.
- Unidad de cuidados intensivos neonatal.
- Unidad de cuidados intensivos pediátricos.
- Nutrición.

Gestión de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico

- Farmacia
- Laboratorio clínico y servicio pretransfusional
- Imágenes diagnósticas y diagnóstico vascular
- Terapia y rehabilitación
- Sedes Externas

Apoyo

Gestión financiera

- Caja
- Facturación
- Auditoría de cuentas de salud
- Contabilidad
- Cartera

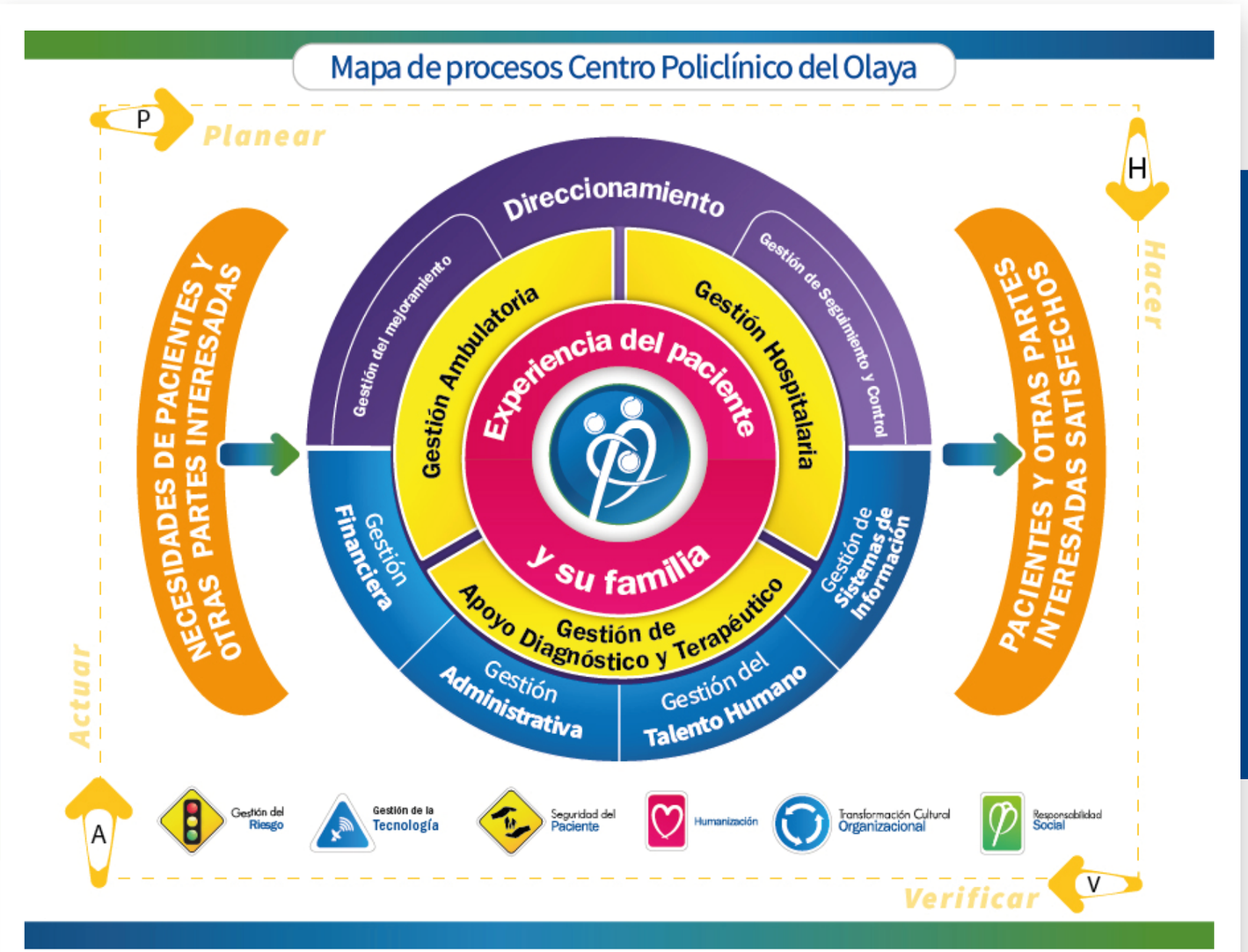
Gestión Administrativa

- Gestión de compras y logística
- Gestión de ingeniería biomédica
- Gestión de infraestructura física
- Gestión Ambiental

Gestión de Sistemas de información

Adicionalmente, cuenta con una estructura organizacional encabezada por la asamblea general de accionistas, la Junta Directiva, el presidente asesor y la Dirección General, quienes imparten los lineamientos estratégicos, que se despliegan a través de los diferentes comités institucionales; actualmente contamos 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.

A continuación, ***ilustramos nuestro mapa de procesos*** describiendo los procesos estratégicos, misionales y de apoyo en la institución:



Mapa de procesos de Centro Policlínico del Olaya 2022 - 2023

TALENTO **HUMANO**

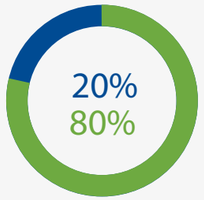
El Talento Humano como lo establece nuestra plataforma estratégica es la base de la organización y por ello dentro del direccionamiento estratégico, específicamente en la estrategia institucional Clínica Feliz se integran los objetivos:

- Contar con colaboradores comprometidos y de alto desempeño, promoviendo su bienestar y desarrollo personal, familiar y laboral en un ambiente de trabajo seguro.
- Construir un ambiente de clínica feliz con innovación y capacitación constante.

Lo anterior, enfocado a lograr así mismo un proceso de transformación cultural basados en una cultura de humanización, de seguridad al paciente y adoptando los ejes que nos presenta el Sistema Único de Acreditación. Finalmente, en el proceso de crecimiento institucional se evidencia de forma lineal el crecimiento en la planta de personal, reconociendo la diversidad en género y edad, que expondremos a continuación en los últimos 3 años.

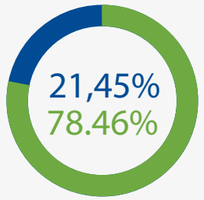
Para el año 2021 nuestra planta activa estaba en 1.226 empleados, para el año 2022 en 1.333 empleados y para el año 2023 en 1.402 distribuidos de la siguiente forma:

CANTIDAD DE HOMBRES Y MUJERES **2021**



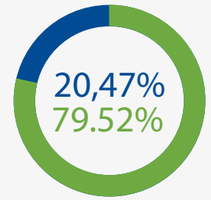
HOMBRES 250 | **MUJERES** 976

CANTIDAD DE HOMBRES Y MUJERES **2022**



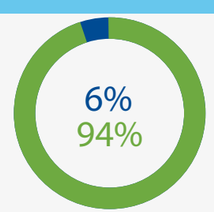
HOMBRES 286 | **MUJERES** 1046

CANTIDAD DE HOMBRES Y MUJERES **2023**



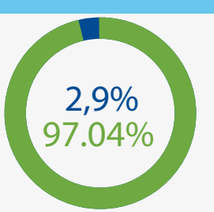
HOMBRES 287 | **MUJERES** 1.115

TIPO DE CONTRATACIÓN **2021**



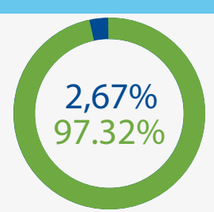
CONTRATO INDEFINIDO 1.158 | **CONTRATO TEMPORAL** 68

TIPO DE CONTRATACIÓN **2022**



CONTRATO INDEFINIDO 1.248 | **CONTRATO TEMPORAL** 38

TIPO DE CONTRATACIÓN **2023**



CONTRATO INDEFINIDO 1.311 | **CONTRATO TEMPORAL** 36

TIPO DE JORNADA LABORAL **2021**

JORNADA COMPLETA: 1.134
MEDIA JORNADA: 92

TIPO DE JORNADA LABORAL **2022**

JORNADA COMPLETA: 1.225
MEDIA JORNADA: 108

TIPO DE JORNADA LABORAL **2023**

JORNADA COMPLETA: 1.300
MEDIA JORNADA: 102

NUEVAS CONTRATACIONES EN EL 2021 [GRI 401-1]

POR GRUPO ETARIO

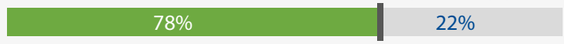
MENORES DE 30 AÑOS 197

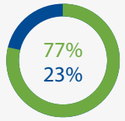
ENTRE 30 Y 50 AÑOS 217

MAYORES DE 50 AÑOS 0

POR GÉNERO

MUJERES 323 | **HOMBRES** 91





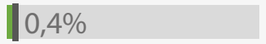
DE LOS 1.226 COLABORADORES DEL 2021
El 77% fue asistencial y el 23% personal administrativo

NUEVAS CONTRATACIONES EN EL 2022 [GRI 401-1]

POR GRUPO ETARIO

MENORES DE 30 AÑOS 241

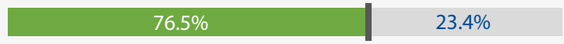
ENTRE 30 Y 50 AÑOS 246

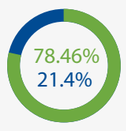


MAYORES DE 50 AÑOS 2

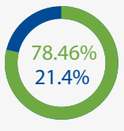
POR GÉNERO

MUJERES 373 | **HOMBRES** 114





DE LOS 1.187 COLABORADORES DEL 2022
El 78.6% fue asistencial y el 21.4% personal administrativo



DE LOS 1.187 COLABORADORES DEL 2023
El 78.6% fue asistencial y el 21.4% personal administrativo

NUEVAS CONTRATACIONES EN EL 2023 [GRI 401-1]

POR GRUPO ETARIO

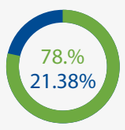
MENORES DE 30 AÑOS 304

ENTRE 30 Y 50 AÑOS 357

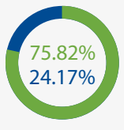
MAYORES DE 50 AÑOS 0

POR GÉNERO

MUJERES 507 | **HOMBRES** 154



DE LOS 1.333 COLABORADORES DEL 2022
El 78% fue asistencial y el 21.38% personal administrativo



DE LOS 1.402 COLABORADORES DEL 2023
El 75.82% fue asistencial y el 24.17% personal administrativo

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, y finalmente con el fin de fidelizar se establece dentro de los mecanismos un plan de capacitación (PDUF) que integra aspectos de formación técnica, personal y profesional contribuyendo así al fortalecimiento de su hoja de vida a la par de lograr los objetivos organizacionales.

CIUDADELA POLI
UNA CIUDADELA FAMILIARMENTE RESPONSABLE

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

CALIDAD EN EL EMPLEO

- Bonificación colaborador del mes y del año
- Bonificación por quinquenios
- Convención ELIT SALUD TOTAL
- Programa Valores
- Bonificación incentivo retador
- Celebración de profesiones
- Canelazo de amor y amistad
- Beneficios cooperativas (créditos)
- Semana cultural
- Semana de la salud
- Escuelas deportivas con cajas de compensación
- Convenios de ocio: Cine Colombia, salitre, crepes, bonos éxito, teatro, pólizas.
- Ceremonia de fin de año

DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL

- Becas Cooptalentum
- Campus virtual UNITOTAL
- Diplomados
- Promociones internas
- Programa 33
- Campañas de donación de sangre
- Campañas de donación Funtalentum
- Programa de reciclaje
- Campaña de recolección de juguetes.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Contratación sin discriminación de edad, sexo, etnia y tendencia religiosa.
- Voluntariado Corporativo
- Formando policiudadanos

APOYO A LA FAMILIA DE NUESTRO COLABORADORES

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

FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL

Para la vigencia 2021-2023 nuestro Programa 33, apoyó con el 33% de la matrícula para estudios superiores a 25 colaboradores por un valor de $26.313.262 millones de pesos. A su vez, durante estos años se promovieron 114 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) durante estos tres años se otorgaron 22 subsidios a colaboradores por valor de $316.000.000. En cuanto a nuestro Programa Valores: Centro Policlínico del Olaya busca otorgar un reconocimiento anual por su comportamiento ejemplar y por representar uno de los siete (7) valores, por ello se exalta a siete (7) colaboradores los cuales son postulados por el jefe inmediato teniendo en cuenta los criterios de selección definidos. Para los años 2021, 2022 y 2023 se realizó el reconocimiento a 21 colaboradores quienes recibieron un galardón y un incentivo económico que sumó un total de 11.200.000 millones de pesos, dicho reconocimiento también se entregó de forma presencial en la clausura.

PROMOCIONES

NIVEL DE CRECIMIENTO	2021	2022	2023
Operativo	29	32	39
Táctico	3	2	1
Direccionamiento	0	0	2
Total	32	36	42

CONSTRUYENDO FUTURO

Año Asignación Premio	Presupuesto	Cantidad de subsidios
2021	$91.000.000	7
2022	$135.000.000	9
2023	$90.000.000	6

PROGRAMA VALORES

Año Asignación Premio	Presupuesto	Cantidad de subsidios
2021	$3.500.000	7
2022	$3.500.000	7
2023	$4.200.000	7

PROGRAMA 33

Año Asignación Premio	Presupuesto	Cantidad de subsidios
2021	$2.500.000	12
2022	$6.400.000	4
2023	$17.413.262	9

Para las vigencias 2021, 2022 y 2023 se invirtió en capacitaciones y medidas efr para nuestros colaboradores de la siguiente forma:

	VALORES		
CRITERIOS	2021	2022	2023
Plan de bienestar e incentivos efr	$589.128.22	$842.648.735	$985.587.497
Formación y capacitación	$7.458.037	$73.735.564	$93.356.126
Incentivo retador	$241.419.511	No aplica	No aplica
Total, inversión	$838.005.770	$916.384.299	$1.078.934.623

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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.

SEGURIDAD Y SALUD EN CPO

CENTRO POLICLÍNICO DEL OLAYA institución prestadora de servicios de salud de alta complejidad, declara su compromiso con la seguridad y salud de sus colaboradores, contratistas, visitantes y demás partes interesadas, en pro del cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros que suscriba, a través del mejoramiento continuo, como estrategia de la institución.

POLÍTICA 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 de mejoramiento continúo, como estrategia general de la organización.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

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 de seguridad y salud en el trabajo 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.

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.

Los resultados en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo al cierre del 2021 fueron de 96.5%, al 2022 del 94.75% y al 2023 del 94.75%

LINEA 1 - TALENTO HUMANO

- Mensajes corporativos con líneas de comunicación acordadas.
- Actividades en sitio dirigidas al talento humano.
- Charlas en temas preventivos e informados.

LINEA 2 - COMUNICACIONES

- Estrategia de comunicación personal interno y externo.
- Unificación y diseño de mensajes.
- Campañas de promoción y prevención.

LINEA 3 - PSICOLÓGICA

- Apertura de línea de atención *soytuapoyoemocional@medicallth.com*
- Estructura de profesionales en Psicología, Trabajo Social y Psiquiatría para la atención emocional de primer acceso, personalizada para colaboradores del Grupo.
- Cursos cortos en temas preventivos e informados.
- Medición de riesgo psicosocial.

LÍNEA 2 COMUNICACIONES

Con base en las necesidades identificadas por talento humano se desarrollan y despliegan las comunicaciones a través de mensajes y videos enmarcados en las necesidades de los colaboradores. Para ello se desarrolló la imagen del programa.

La estrategia busca robustecer el modelo de apoyo emocional y psicológico ya existente en la organización, para esto se ofreció a los colaboradores una primera atención psicológica con concepto de acompañamiento o remisión a Psicología EPS o Psiquiatría de ser necesario, y se creó un canal adicional al existente: la Línea de apoyo emocional, “Soy tu apoyo Emocional” para canalizar estas solicitudes.

MEDIO **AMBIENTE**

Para Centro Policlínico del Olaya disminuir el impacto ambiental producto de la operación en salud, a través de estrategias dirigidas al aumento de residuos reciclables, ahorro de recursos naturales, implementación de tecnología y la correcta gestión de los vertimientos y residuos hospitalarios, ha sido una prioridad y una búsqueda constante debido a la responsabilidad que como organización asumimos y de la cual somos conscientes en una sociedad cambiante y de crecimiento.

La organización desde años atrás ha venido trabajando en su gestión ambiental como parte de su responsabilidad con la sociedad, es por ello por lo que la institución 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.

De esta estrategia macro se desprenden diversas actividades y/o programas que contribuyen al compromiso por un mejor medio ambiente.

CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

La generación de energía es uno de los principales causantes de gases de efecto invernadero en el mundo con consecuencias directas sobre el cambio climático. En este sentido y teniendo en cuenta que se trata de un recurso indispensable para la prestación de todos nuestros servicios, la reducción de su consumo es una oportunidad para contribuir a minimizar el impacto ambiental. Por ello, Centro Policlínico del Olaya da cumplimiento normativo legal 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 como al externo.

Adicional se realizan campañas periódicas, donde sensibilizamos sobre el ahorro de este gran e importante recurso, y se ejecutan seguimientos y control a los indicadores de consumo de energía en la organización.

Aunado a lo anterior, se realizan otras actividades tales como: ronda diaria de lectura de medidores de energía, con el objetivo de identificar en tiempo real las posibles pérdidas y/ fugas no perceptibles, así mismo se tiene establecido un consumo promedio diario de este recurso con el fin de poder determinar los consumos promedios El impacto ambiental negativo se ve reducido significativamente 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.

2021: 2.346.264 Kw

2022: 2.554.445 Kw

2023: 2.674.932 Kw

MES	AÑO		
	2021	2022	2023
ENERO	180.957	194431	188315
FEBRERO	169.943	183602	175850
MARZO	192.420	207454	199336
ABRIL	196.642	196874	194251
MAYO	208.187	194863	206222
JUNIO	205.554	187460	202225
JULIO	209.546	191466	202406
AGOSTO	200.288	199975	198118
SEPTIEMBRE	192.149	188063	194976
OCTUBRE	197.455	188285	202252
NOVIEMBRE	193.675	184808	194092
DICIEMBRE	199.448	187752	199012
TOTAL	CONSUMO FUENTES RENOVABLES		
	2,346,264	2.305.033	2.357.055

De nuestra medición de huella de carbono se obtiene que el consumo de energía es el de mayor impacto en nuestras emisiones por la actividad económica que maneja la institución, siendo el resultado del año 2021, 435.06 toneladas de CO2 equivalentes.

Fuente no renovable	Emisión TCO2E	Medición en JOULE
Gas natural	14,49	270.581.00
ACPM (Planta Eléctrica)	1,28	20512.00
Energía Eléctrica	300,74	2949251.92
Total	316,51	324.034.492

EMISIONES (GRI 305-1, 305-2, 305-3)

Para continuar en nuestro objetivo de minimizar el impacto ambiental y conscientes de las consecuencias de las emisiones generadas producto de la prestación de los servicios de salud se realizó la medición de la Huella de Carbono Corporativa, tomando el año 2020 como base para cuantificar y cualificar los gases de efecto de invernadero que produce la organización con el fin de identificar los procesos de mayor impacto en la institución.

De nuestra medición de huella de carbono se obtiene que el consumo de energía es el de mayor impacto en nuestras emisiones por la actividad económica que maneja la institución, siendo el resultado del año 2021; 300.74 toneladas de CO2 equivalentes.

CENTRO POLICLÍNICO DEL OLAYA EMITIÓ 699 TONELADAS DE CO2 EN EL AÑO 2021
desglosados por alcance de la siguiente manera:

			INTENSIDAD DE LAS EMISIONES
EMISIONES DIRECTAS Cuantificación anual emisiones de CO2	**Alcance 1**	36.11 TCO2 equivalente	0,08
EMISIONES INDIRECTAS De GEI al generar energía (alcance 2) Cuantificación anual toneladas CO2	**Alcance 2**	534.93	0,57
EMISIONES INDIRECTAS Cuantificación anual toneladas de CO2	**Alcance 3**	198,52	0,26

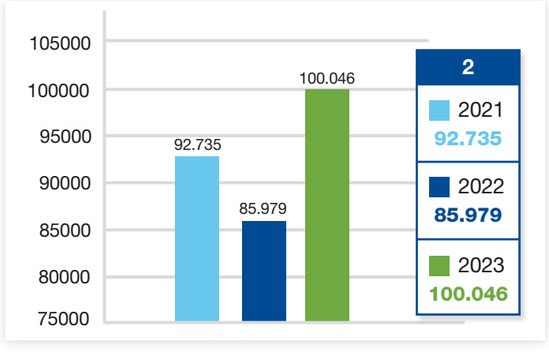
GESTIÓN DEL AGUA

El uso de este recurso natural como insumo vital es fundamental para los servicios que prestamos en la institución, por ello somos conscientes de que un uso eficiente del agua nos beneficia a todos: medio ambiente, sociedad y organización. Paralelamente, nos aseguramos de no sobrepasar los límites permitidos por la autoridad ambiental sobre el volumen de vertimientos que se realizan. Cabe anotar que la gestión en temas de agua es regulada por las autoridades ambientales mediante diferentes leyes y es un aspecto fundamental dentro de nuestro Sistema de Gestión Ambiental.

DATO: 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.

DATO: 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.

DATO: Teniendo en cuenta la emergencia sanitaria el consumo de agua se aumentó para el periodo 2020 - 2021 en un 6.9 %, representado en 6.344 metros cúbicos, lo anterior obedece al incremento en los procesos de lavado de manos, así como proceso de limpieza y desinfección rutinaria y terminal, Para el 2023 aumento en consumo en un 15%



Así mismo, debido a las campañas, los controles de ingeniería y las rondas diarias de inspección para control en el consumo de servicios públicos, para el año 2022 la tendencia fue a la baja en el uso de este recurso.

GESTIÓN DE RESIDUOS (GRI 306-2)

En CPO realizamos la adecuada gestión de residuos que generamos a través de una correcta segregación, tratamiento, aprovechamiento y disposición final, frente a este compromiso ambiental contamos con un programa para el manejo de residuos reciclables, logrando darle un segundo uso a los productos que tienen la opción de reincorporarse a la cadena productiva.

TIPO DE RESIDUO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Destinación
ORDINARIOS	61.407	61.502	50.928	64.560	58.599	59.950	58602	Relleno sanitario
RECICLAJE	72.267	72.257	52.618	55.240	59.948	68.063	68705	Recuperacion aprovechamiento
BIOLÓGICO	161.960	178.152	174.471	196.629	241.474	248.590	252908	Desactivación por autoclave de calor húmedo - termodestruccion
QUÍMICOS	17.957	18.052	33.690	32.303	42.612	46.404	47391	Termodestruccion tratamiento fisico
PELIGROSOS ADMINISTRATIVOS	1.510	455	115	115	549	605	587	Programas de aprovechamiento y recuperacion
ACEITES	20,65	0	0	2,4	3,2	0	0	Recuperacion

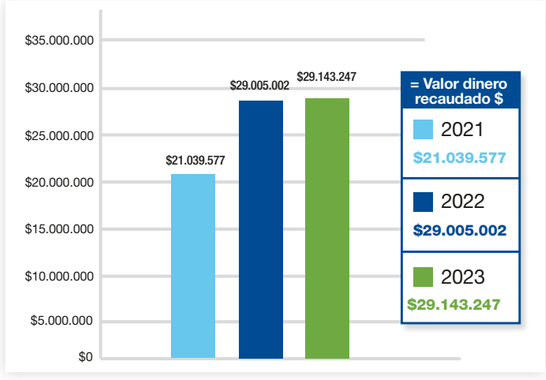
PROGRAMA DE RECICLAJE:

Dentro de las políticas ambientales creadas 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), este programa tiene dos fines, el primero es para dar un excelente uso a los materiales reciclables y el segundo apoyar en el ámbito social a los niños de la fundación.

Para los años 2021, 2022 y 2023, el total de recaudo por concepto de venta para reutilización de material de reciclaje tuvo el siguiente comportamiento:



Así mismo, mediante la vinculación a los programas “Pilas con el Ambiente” de la ANDI y “Punto Azul” realizamos la recuperación y manejo ambientalmente seguro de pilas, baterías y medicamentos vencidos previniendo así la contaminación del suelo y las fuentes hídricas y logrando de esta forma disminuir el impacto ambiental:

DURANTE LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS SE HAN GESTIONADO POR CADA UNO DE LOS PROGRAMAS LAS SIGUIENTES CANTIDADES:

01 **PILAS CON EL MEDIO AMBIENTE:**
Entregramos al gestor 130 kg de pilas.

02 **RAEES:**
Se gestionaron 1550 kg.

03 **TAPAS A LA FUNDACIÓN TAPITAS X PATITAS**
Se entregaron 270 kg de tapas.

04 **MEDICAMENTOS:**
423 kg según el convenio Punto Azul.

05 **ECOBOTELLAS:**

En pro de expandir nuestras medidas frente al aprovechamiento de materiales contaminantes y que pueden tener una reincorporación a la cadena productiva, en el 2021 lanzamos la estrategia ‘Ecobotellas’, la cual busca aportar con el reciclaje de botellas plásticas y plástico al medio ambiente, entregando dicho material a ONG’s contribuimos a convertirlo en insumo para crear madera plástica que servirá en la construcción de parques infantiles en zonas vulnerables de Bogotá. Dicha estrategia se lanzó en la semana de la responsabilidad social y busca no solo aportar nuestro granito de arena al medio ambiente sino a la mejora de la sociedad.

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.

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 MEDICAMENTOS

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.

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.

COMUNIDAD

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.

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.

A hoy, cerca de 500 menores se encuentran vinculados a este proyecto.

DURANTE EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE LOS AÑOS 2021, 2022 Y 2023 LA DONACIÓN POR PARTE DE NUESTROS COLABORADORES EN DINERO (UN PORCENTAJE DE SU NÓMINA) A FUNTALENTUM FUE DE 31.276.615 MILLONES EN DONACIONES.

PROYECTO INTERACTIVO RENAL

Centro Policlínico del Olaya cuenta con una unidad renal desde hace más de 14 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, 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.

En los últimos tres años (2021, 2022 y 2023) la inversión para transporte de nuestros pacientes renales fue de 900.000.000 pesos.

2

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, los cuales fueron de 36.000.000 millones de pesos en los últimos tres (3) años.

3

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 denominado "Feria Renal", el cual se realiza una vez al año donde se brinda un espacio físico para que los pacientes ofrezcan productos y servicios a los empleados de CPO. A partir del año 2022 este espacio se denominó "Feria Onco-Renal", brindando está oportunidad también a las familias y cuidadores de los pacientes de la Unidad Oncológica. Durante las vigencias 2021, 2022 y 2023 se recaudó un total de 21.586.000 millones de pesos.

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 asistenciales realizamos jornadas que atienden a la población.

Desde el servicio de psicología a través de los convenios docencia servicio se realizan actividades lúdicas a los pacientes con larga estancia hospitalaria, madres adolescentes y canguro, niños y adultos mayores. Estas actividades están enmarcadas dentro del Programa de Humanización en la línea de aprovechamiento del tiempo libre en el hospital, el objetivo es reducir los niveles de ansiedad que causa la estancia hospitalaria y fortalecer la adaptación y adherencia a la enfermedad.

SEMANA DE LA LACTANCIA MATERNA: ACTIVIDADES PARA NUESTRAS PACIENTES

Cada año en nuestra institución celebramos la **semana mundial de la lactancia materna,** el equipo de Ginecobstetricia, sus **practicantes de la Universidad Manuela Beltrán y la UCIN** realizan actividades para las pacientes maternas encaminadas en brindar información sobre cuidados y recomendaciones para **alimentar a sus recién nacidos de manera óptima** y así asegurar un crecimiento sano y debido desarrollo cognitivo a futuro y de esta forma promovemos el desarrollo de seres humanos saludables para la sociedad.

PROGRAMA DE FORMACIÓN DE CUIDADORES

La institución tiene un firme compromiso en apoyar actividades que promueven el bienestar, la salud y vida de la comunidad, por ende, realiza en convenio con fundaciones como Hemolife o con el Banco Distrital de Sangre, se realizan jornadas de donación de sangre para incentivar esta práctica altruista en la comunidad alrededor de la clínica y en los colaboradores de la misma, demostrando a través de esta estrategia el sentido social y el valor de la solidaridad.

Para los años 2121, 2022 y 2023 logramos que un total de 595 se unieran a esta gran causa, obteniendo 1.788 hemoderivados para salvar la vida de nuestros pacientes.

JORNADAS DE DONACIÓN DE SANGRE:

La institución tiene un firme compromiso en apoyar actividades que promueven el bienestar, la salud y vida de la comunidad, por ende, realiza en convenio con fundaciones como **Hemolife o con el Banco Distrital de Sangr**e, se realizan jornadas de donación de sangre para incentivar esta práctica altruista en la comunidad alrededor de la clínica y en los colaboradores de la misma, demostrando a través de esta estrategia el sentido social y el valor de la solidaridad.

Para el año 2021 logramos que 2**51 personas se unieran a esta gran causa** para ayudar a salvar vidas. Para e 2022 142 personas y para el 2023 202 personas.

Hemos conseguido hemoderivados para salvar la vida de nuestros pacientes. **2021: 753, 2022: 429 y 2023: 606**.

AÑO	NÚMERO DE DONANTES DE SANGRE	CANTIDAD DE HEMODERIVADOS
2021	251	753
2022	142	429
2023	202	606

DONACIÓN DE ÓRGANOS:

Centro Policlínico del Olaya ha recibido un reconocimiento por donación de órganos. De igual forma como institución de salud y en pro de una responsabilidad social apoyamos y fomentamos la donación de órganos como un acto de solidaridad con el prójimo. Durante las vigencias 2021, 2022 y 2023 se registraron 124 voluntades anticipadas, gracias a nuestras jornadas de carnetización.

La donación de órganos salva vidas, 1 donante puede salvar hasta 55 vidas. En CPO buscamos concientizar a las personas de la importancia de conocer las ventajas de ser donantes de órganos para que se puedan unir a estas jornadas y todos compartamos el don de la vida.

AÑO	VOLUNTADES ANTICIPADAS	JORNADA DE CARNETIZACIÓN
2021	0	1
2022	55	3
2023	69	3

SEMANA DE LA HUMANIZACIÓN

Cada año se realiza la semana de la humanización, y seguridad del paciente, la cual es lidereada por el área de Atención al Usuario y el programa de humanización con el fin de promover y fomentar la cultura de humanización en nuestros colaboradores, usuarios y sus familias. Mediante actividades lúdicas y charlas interinstitucionales se fortalecen los conocimientos y buenas prácticas para fomentar y garantizar una atención segura, efectiva y humanizada a nuestros pacientes y sus familias. Para e 2023, se incluyó la Semana de la Responsabilidad Social y Cultural.

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO – **SARLAFT**

La lucha contra la corrupción es muy importante para Centro Policlínico del Olaya, por lo cual desde la línea estratégica “haz de la seguridad, una prioridad”, 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, Código 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 en las políticas establecidas de Centro Policlínico 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

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

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. **02**

03 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:

Evaluaciones de ingreso a colaboradores con consulta de antecedentes legales o penales.

Informe de los monitoreos de las señales.

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.

La organización constantemente genera mecanismos y comunicaciones que permitan identificar y conocer la forma de reporte de eventos que se consideran de alerta.

102-55 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Número del estándar	Contenido	Número de página	Parte Omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
GRI 102: Contenidos Generales 2016					
Perfil de la organización					
102-1	Nombre de la organización	39			
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios				
102-3	Ubicación de la sede			x	
102-4	Ubicación de las operaciones				
102-5	Propiedad y forma jurídica				
102-6	Mercados servidos				
102-7	Tamaño de la organización				
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores				
Estrategia					
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones				
Ética e integridad					
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta				
Gobernanza					
102-18	Estructura de gobernanza				
Prácticas para la elaboración de informes					
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados				
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema				
102-47	Lista de los temas materiales				

Número del estándar	Contenido	Número de página	Parte Omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
Prácticas para la elaboración de informes					
102-48	Reexpresión de la información				
102-49	Cambios en la elaboración de informes				
102-50	Periodo objeto del informe				
102-51	Fecha del último informe				
102-52	Ciclo de elaboración de informes				
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe				
102-55	Índice de contenidos GRI				
Estándares temáticos					
Series 200 (temas económicos)					
Anticorrupción					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				
GRI 205: Anticorrupción 2016					
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción				
Serie 300 (temas ambientales)					
Energía					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes				
103-3	Evaluación del enfoque de gestión				

Número del estándar	Contenido	Número de página	Parte Omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
Contenidos Generales GRI					
GRI 302: Energía 2016					
302-1	302-1 Consumo energético dentro de la organización				
Emisiones					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura				
103-02	El enfoque de gestión y sus componentes				
103-03	Evaluación del enfoque de gestión				
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)				
305-2	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)				
Empleo					
103-01	Explicación del tema material y su Cobertura				
103-02	El enfoque de gestión y sus componentes				
103-03	Evaluación del enfoque de gestión				
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal				
Salud y seguridad en el trabajo					
103-01	Explicación del tema material y su Cobertura				
103-02	El enfoque de gestión y sus componentes				
103-03	Evaluación del enfoque de gestión				
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad				
403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad		SI	Información no disponible	La información obtenida no es suficiente para mostrar en este informe.
403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.		SI	No procede	La institución no cuenta con sindicatos

Número del estándar	Contenido	Número de página	Parte Omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
Contenidos Generales GRI					
Formación y enseñanza					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-01	Explicación del tema material y su Cobertura				
103-03	El enfoque de gestión y sus componentes				
103-03	Evaluación del enfoque de gestión				
GRI 404: Formación y enseñanza 2016					
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición				
Trabajo infantil					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-01	Explicación del tema material y su Cobertura				
103-03	El enfoque de gestión y sus componentes				
103-03	Evaluación del enfoque de gestión				
GRI 408: Trabajo infantil 2016					
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil				
Privacidad del Cliente					
GRI 103: Enfoque de Gestión					
103-01	Explicación del tema material y su Cobertura				
103-02	El enfoque de gestión y sus componentes				
103-03	Evaluación del enfoque de gestión				
GRI 418: Privacidad del cliente 2016					

RESUMEN EJECUTIVO

El informe de sostenibilidad de la vigencia 2021-2023 describe la gestión realizada por Centro Policlínico del Olaya a través de su programa de Responsabilidad Social: Ciudadela Verde y sus tres perspectivas: Desarrollo y crecimiento, ambiental y social.

Durante esta vigencia CPO invirtió **$26.313.262** a través de su Programa 33, con el cual apoyó a 25 colaboradores con el 33% de la matrícula para estudios superiores. A su vez, promovió a 114 personas como reconocimiento al crecimiento y desempeño laboral y profesional en áreas asistenciales y administrativas, así mismo entregó **$316.000.000.** en incentivos económicos, a través de su programa bandera Construyendo Futuro con el objetivo de aportar y apoyar el sueño de sus colaboradores de tener casa propia. Además, realizó una inversión de $2.833.333.692 en capacitaciones y medidas efr con el fin de promover la inversión responsable y reafirmar su compromiso con la calidad de vida del talento humano de caras a la excelencia institucional.

Desde su perspectiva ambiental se resalta la reducción de la huella de carbono en un 12.2% con respecto a la vigencia 2020, lo que ha permitido incrementar su impacto positivo frente a la protección del medio ambiente y su programa de reciclaje, el cual recaudó durante la vigencia 2021-2023, **$79.187.826** que fueron donados a la fundación Funtalentum, la cual brinda educación a cerca de 500 menores con el fin de contribuir con la disminución de los índices de niños no escolarizados en el país.

La organización busca además contribuir con la construcción de escenarios donde se visibilice la participación de los diferentes grupos de interés.

En el programa de Responsabilidad Social, mediante la ayuda colaborativa o la donación en dinero y/o especie. Es así como durante los años 2021, 2022 y 2023, nuestros colaboradores donaron a Funtalentum $31.276.615 mediante un porcentaje de su nómina. Además de apoyar a la pequeña empresa con la apertura de un espacio denominado “Feria OncoRenal”. Esta iniciativa se realiza anualmente con el fin de brindar un espacio donde las familias y cuidadores de los pacientes renales y oncológicos puedan exponer sus emprendimientos y recaudar dinero para contribuir con el bienestar económico del paciente y su familia. Para esta vigencia se recaudó un total de $ 21.586.000. CPO además cuenta con espacios de educación, capacitación y recreación para los pacientes y sus familias que contribuyen a su desarrollo físico y social tales como el programa de humanización, la escuela de cuidadores, talleres de apoyo emocional y estrategias como la semana de lactancia materna, la semana de la responsabilidad social y las jornadas de carnetización y donación de sangre.
En la culminación de la plataforma estratégica, para el año 2024 se presenta a continuación cuales son las estrategias que buscan continuar apalancando el programa de responsabilidad social en cada una de las dimensiones:

En la culminación de la plataforma estratégica, para el año 2024 se presenta a continuación cuales son las estrategias que buscan continuar apalancando el programa de responsabilidad social en cada una de las dimensiones:

DESARROLLO Y CRECIMIENTO

El marco del DESAFIO: ¡Todos por un mismo fin!, se plantea para el año 2024 dos estrategias enmarcadas en el crecimiento y desarrollo de los colaboradores, buscando:

1. Reducir la criticidad del riesgo psicosocial a través de la intervención de factores por demandas emocionales, cuantitativas y ambientales
2. Reducir la rotación de los colaboradores; así como garantizar el control y seguimiento a los casos blanco por fatiga laboral y el mejoramiento de las condiciones ambientales en los entornos de trabajo.
3. Formar a los aprendices de la organización en temas relacionados con los administrativos, para captarlos laboralmente una vez terminan su etapa productiva facilitando su inserción laboral y contribuyendo a estrategias de primer empleo.

MEDIO AMBIENTE

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA	**Gota a gota el agua se ahorra**
OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA	Asegurar la sostenibilidad institucional mediante una adecuada gestión financiera que garantice el cumplimiento oportuno de las obligaciones y la optimización de los recursos. Fortalecer el programa de responsabilidad social
IMPACTO POSITIVO	• Disminución de cantidad de vertimientos generados. • Promover el cuidado de los recursos naturales.
ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	• Clínica feliz. • Los desafíos nos fortalecen.

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA	**Optimiza el residuo y vuélvelo un recurso**
OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA	• Fortalecer programa de responsabilidad social • Asegurar la sostenibilidad institucional mediante una adecuada gestión financiera que garantice el cumplimiento oportuno de las obligaciones y la optimización de los recursos.
IMPACTO POSITIVO	Gestión de forma adecuada los recipientes, de tal forma que se puedan reutilizar y optimizar los recurso
ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	• Clínica feliz. • Nuestro reto es la mejora.

SOCIAL

Fortalecer la política de responsabilidad social empresarial logrando mejorar su impacto en los diferentes grupos de interés como parte esencial del desarrollo y la sostenibilidad organizacional.

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA

Tu salud oral nuestro objetivo, tu reconocimiento nuestra meta.

OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA

Ejecutar actividades extramurales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad dirigidas a la comunidad que contribuyen a mejorar y mantener su salud oral, logrando reconocimiento y posicionamiento de marca CPO como empresa socialmente responsable.

ALCANCE DE LA ESTRATEGIA

Población en condición social vulnerable.

IMPACTO POSITIVO

Apoyar y fortalecer las políticas y estrategias distritales para impactar en la reducción de caries dental generando una recordación y reconocimiento como empresa socialmente responsable.