

Comunicación de Progreso Enero de 2016 – 31 de diciembre de 2016

Medellín - Colombia, Agosto de 2017

CONTENIDO

Carta de renovación del compromiso	3
Perfil de la IPS.....	4
Grandes Cifras Consolidadas 2016	7
Gobernanza	9
Nuestra visión de futuro: Direccionamiento Estratégico 2017 – 2026	11
Relacionamiento con nuestros Grupos de Interés.....	11
Gestión integral de riesgos.....	13
Derechos Humanos	15
Estándares Laborales	21
Medio Ambiente	22
Anticorrupción	24

Carta de renovación del compromiso

Medellín, Colombia, 11 de julio de 2017

La IPS Universitaria fue aceptada el 29 de noviembre de 2013 por la Secretaría General de las Naciones Unidas como institución inscrita y comprometida con los principios del Pacto Global. Esto se logra gracias al desarrollo del Plan Estratégico Institucional 2006 – 2016, especialmente como mecanismo para cumplir con el objetivo estratégico: adoptar normas internacionales de responsabilidad social.

En calidad de Directora General de la IPS Universitaria expreso nuestro compromiso de avanzar en la implementación de los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. Nuestra comunicación de progreso es un reflejo de la gradual alineación entre un direccionamiento estratégico, basado en sostenibilidad, y un relacionamiento con nuestros grupos de interés, que visiona ser un hospital universitario de alcance internacional, confiable, innovador, con avances científicos en salud pública y con la conciencia de hacernos responsables en promocionar la transparencia y en mitigar las posibles consecuencias generadas a partir de nuestras actividades, sabiendo que tenemos que establecer nuevas estrategias para fortalecer el respeto a los derechos humanos.

La transparencia como eje rector de nuestro código de gobernanza, se basa en la rendición de cuentas, que sean claras y congruentes al enfoque organizacional de la estrategia, por ello, es indispensable también indicar en este informe que el desarrollo de las diferentes actividades, tareas y esfuerzos que realiza la institución, están dentro del marco de la responsabilidad social empresarial.

Esta segunda comunicación es una manera de evidenciar a todos nuestros grupos de interés los resultados de los esfuerzos realizados con este propósito entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2016.

Cordialmente,

Marta Cecilia Ramírez Orrego
Directora General

Perfil de la IPS

La IPS UNIVERSITARIA es el Hospital de la Universidad de Antioquia. Hoy se concibe como un centro de referencia para la atención en salud de alta complejidad, pero al centro de su misión está la gestión del conocimiento, mediante la docencia y la investigación, para contribuir con criterios de excelencia a la formación de los estudiantes de la Universidad. No obstante, su alcance va más allá y en sintonía con el propósito de la Universidad, promueve la oferta de soluciones integrales en salud con un enfoque de responsabilidad social.

Constituida como corporación dedicada a la prestación de servicios de salud desde el año 1998, dieciocho años después se perfila para ser uno de los mejores Hospitales Universitarios del país, donde se fortalecen competencias en los estudiantes, se promueve la investigación y el conocimiento, el desarrollo humano de los colaboradores y la responsabilidad social.

Desde sus inicios, la intención de sus fundadores, la Universidad de Antioquia y la Fundación de Apoyo a la Universidad de Antioquia, se ha materializado en realizaciones y logros signados por el compromiso con la calidad, la responsabilidad social y la formación de excelencia para el talento humano en salud. Son innegables sus logros en relación con el mejoramiento de las condiciones de atención en las regiones donde opera, sin embargo la sostenibilidad de largo plazo es un reto que ocupa hoy en día la mayor parte de los esfuerzos de sus directivos.

Desde 1998 se viene construyendo la historia institucional con eventos que hacen evidente el mejoramiento continuo y el compromiso institucional de prestar servicios de salud con calidad y contribuir al desarrollo del país mediante la docencia, la investigación y la innovación en salud y, el año 2016, a pesar de las contingencias sectoriales que le afectaron, no fue la excepción en materia de logros y realizaciones.

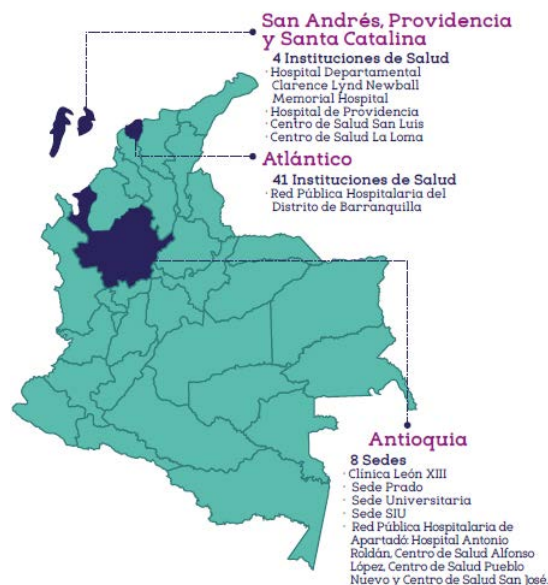
Sin lugar a dudas, el nuevo direccionamiento en búsqueda de soluciones integrales para los problemas más relevantes en el sector, empieza a materializarse con nuevas ideas en materia de Modelos de Atención en Salud, que compaginen bien con los lineamientos del Ministerio al respecto, con nuevas propuestas de contratación al sector asegurador y con nuevas fórmulas de entendimiento entre los actores del sistema. Pero quizás lo más relevante es la sinergia de objetivos en la gestión con la Universidad de Antioquia; los acercamientos del último año con profesores y directivos, en las diferentes unidades académicas, empiezan a poner en evidencia la importancia de la IPS para la Universidad, no sólo como su principal campo de prácticas, que lo ha sido en los últimos años, sino como un espacio destinado a acoger muchos de los principales proyectos estratégicos que ya la Universidad contempla en su futuro Plan de Desarrollo.

Los hitos más relevantes pueden sintetizarse en la siguiente infografía que da cuenta de la línea del tiempo institucional 1998 – 2016:

Los hitos más relevantes pueden sintetizarse en la siguiente infografía que da cuenta de la línea del tiempo institucional 1998 – 2016:



En el año 2016 la IPS UNIVERSITARIA mantuvo su presencia en tres Departamentos, contribuyendo con su gestión al bienestar de los habitantes de Medellín y su Área Metropolitana, el Municipio de Apartadó y su área de influencia, el Distrito de Barranquilla y el Archipiélago de San Andrés y Providencia. Lejos de declinar en su esfuerzo de proveer más y mejores servicios de salud a los habitantes de todas estas regiones, la Dirección de la institución se asegura de que en cualquier circunstancia la operación y el despliegue de modelos de atención sea sostenible. No de otra manera puede entenderse nuestro enfoque de responsabilidad social: los buenos resultados que se obtengan tienen validez en tanto los aprendizajes los prolonguen en el tiempo y haya reciprocidad de todos los actores con los esfuerzos de la IPS Universitaria.



Desde su fundación la IPS UNIVERSITARIA quiso ser parte integral y relevante del Sistema General de Seguridad Social en Salud, prestando servicios mediante acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación; implementando herramientas tecnológicas e informáticas relacionadas con la gestión técnico administrativa de los servicios de salud; fortaleciendo la investigación, la docencia y la innovación, como principios del conocimiento y de la práctica en las distintas áreas académicas y disciplinares. Precisamente la presencia en varias regiones del país, acompañando a las autoridades municipales, departamentales (e incluso nacionales) en la prestación de servicios de salud se destaca como un logro de la década 2006-2016. Hoy en día la IPS Universitaria considera la operación de sedes como una forma de solución más dentro de las muchas que podrá desarrollar la IPS en el futuro para atender a las necesidades del sector.

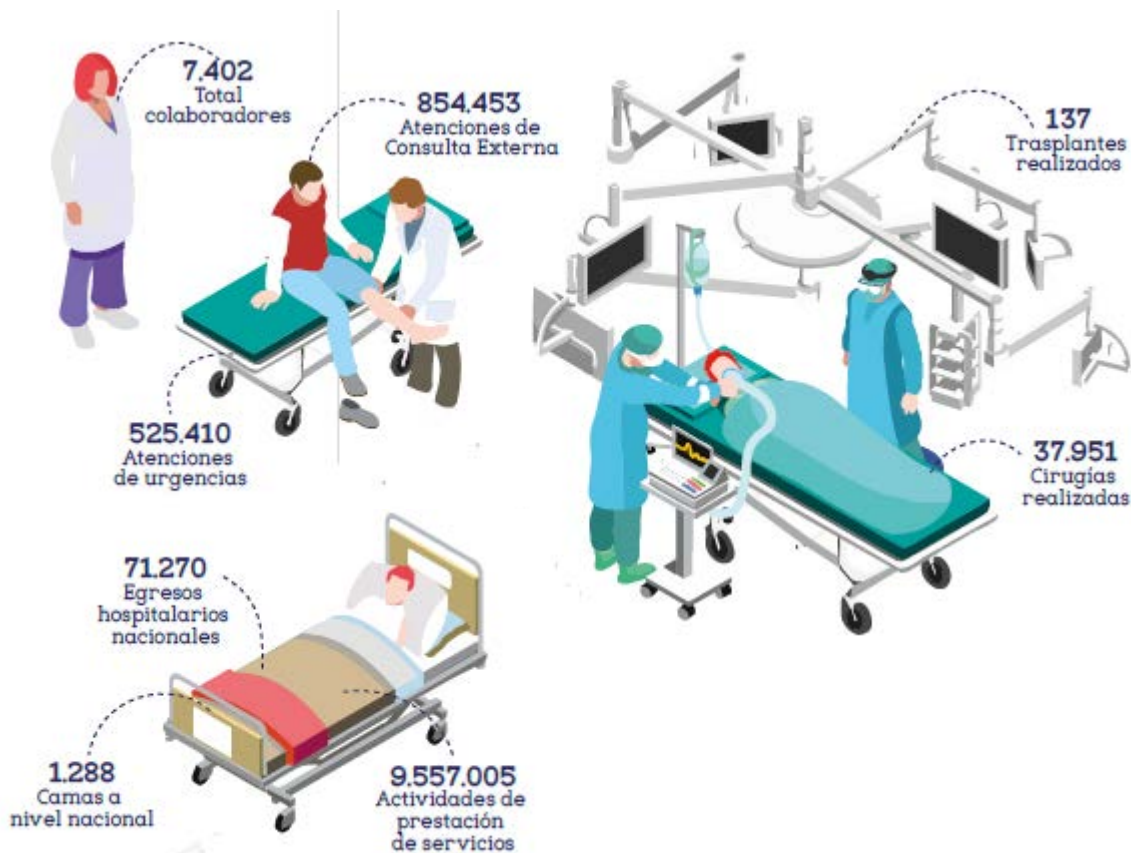
Ese ciclo del desarrollo institucional, guiado por los lineamientos vigentes desde el año 2008, tuvo su cierre el año anterior, con profundas reflexiones en torno a logros y resultados por parte de expertos dentro y fuera de la institución.

El cierre del Plan de Desarrollo 2006-2016 se produce en un momento de profundo replanteamiento del direccionamiento y la gestión institucional; el entorno, siempre cambiante, había generado toda suerte de riesgos y amenazas para una institución que, como la IPS, había expandido la operación a un punto de ver materializados muchos de esos riesgos y aumentada su vulnerabilidad al asumir el rol de operador de redes de servicios de salud locales y territoriales.

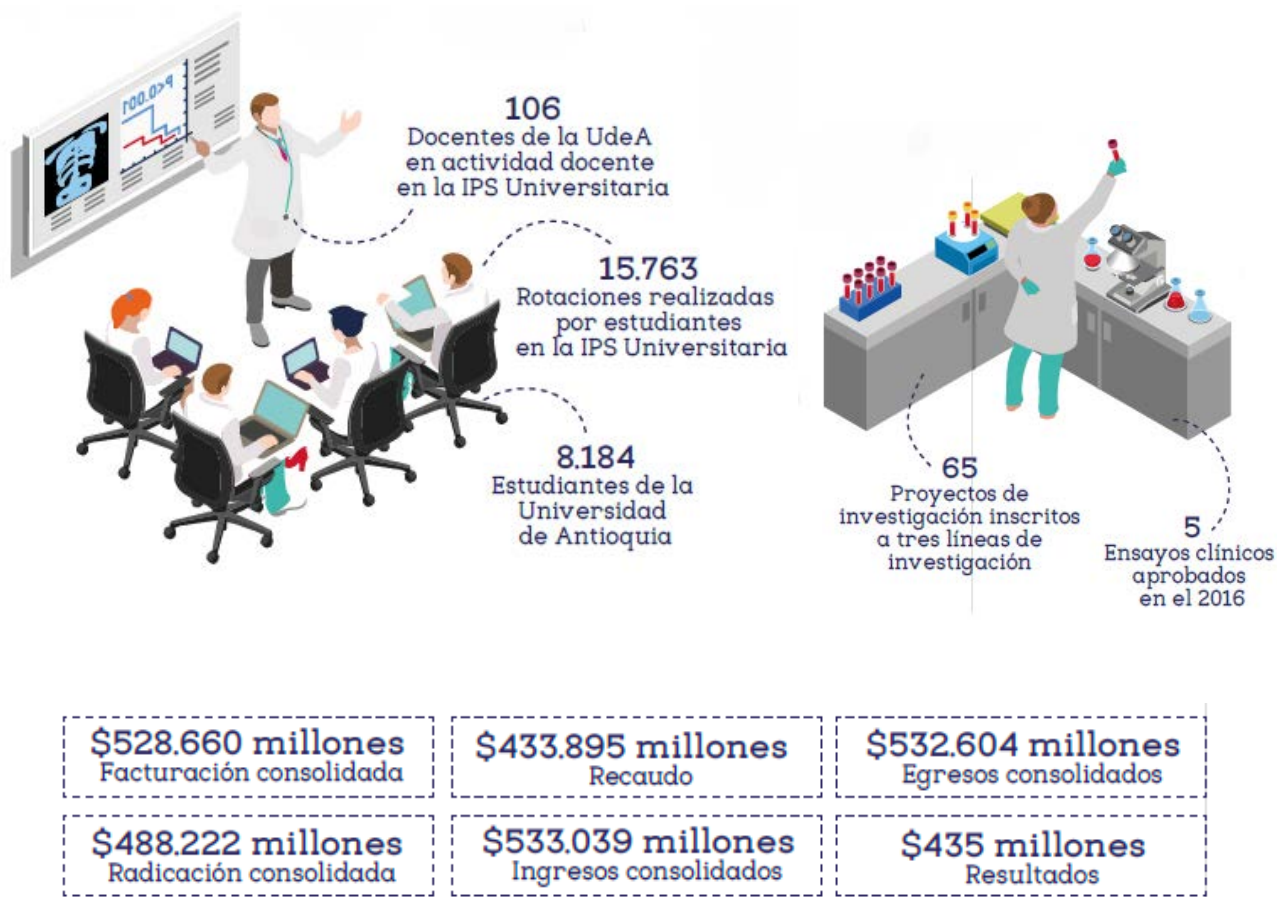
El nuevo direccionamiento pone al centro de los intereses institucionales a la Universidad de Antioquia, al servicio de las transformaciones sociales que el país necesita sí, pero con un profundo enfoque de institución universitaria fundamentalmente gestora del conocimiento, que se aplica por esa vía al desarrollo de soluciones en salud con enfoque de responsabilidad social.

Grandes Cifras Consolidadas 2016

Resultado de su reenfoque estratégico, con miras a ser un Hospital Universitario referente de excelencia, la institución hace su tránsito a nuevos modelos de prestación de los servicios, a nuevas formas de entendimiento con aseguradores y entes gubernamentales y a nuevas sinergias con la Universidad y sus dependencias. En ese proceso la operación no se detiene y las cifras 2016, que traducen a número lo que fueron miles de momentos al lado de los pacientes y sus familias, cientos de espacios de producción y transmisión del conocimiento con profesores, estudiantes, investigadores y personal de salud y millones de horas del talento humano institucional trabajando con ahínco por el logro de los resultados organizacionales, evidencian una empresa universitaria viva, vigente, aportando a la solución de los problemas del país y a la calidad de vida de sus habitantes.



A pesar de las situaciones que limitaron la oferta de servicios de la IPS Universitaria en su sede Clínica León XIII a principios de 2016, la institución mantuvo al final del año un nivel de ocupación y una gestión clínica comparable a la de años anteriores; muy pronto este referente de alta complejidad para la ciudad se puso de nuevo a plena disposición para atender las necesidades de la red de servicios de salud de Medellín y su Área Metropolitana.



Los mayores esfuerzos de la gestión institucional se han concentrado en lograr la estabilización del flujo de caja y gracias a ello se pudo normalizar la prestación de servicios en la sede Clínica León XIII, bastante disminuida en los primeros meses del año 2016.

Gobernanza

El gobierno institucional se conforma, de acuerdo con los Estatutos vigentes, con una importante presencia de la alta Dirección de la Universidad, con el señor Rector de la Universidad de Antioquia a la cabeza. En el año 2016 la Junta Directiva de la IPS Universitaria estuvo conformada por las siguientes personas y representaciones:



Mauricio Alviar Ramirez
Rector de la Universidad de Antioquia



Marta Cecilia Ramirez Orrego
Directora General IPS Universitaria



Luis Fernando Múnera Diez
Director Ejecutivo de la Fundación Universidad de Antioquia



Carlos Alberto Palacio Acosta
Decano de la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia



Manuel Santiago Mejía
Representante del Consejo Superior de la Universidad de Antioquia



Ricardo Álvarez García
Representante del Consejo Superior de la Universidad de Antioquia



David Hernández García
Representante Principal de los Usuarios de la Universidad de Antioquia



Héctor Jaime Garro Yepes (invitado permanente)
Secretario Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia

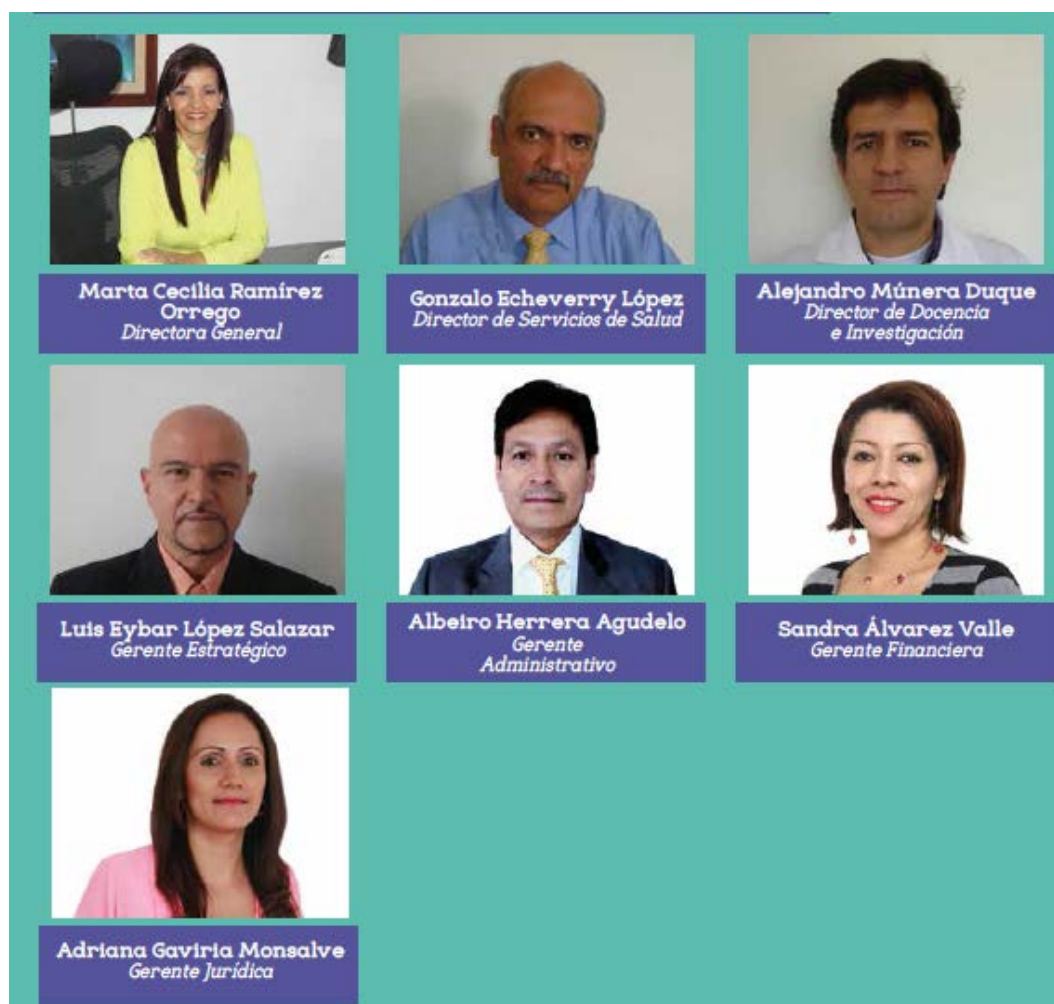


Fernando Tobón Bernal
(invitado permanente)
Vicerrector Administrativo de la Universidad de Antioquia



Juan Guillermo Londoño Posada (invitado permanente)
Miembro del Consejo Superior de la Universidad de Antioquia

A su vez la Dirección General de la IPS UNIVERSITARIA cuenta con un comité asesor y gestor de las políticas y lineamientos de la alta dirección, constituido por los principales líderes de procesos misionales, de direccionamiento y de apoyo, en cabeza de quienes recae el despliegue de la estrategia y la búsqueda de los resultados. En el año 2016 estuvo constituido por las siguientes personas:



Nuestra visión de futuro: Direccionamiento Estratégico 2017 – 2026

Para la IPS Universitaria, la década comprendida entre 2006 – 2016 fue un periodo de transformación resultado de las decisiones estratégicas del momento, la consolidación como uno de los más grandes prestadores de Servicios de Salud del país, los grandes retos del sector en un momento coyuntural del Sistema de Salud y de incertidumbre para la supervivencia de los prestadores de servicios de salud, fueron algunos de los hechos que incidieron en la proyección de futuro institucional para un nuevo decenio y que se plasman en la nueva plataforma y delineamiento estratégico. Alineado a ello se sientan las bases estratégicas para la formulación del Plan de Desarrollo 2017-2026 y se construye la ruta de objetivos estratégicos, programas y proyectos que conduzcan al logro de la visión 2026.

El crecimiento y diversificación de servicios de alta complejidad, al mismo tiempo que la especialización y el trabajo orientado a la certificación de centros de excelencia, hacen parte del nuevo planteamiento estratégico, que incluye a su vez un modelo integrador y complementario con la docencia, la investigación y la extensión de la Universidad de Antioquia como ejes misionales, enmarcados en el bienestar social y en la búsqueda de soluciones de salud para el sector.



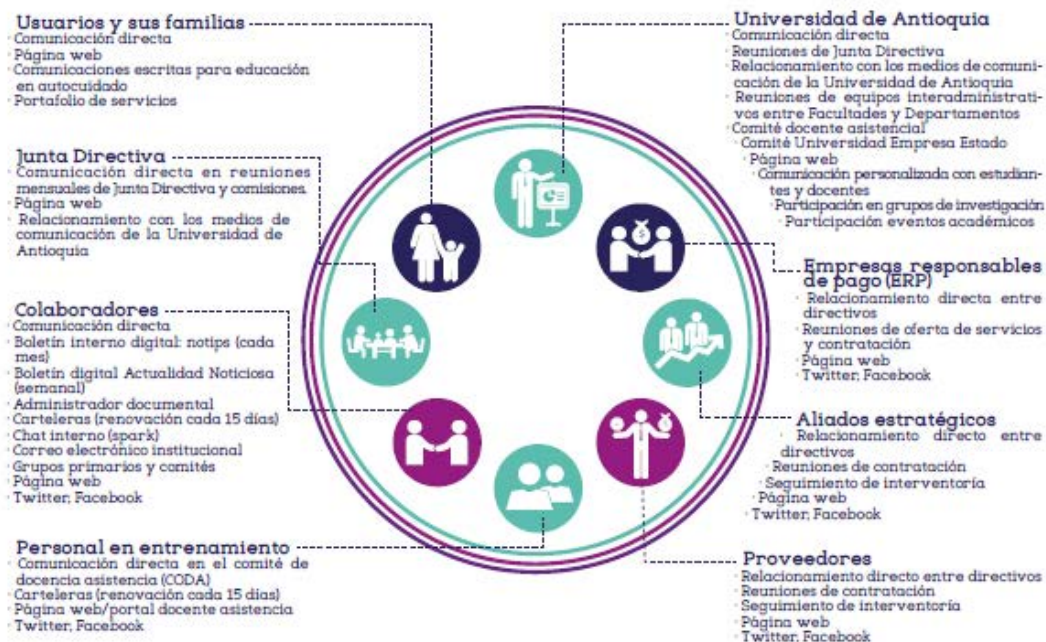
Relacionamiento con nuestros Grupos de Interés

Para la IPS Universitaria, el relacionamiento con los grupos de interés está basado en la colaboración y confianza, permitiendo explotar ideas innovadoras en servicios, productos y lograr un modelo de gestión empresarial que contribuya al bienestar de la sociedad; con información transparente, precisa, completa y oportuna y con acuerdos contractuales que promueven la competencia justa, en el marco de la legalidad y la anticorrupción; con decisiones y estrategias a favor de la sostenibilidad económica, social, ambiental y el respeto a los derechos humanos, materializando las propuestas de valor ajustadas a las necesidades y expectativas de los mismos.

Las nuevas estrategias de negocio, sus procesos y los cambios contextuales a menudo determinan nuevos conjunto de grupos de interés y su priorización se puede lograr mediante diferentes metodologías. Para la IPS Universitaria los grupos de interés estratégico serán aquellos que potencialmente tendrán alta influencia en sus actividades y además se verán más afectados, positiva o negativamente por la relación con la institución.

		Influencia del grupo de interés a las actividades de la IPS UNIVERSITARIA	
		Baja	Alta
Dependencia o afectación al grupo del interés debido a la relación con la IPS UNIVERSITARIA	Alta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Medio ambiente ✓ Otras instituciones de educación superior 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Junta Directiva ✓ Usuarios y sus familias ✓ Colaboradores y familias ✓ Personal en entrenamiento ✓ Universidad de Antioquia ✓ Empresas responsables de pago ✓ Aliados estratégicos ✓ Proveedores
		Grupos de interés con los cuales se tiene un relacionamiento o tratamiento justo, actuar bajo las políticas institucionales, normas colombianas y de manera ética tratar de mantener sus necesidades satisfechas dentro de los límites de una relación costo- beneficio equilibrada.	Grupos de interés estratégicos: Claves para la sostenibilidad institucional, las relaciones generan oportunidades y satisfacción mutua de necesidades
	Baja	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organización Mundial de la Salud ✓ Organización Panamericana de la Salud ✓ Comunidad vecina a las instalaciones ✓ Otras IPS públicas y privadas ✓ Instituciones de educación técnica y tecnológica ✓ Gremios de Instituciones 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bancos ✓ Organismos rectores del Estado ✓ Organismos de control del Estado ✓ Medios de comunicación ✓ Jueces
		Grupo de interés de baja prioridad, con los cuales se mantienen canales abiertos y generales de información y retroalimentación	Grupos de interés con los cuales los procesos a cargo deben mantener relaciones activas basadas en información, asegurar un equilibrio entre sus necesidades y la alta influencia a la institución.

Con los grupos de interés así priorizados, la IPS Universitaria ha establecido canales de comunicación de acuerdo con las necesidades y expectativas que ellos han formulado.



Gestión integral de riesgos

En el 2016 se continuó fortaleciendo el Sistema Integral de Gestión del Riesgo definiendo el alcance de sus tres componentes: la gestión de riesgos operativos y de procesos, la gestión de riesgos estratégicos y la gestión de la continuidad de negocio. Dicho alcance se definió y alineo teniendo en cuenta el modelo de supervisión basado en riesgos que plantea la Superintendencia Nacional de Salud a todos los actores del sistema.

Alcance y definición de los componentes del Sistema Integrado de Administración del Riesgo de la IPS Universitaria

Componentes	Alcance
1. Gestión del Riesgo Operativo y de Procesos	Riesgos en los procesos de Atención
	Riesgos Operativos
	Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo
2. Gestión de Riesgos Estratégicos	Riesgo de Salud Actuarial
	Riesgos del Negocio y la estrategia: positivos y negativos
	Riesgos del Mercado de Salud
	Riesgos Financieros: liquidez Crédito, Mercado de Capitales
3. Gestión de la Continuidad del Negocio	Riesgo Reputacional
	Planes de Respuesta: <ul style="list-style-type: none"> → Plan de Gerencia en Crisis → Plan de Manejo y Comunicación de Crisis → Plan de Recuperación y Contingencia de Procesos o Servicios Claves → Plan de Aseguramiento de Bienes → Plan de Emergencias

Teniendo en cuenta los alcances, para el 2016 la IPS Universitaria priorizo en cada uno de los tres componentes puntos claves a abordar teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico estratégico institucional y las exigencias normativas que se imponían para el sector; en este sentido las principales actividades desarrolladas fueron:

1. Gestión de Riesgos Operativos y de Procesos:

Se diseñó e implementó del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT). Se nombró el oficial de cumplimiento, se capacitaron 30 colaboradores con un diplomado de la Universidad Pontificia Bolivariana, en atención a la circular 009 con el cumplimiento de todas las obligaciones asociadas a formato y políticas específicas.

2. Gestión de Riesgos Estratégicos:

Alineado a los riesgos del mercado en salud y los riesgos del negocio, se trabajó en la identificación, análisis y valoración de los riesgos del nuevo modelo de contratación institucional bajo pago global prospectivo. Como resultado de este análisis, se desencadenó el rediseño y la reestructuración de un nuevo modelo de atención en salud en Red: Modelo Integral de Prestación de Servicios de Salud IPS Universitaria MIPSU; lo cual demuestra una visión enfocada en la continuidad del negocio.

3. Gestión de la Continuidad del Negocio:

Articulado con los dos primeros componentes y alineado con los resultados del diagnóstico de riesgos estratégicos 2015, la institución inicia un plan de gerencia en crisis que denomina: Plan de Intervención y Reenfoque Estratégico. Este plan contempla 7 acciones estratégicas, las cuales aún están en curso de desarrollo, estas son:

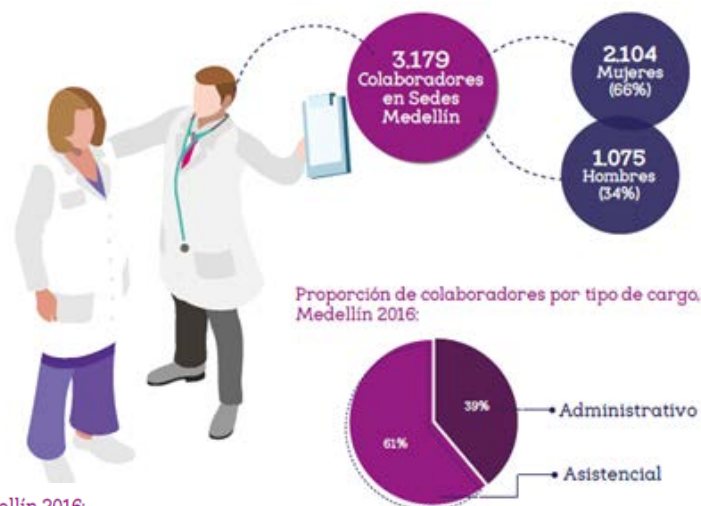
- Estructurar el Plan de Negocio de la IPS Universitaria
- Evaluar viabilidad del Plan de Negocio de las sedes San Andrés, Apartadó y Barranquilla.
- Reingeniería del proceso de contratación y adquisiciones
- Reingeniería del proceso de gestión financiera
- Diseño del proceso de mercadeo y venta de servicios
- Formulación del Plan estratégico 2017 – 2026
- Fortalecimiento del sistema de gestión integral del riesgo

Derechos Humanos

La IPS Universitaria asume las disposiciones de la declaración universal sobre los derechos humanos y así se refleja en la plataforma estratégica y en el código de Ética y Buen Gobierno; en éste último se establecen un conjunto de postulados que guían las conductas de los colaboradores, aliados, proveedores y contratistas con el fin de que su hacer corresponda con los valores y principios institucionales, además de un grupo de medidas y prácticas que regulan la gestión administrativa de los responsable de la dirección, gerencia y coordinación de las acciones orientadas a la realización satisfactoria de las políticas institucionales.

Dentro de las medidas para promover y garantizar una gestión sostenible, se define el apoyo y respeto por la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional y además establece que la institución no será cómplice de los abusos de los derechos humanos. Se define que los actos contrarios a la ética y a las normas que sean observados en el desempeño laboral y social serán asumidos de forma responsable y corregidos, buscando restaurar la armonía y el respeto por la dignidad del ser humano.

En este sentido, la gestión del talento humano es una prioridad institucional y es abordada como un proceso transversal a toda la institución, integrador, continuo y sistemático, constituido por políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a lograr la eficiencia, eficacia y oportunidad en la prestación de los servicios institucionales, mediante sus cuatro subprocesos (integración, compensaciones/beneficios, calidad de vida y evaluación/control); caracterizándose por involucrar y apoyar a las personas en su desarrollo integral hacia el mejoramiento de la seguridad del paciente y la creación de condiciones favorables de desempeño.



Distribución de los colaboradores por relación laboral, Medellín 2016:

Relación laboral	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Vinculado	358	533	891	28%
Aliados	717	1571	2288	72%
Total	1075	2104	3179	100%

Independientemente de la modalidad de contratación, las relaciones con los colaboradores se dan en el marco del código sustantivo de trabajo que es un compendio de normas que regula las relaciones entre los trabajadores y empleadores en Colombia; para el caso del personal aliado se plasman en el Reglamento del contrato sindical y el Régimen de compensaciones de los afiliados partícipes del contrato sindical y para el personal vinculado a través del Reglamento interno de trabajo.

La IPS ha definido que la jornada laboral ordinaria es de 48 horas semanales mediante jornadas flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio; específicamente para el personal asistencial y de apoyo, se labora por turnos máximo de 12 horas que pueden ser distribuidos de lunes a domingo cuya asignación se realiza de conformidad con las necesidades institucionales y las horas contratadas, sin vulnerar ningún derecho del colaborador, respetando los preceptos de ley de pagos de recargos, dominicales y descansos compensados. Entre otros aspectos definidos en el reglamento, se estipula además que cada colaborador goza anualmente de un periodo de vacaciones de 15 días hábiles previo acuerdo con el jefe inmediato con el fin de garantizar la continuidad en el servicio.

Además, garantiza que los trabajadores cuenten con el equipo de protección y la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura, a través de procesos de seguridad y salud en el trabajo y el proceso de inducción; éste último consiste en brindar un acompañamiento a todas las personas que ingresan a la institución, para que obtengan un conocimiento general del funcionamiento de la organización y su dinámica laboral. Un día de cada semana se lleva a cabo este proceso, a través del cual se les brinda información sobre Direccionamiento Estratégico, Gestión Ética, Gestión de la Calidad, Gestión del Talento Humano, Humanización, Gestión de la Información, Gestión de la Tecnología y Seguridad, entre otros. La inducción también contempla un recorrido por las instalaciones y el acompañamiento del nuevo empleado a su equipo de trabajo para la capacitación específica del cargo a desempeñar.

De otro lado y enmarcando las acciones en la responsabilidad social, velar por el bienestar de los colaboradores es otra de las prioridades para la IPS Universitaria, se busca entonces preservar la integridad física, emocional y mental y mejorar la cotidianidad laboral, a través de acciones que produzcan el mejoramiento de las condiciones personales, familiares y sociales. En este sentido se desarrollaron las siguientes actividades durante el 2016:

Actividad	Descripción	Periodicidad	Beneficiados
Entrenamiento físico integral - Fitness	Clases dirigidas de tae bo, stretching y fitness, se realiza seguimiento y análisis de masa corporal y consejos nutricionales a los asistentes.	21 veces al año	95 colaboradores
Actividades con nuestra caja de compensación	Asesoría personalizada de los beneficios de la caja de compensación. Subsidios de vivienda por valor de \$34.472.750.	5 stand 4 charlas y 2 subsidios de vivienda asignados	57 colaboradores
Convenio Gimnasio Smart - Fit	Beneficio de no pago de membresía ni cuota de mantenimiento, al igual que una tarifa preferencial en las mensualidades y descuento por nómina.	Todo el año	52 colaboradores Cada mes

Actividad	Descripción	Periodicidad	Beneficiados
Convenio gimnasios Comfama	Acceso a estos gimnasios con tarifas preferenciales que se descuentan de nómina.	Todo el año	6 colaboradores cada mes
Torneo tenis de mesa	En 2016 se realizó primera versión del Torneo de tenis de mesa IPS Universitaria en la modalidad individual masculino.	1 vez al año	16 colaboradores
Feria de stand	Esta actividad permite integrar diversas empresas con la que se tienen convenios en aras de incentivar la utilización de sus servicios y brindar información a los colaboradores.	2 veces al año	26 empresas
Feria de la familia	Actividad que promueve el reconocimiento a los talentos, artes y oficios de los colaboradores y sus familias, fami-empresas progresando en nuestra IPS Universitaria.	1 vez al año	15 fami-empresas
Concurso de cuentos y dibujos infantiles	Busca promover espacios de conciliación laboral-familiar que permitan estimular la lectura, la creatividad y entornos saludables llenos de magia y fantasía. Se realiza en dos categorías (una de niños pequeños y otra de grandes) entre los hijos de los colaboradores aliados y vinculados, los cuentos son calificados por un jurado integrado por varias áreas de la institución y se realiza premiación y reconocimiento a todos los participantes.	1 vez al año	19 niños
Celebración del día del niño	Actividad lúdico-recreativa orientada a fomentar la integración y sana diversión entre los hijos de nuestros colaboradores. En el 2016 la actividad se realizó en las salas de cine de Procinál en el centro comercial aventura.	1 vez al año	187 niños
Títeres en escena	Es un programa de la Universidad de Antioquia que tiene como objetivo compartir de manera lúdica y amena los contenidos científicos y artísticos del museo mediante el teatro de muñecos a grupos familiares con niños y niñas. Estos disfrutaron de un recorrido por el museo, de un pinta caritas y de una actividad recreativa por parte de comodísimos.	1 vez al año	42 niños
Detalles de fechas especiales	Entrega de detalles en fechas especiales como cumpleaños, celebración del día de cada profesión, los nacimientos de hijos de los colaboradores y aniversarios de 5, 10 y 15 años.	Todo el año	Total de colaboradores vinculados
Limpieza facial Yambal	Se realizó una jornada de limpieza facial, análisis de cutis, limpieza, exfoliación y relajación, tonificación, hidratación, nutrición profunda, protección solar.	1 vez al año	97 colaboradores
Seguro de vida	Socialización y trámite de los beneficios: Vida, enfermedades graves, reclamaciones por maternidad/paternidad, reclamaciones por hospitalización.	Todo el año	Totalidad de colaboradores vinculados
Concurso disfraces	Se contó con la participación de 23 fotos, de manera individual y grupal, y los colaboradores por medio de un link votaron por su disfraz favorito.	1 vez al año	23 colaboradores

Actividad	Descripción	Periodicidad	Beneficiados
Plan de Vacaciones	Por directriz gerencial se toma la decisión de poner al día durante el año 2016 y 2017 impactar el pasivo laboral por vacaciones, ordenando el disfrute efectivo de los días pendientes.	Todo el año	Totalidad de los colaboradores vinculados

En el tema de formación, la IPS cuenta con la plataforma virtual Misión Servicio que es suministrada por la Administradora de Riesgos Laborales ARL Sura; con ella se busca capacitar masivamente a todos los colaboradores de la institución con el fin de adquirir o reforzar el conocimiento en diversos temas; durante el 2016 se abordaron 16 temas.



Se promovió además la asistencia a eventos académicos a nivel nacional e internacional, asistiendo un total de 80 colaboradores al cierre del 2016. Dos de los colaboradores participaron como ponentes en los siguientes eventos:

- Congreso ORAHS llevado a cabo en la Universidad de Navarra en Pamplona - España del 24 al 29 de Julio con la ponencia: "Dynamics of the process of care from impatient and its influence on the hospital Stay".
- Congreso Mundial de Infectología en New Orleans – EEUU realizado del 25 al 30 de Octubre con la ponencia: "Pacientes hospitalizados por VIH en 5 centros hospitalarios de Medellín, Antioquia".

Se realizaron 6 eventos académicos masivos con la participación de las Universidades Cooperativa de Colombia y Pontificia Bolivariana, el SENA, la Fundación Guayaques y GRIM corredores de seguros en los que se formaron 367 colaboradores vinculados y aliados en temas como el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, Gestión del riesgo con enfoque SARLAFT, RCP/ Soporte Vital Básico, prevención de riesgos jurídicos en el sector salud, uso de herramientas informáticas, entre otros.



De otro lado y con el propósito de prevenir y mediar en asuntos de presunto acoso laboral, la IPS ha dispuesto el Comité de Convivencia Laboral; este comité recomienda acciones pertinentes respecto a estos casos y busca mantener un ambiente de trabajo saludable. El comité recepciona los casos, realiza la valoración y análisis con base en la información aportada, conversa con las partes implicadas y define las recomendaciones para minimizar el impacto negativo, y realiza seguimiento a la situación. Los integrantes de este comité cuentan con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia y serenidad, y es indispensable la confidencialidad y reserva en el manejo de la información, para garantizar que se cumpla con el objetivo por el que fue creado.

En este mismo sentido, La IPS deja plasmado su compromiso con evitar el acoso laboral, en el Reglamento Interno de Trabajo, identificando sus modalidades como maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral; además dispone de los mecanismos para prevenir las conductas de acoso tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todas las personas en el trabajo.

Durante el 2016 se realizaron campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre la Ley 1010 de 2006 que establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo en Colombia.

De otro lado y en aras de garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada u oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la IPS cuenta con un Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial cuyo despliegue comprende entre otros aspectos los siguientes:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos, con el fin de priorizar y ejercer los controles necesarios para la protección del trabajador.
- Gestión de los peligros y riesgos y la gestión del cambio, a través de métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración de los riesgos, con controles administrativos que tienen como fin último reducir el tiempo de exposición al peligro e implementación del uso de los elementos de protección personal.
- Procedimientos para el desarrollo de las actividades de medicina preventiva y del trabajo.
- Procedimiento para el desarrollo de las acciones de seguridad e higiene industrial.
- Acciones de seguimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de verificar el alcance, avances y logros de éste.
- Revisiones por la Dirección para determinar en qué medida se cumple la política y los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente y entendiendo la importancia del colaborador en una empresa de servicios como la nuestra y que pasa gran parte de su tiempo en el lugar de trabajo, la IPS desarrolla actividades de promoción y prevención de la salud y toma medidas en las condiciones de trabajo como: los accidentes

laborales, las enfermedades profesionales, el ausentismo, la rotación del personal para evitar un mal clima organizacional y con éstas acciones impactar en la calidad de vida de los colaboradores.

Durante el 2016 desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutaron diferentes temáticas con el fin de impactar algunos factores de los antes mencionados. A continuación el detalle de las actividades realizadas:

Actividades

Me cuido con estilo: programa que busca desarrollar acciones de promoción de la salud orientadas al fomento de estilos de vida saludables para prevenir enfermedades e incidir en una mejor salud de los colaboradores, en la estrategia se han educado 13 áreas.

Habilidades para la vida; programa con un enfoque educativo centrado en la enseñanza de diez destrezas que ayudan a afrontar las exigencias y desafíos de la vida diaria. Son de naturaleza *psicosocial*: pueden aplicarse en el área de las *acciones personales*, las relaciones sociales o las *acciones para transformar el entorno* a favor de la salud y el bienestar. Su esencia incluye tanto el empoderamiento y la realización individual, como la lucha por objetivos comunes. Se han educado 8 áreas.

Programa Osteomuscular: Programa que busca minimizar el riesgo por carga física mediante la ejecución del Sistema de Vigilancia Epidemiológica, controlando los posibles efectos sobre la salud de los colaboradores y la disminución de la incidencia de desórdenes musculoesqueléticos. Este programa incluye:

Pausas activas que para el año 2016 se intervinieron la totalidad de áreas administrativas

Plan de acondicionamiento físico con asistencia de 50 colaboradores

Se realizaron 3 Jornadas de Salud con las EPS Coomeva, Sura y Nueva EPS

3 jornadas de vacunación con la aplicación de vacunas para Hepatitis, Influenza, titulación de anticuerpos de hepatitis B.

Exámenes de ingreso, retiro y periódico para los colaboradores vinculados.

Evaluaciones médicas para reubicación laboral.

Atención y Seguimiento a los trabajadores con recomendaciones médicas.

Seguimiento a los accidentados por riesgo biológico y cierre de casos con la ARL.

Evaluaciones de puestos de trabajo por solicitud de EPS, por morbilidad sentida, por atender solicitudes del trabajador y por seguimiento al programa de prevención de Desórdenes Musculo Esquelético.

Dotación de algunos puestos con descansa pies y elevadores de pantalla

Capacitación a las personas que presentaron accidentalidad.

Brigada de emergencias: busca promover un cambio de actitud orientado a crear una cultura preventiva que permita controlar y manejar en forma organizada las condiciones laborales causantes de desastres, con el fin de proteger la salud de los trabajadores y los bienes materiales de la institución.

En el 2016 se realizaron capacitaciones a la Brigada de Emergencia y al Comité de Emergencia: Psicología de la emergencia, Manejo de sustancias químicas primeros auxilios, prevención y control del fuego; Evacuación y rescates.

El seguimiento permanente a la accidentalidad de los colaboradores alcanzó a evaluar 49 eventos de los cuales 38 fueron accidentes y 11 incidentes. Los peligros asociados a éstos eventos fueron: *Biológico* relacionados con punción o herida por elementos corto punzantes; *Biomecánico* por movilización de pacientes y manejo de cargas; *Violencia en el trabajo por agresión* de pacientes psiquiátricos y usuarios agresivos y por condiciones de seguridad relacionadas con golpes, traumas por camas, camillas y muebles de oficina y caídas a nivel por pisos húmedos y superficies en desniveles. Los servicios críticos para la accidentalidad fueron Urgencias, Mantenimiento y Hospitalización.

Tasa global de accidentalidad
laboral Medellín:

13,6
por cada
100
trabajadores

Estándares Laborales

La IPS Universitaria toma las medidas necesarias y deja explícito su actuar frente a los temas relacionados con la libertad de asociación, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en sus documentos rectores Código de Ética y Buen Gobierno y el Reglamento Interno de Trabajo. Las siguientes son algunas de las medidas contempladas:

- La IPS Universitaria garantiza la libre asociación de sus colaboradores, y reconoce en las agremiaciones sindicales una forma legítima de organización para el trabajo.
- La institución apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción; bajo este principio la empresa considera inaceptables y no éticos realizar prácticas que lesionen al trabajador cuando se ve obligado a realizar un trabajo o servicio mediante amenaza o castigo. En el mismo sentido, la IPS Universitaria apoya la erradicación del trabajo infantil y se acoge a los convenios internacionales aprobados por la Organización Internacional del Trabajo sobre los derechos sociales y cumple con los estándares de la edad mínima, estableciendo además especificaciones para la jornada laboral para los adolescentes que cuenten con autorización escrita del inspector de trabajo, o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres.
- La institución apoya la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. La selección de los colaboradores se realizará tomando en cuenta sus capacidades y competencias para realizar el trabajo que se requiere, con total independencia de otros elementos de valoración como raza, etnia, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social, discapacidad física o mental.
- También se consideran prácticas discriminatorias las diferencias en la remuneración salarial, condiciones contractuales más exigentes y diferentes al resto de trabajadores relacionados con cobertura y acceso a la seguridad social, ascensos, entre otros.
- La institución identifica y responde eficazmente a las necesidades de los colaboradores para mejorar las competencias y su desempeño laboral.
- El salario que se estipula con los colaboradores se puede convenir por diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o por tarea, pero siempre respetando el salario mínimo

legal o lo fijado en pactos convenciones colectivas y fallos arbitrales en el evento en que estos existieran. La institución reconoce la remuneración pactada y la paga en pesos colombianos, mediante consignación a una cuenta bancaria en el caso de los colaboradores vinculados.

La gestión institucional de la IPS Universitaria ha identificado prácticas empresariales que han mostrado la experticia de personas y organizaciones que sin tener un manejo global de la institución hospitalaria, tienen pleno conocimiento de algunos de sus procesos asistenciales y administrativos en los que se han especializado. De ahí que la delegación de procesos sea una alternativa en el gerenciamiento hospitalario debidamente sustentada en el cuerpo normativo vigente en cada momento.

Por lo anterior y aunque la institución no cuenta con un sindicato conformado por sus empleados, acude a alianzas estratégicas que le permiten delegar algunos de sus procesos con empresas o sindicatos de gremio para mejorar su gestión y generar valor agregado en los procesos que se delegan, dada la experticia de quienes lo prestan, dando sentido a la alianza que se realiza.

Las empresas o sindicatos de gremio a los que se les delega algunos de los procesos, cuentan con documentos rectores como *el Reglamento del Contrato Sindical* y *el Régimen de compensación de las agremiaciones sindicales*, los cuales hacen parte esencial de la contratación y son verificados y auditados en su cumplimiento por la interventoría institucional.

Todas las disposiciones se encuentran alineadas al Código Sustantivo de Trabajo y a la normatividad colombiana. Además desde los contratos que se celebran con los colaboradores vinculados y con las empresas o sindicatos de gremio a los que se les delega procesos, se garantiza que se impidan prácticas de trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación buscando trabajos dignos y relaciones transparentes con los colaboradores.

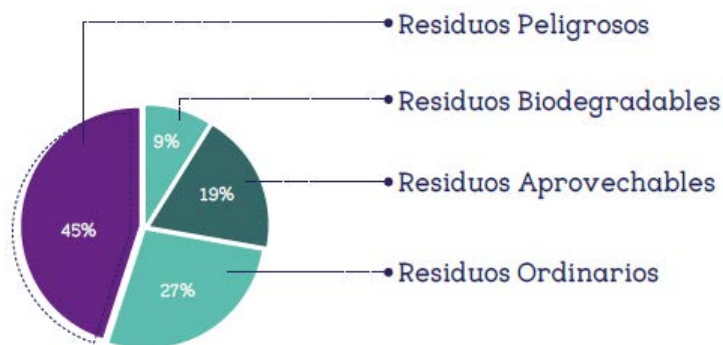
Medio Ambiente

La IPS Universitaria en el planteamiento de su orientación estratégica para el próximo decenio, prioriza la Responsabilidad Social como un eje trazador para nuestro quehacer, situando la sostenibilidad ambiental como un componente esencial en la gestión diaria que se hace operativa a través de una política ambiental que nos permite establecer acciones, compromisos y mecanismos de prevención encaminados a no afectar el medio ambiente. Con esa orientación la gestión ambiental institucional logró en el 2016:

- Avanzar en la implementación del programa de manejo seguro de sustancias químicas en las diferentes actividades, donde se logró la identificación del riesgo con etiquetado y pictogramas en un 90% del total del inventario de sustancias químicas. Con los líderes encargados de cada servicio crítico, se realizó un taller de identificación, comunicación y atención de emergencias de productos químicos.
- Se realizó el primer simulacro de emergencia ocasionada por sustancia química, en la cual participaron áreas como: compras, mantenimiento, gestión ambiental, SST y el servicio de urgencias, contando con el apoyo de vigilancia y la brigada de emergencias. Para ello se realizó en el año 2016 el taller de identificación, comunicación y atención de emergencias de productos químicos en diferentes ciclos y diferentes grupos.

- Capacitación a proveedores y aliados en los temas de ecoeficiencia ambiental e identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales. Con el fin de entregar herramientas a nuestros proveedor sobre como minimizar los impactos directos o indirectos por la adquisición de bienes y servicios de la institución.
- En la gestión de los recursos, durante el tiempo del fenómeno del niño, se realizaron campañas de sensibilización a todo el personal de la institución, aportando a la meta formulada por el Gobierno Nacional en disminución y ahorro del recurso energético y así evitar que entrar en una programación de racionamiento del servicio. En esta campaña participó la empresa EPM dictando charlas sobre el fenómeno de niño. Adicional se enviaron tips prácticos sobre cómo ahorrar energía, no solo en la oficina sino en el hogar (de manera responsable). Además se puso en marcha el sistema de neutralización del pH para las aguas residuales de la Unidad Renal y se inició una consultoría para identificar el más adecuado sistema de tratamiento de aguas residuales en los servicios priorizados.
- El mejoramiento de los procedimientos en separación y clasificación de residuos reciclables en el centro de acopio, es una de las mejoras del proceso. Con el nuevo proveedor, el orden y aseo del centro de acopio es mucho mejor (permanece en condiciones aptas de operación), además de la eficiencia de los tiempos de separación de los materiales. Adicional a esto se aumentó aproximadamente en un 15% la cantidad de los residuos aprovechados.
- El adecuado manejo y disposición final de los residuos generados en la prestación de los servicios de salud, buscando el menor impacto al ambiente y la salud humana. En ese sentido, los residuos peligrosos de riesgo biológico fueron desactivados a través de autoclave de calor húmedo en su mayoría y el resto incinerados; los residuos ordinarios dispuestos en relleno sanitario; los biodegradables transformados en abono a través del compostaje y los residuos aprovechables fueron reciclados en su mayoría para ser convertidos en materia prima para otros productos.

Porcentaje de generación de residuos, año 2016:



3.31
kilos
generación
de residuos
cama día
ocupado

0,77m³
consumo
de agua por
cama día
ocupado

25,3
kwh
consumo de
energía por
cama día
ocupado

Traducidos en emisiones de gases efecto invernadero (GEI), para el año 2016 la IPS Universitaria emitió 1.808,53 Ton de CO2 equivalentes, lo cual representa el impacto ambiental de su operación en el consumo de agua, de energía y generación de residuos ordinarios y peligrosos.

Impacto ambiental por aprovechamiento de residuos a través del reciclaje

Residuo	Toneladas	Impacto Ambiental 2016
Papel y cartón	78	Se dejaron de talar 1.326 árboles, se ahorraron 2'028.000 litros de agua, 273.000 kwh de energía; se dejaron de emitir 117 Ton de CO2.
Plástico	59	Se ahorraron 29,6 ton de petróleo, 2'360.000 litros de agua y 295.000 kwh de energía.
Vidrio	6.7	Se ahorraron 8,0 Ton de materia prima virgen; se dejaron de emitir 2 Ton de CO2.
Metales	2.1	Se ahorraron 189.000 litros de agua y 29.400 kwh de energía.
Luminarias	0.186	Cantidad de luminarias y bombillas ahorradoras dispuestas adecuadamente a través de los planes pos consumo y de acuerdo a la normatividad vigente, de esta forma se evita la contaminación por metales pesados.
Pilas y baterías	0.188	Cantidad de pilas y baterías que fueron dispuestas adecuadamente a través del programa de pos consumo de TRONEX en sus planes pos consumo, y de acuerdo a la normatividad vigente; de esta forma se evita la contaminación por metales pesados.
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos RAEES	4.4	En el año 2016 se hizo entrega a la empresa LITO de 4,4 toneladas de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, con el fin de darle una disposición final y aprovechamiento adecuado a los elementos que corresponde, adicionalmente estos kg se convirtieron en Puntos Verdes que fueron donados a la Fundación Ángel de la Guarda, lo cual se hace como labor social.
Consumo papel (Resmas)	14.788	Durante el año 2016 se consumieron 14.788 resmas de papel, de las cuales 6.699 fueron ecológicas de caña de azúcar, y corresponde a que se talaron 256,24 árboles menos.

Anticorrupción

La institución en su camino de ser reconocida por su excelencia en la prestación de los servicios de salud y como el hospital universitario de la Universidad de Antioquia, se cimenta en postulados éticos y de buen gobierno para orientar el quehacer institucional y el relacionamiento con sus grupos de interés, buscando satisfacer los intereses institucionales, procurando el bienestar de las personas y la garantía de no corrupción en la toma de decisiones.

*“El conjunto de los postulados de Misión y Visión, Principios y Valores Institucionales, Políticas Estratégicas y Carta de Derechos y Deberes, constituye el marco estratégico general, que cursa como mandato de la alta dirección para que en la institución sólo tengan cabida prácticas éticas, de buen gobierno y ajenas a fines corruptos. Esa es la esencia de la denominada **Cultura IPS Universitaria**.”*

Por lo anterior uno de los valores institucionales: la **Transparencia** (*Actuar con la verdad de los hechos*) y la política estratégica **Gobernanza Institucional** (*define claramente el relacionamiento con los grupos de interés promoviendo prácticas legales y no corruptas*), orientan la posición institucional frente al tema de la corrupción.

Uno de los documentos rectores que orientan el actuar frente algunos temas es el Código de Ética y Buen Gobierno de la IPS Universitaria. Las medidas que despliegan la política estratégica de Gobernanza Institucional, entre otras, indican frente a prácticas de anticorrupción que:

- La Dirección General promueve, despliega y evalúa un relacionamiento institucional fundamentado en la transparencia de la información, la competencia justa, la legalidad y la anticorrupción.
- La IPS Universitaria a través de la Junta Directiva y la Dirección General, desplegará una gestión transparente y de mutuo beneficio con los aliados estratégicos para el desarrollo de sus procesos misionales, respetará la autonomía empresarial de estos y proveerá una interventoría imparcial dirigida a mejorar continuamente la prestación de los servicios de salud.
- La IPS Universitaria se regirá en todas sus actividades por el respeto y acatamiento al principio de la legalidad y cumplirá con todas las leyes y regulaciones que le aplican, independiente de la jurisdicción; realizará un ejercicio permanente de actualización normativa que le permita socializar en la institución la legislación vigente y hacer control para que su cumplimiento sea obligatorio y total.
- La institución trabajará contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

El Código de Ética y Buen Gobierno reserva un capítulo llamado Disposiciones Finales donde se enuncian las prácticas para identificar y resolver los posibles conflictos de interés que pudieran presentarse en la institución.

De otro lado en la institución se viene implementando el SARLAFT (Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo) en cumplimiento de la normatividad vigente emitida por la SUPERSALUD; el cual se compone de dos fases, la primera, que corresponde a la prevención del riesgo y cuyo objetivo es evitar que se introduzcan a la institución recursos provenientes de actividades relacionadas con el lavado de activos y/o de la financiación del terrorismo, y la segunda, que corresponde al control y cuyo propósito consiste en detectar y reportar las operaciones que se pretendan realizar o se hayan realizado, para intentar dar apariencia de legalidad a operaciones vinculadas al LA/FT.

De acuerdo con lo anterior, la institución en su Manual SARLAFT, el cual fue aprobado por Junta Directiva, definió la siguiente política y sus lineamientos.

Política General SARLAFT: La IPS Universitaria comprometida con el cumplimiento de sus principios y valores, su Código de Ética y Buen Gobierno, impulsa el desarrollo de un Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo con enfoque en la transparencia, en la debida diligencia y en el incentivo a la buena conducta de todas sus contrapartes.

Los lineamientos de políticas son:

1. La IPS Universitaria cuenta con metodologías para identificar, medir, controlar, monitorear y reportar. La IPS Universitaria considera una falta disciplinaria cuando un colaborador incumpla con las políticas y los procedimientos adoptados para la implementación del SARLAFT y será sancionado de conformidad con lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo.
2. El Código de Ética y Buen Gobierno considera las prácticas que orientan la actuación de la Alta Dirección y empleados en materia de riesgo LA/FT.
3. La IPS Universitaria establece mecanismos que le permitan a todos los colaboradores directos e indirectos de la institución realizar reportes internos relacionados con posibles operaciones intentadas, inusuales o sospechosas.
4. La IPS Universitaria cuenta con metodologías para identificar, medir, controlar, monitorear y reportar las fuentes de riesgo y los riesgos asociados.
5. La IPS Universitaria diseña, programa y coordina planes anuales de capacitación dirigidos a todos sus colaboradores en temas relativos al SARLAFT.
6. La información suministrada por los Corporados, empleados, clientes, usuarios particulares, aliados, contratistas y proveedores es actualizada mínimo una vez al año, solo si las contrapartes están activas con la IPS Universitaria, con el propósito de conocer los posibles cambios en su información personal, su actividad y en su información financiera, cuando aplique.
7. La IPS Universitaria diseña procedimientos para el conocimiento de las personas naturales o jurídicas que deseen ser empleados, clientes, usuarios particulares, proveedores, contratistas, aliados y corporados.
8. La IPS Universitaria implementa los controles para evitar iniciar o mantener relaciones contractuales con personas o empresas incluidas en listas internacionales vinculantes o no para Colombia (Lista SDN de la OFAC y Lista ONU, entre otras), y en caso de presentarse reportar el hecho oportunamente.

Para dar cumplimiento a estas políticas en 2016 se avanzó en:

- Capacitación a los principales actores de los procesos claves para la implementación de SARLAFT.
- Desarrollo del “Buscador SARLAFT” el cual permite verificar en las listas OFAC, ONU, FBI E INTERPOL a través del registro del número de identificación, NIT, nombre o alias la relación de personas naturales y jurídicas con el lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Diseño de los formularios de conocimiento del usuario particular y del cliente/proveedor.
- Adición de las actividades relacionadas con la debida diligencia que la institución realizará a colaboradores, proveedores, clientes y usuarios particulares, en los procedimientos de admisiones, talento humano, contratación y adquisiciones.

Contacto para temas relacionados con el Informe

Humberto Franco Giraldo
Coordinador de Planeación IPS Universitaria
planeación@ipsuniversitaria.com.co
(57-4)-4447085 extensión 32095 – 32281
www.ipsuniversitaria.com.co