



PRIMERA COMUNICACIÓN DE PROGRESO COP

Pacto Mundial Organización de las Naciones Unidas

Periodo: julio de 2017 a junio de 2018

Contenido

ANTECEDENTES.....	2
MISIÓN	2
VISIÓN	2
VALORES.....	2
1. DECLARACIÓN DEL APOYO CONTINUO AL CUMPLIMIENTO DE LOS DIEZ PRINCIPIOS POR PARTE DE GERENCIA GENERAL	4
2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS EN LA INSTITUCIÓN.	5
2.1 DERECHOS HUMANOS.....	5
2.2 TRABAJO	5
2.3 MEDIOAMBIENTE	5
2.4 ANTICORRUPCIÓN.....	6
3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS	9
3.1 Derechos Humanos.....	9
3.2 Estándares laborales	14
3.3 Medioambiente.....	28
3.4 Anticorrupción.....	30

ANTECEDENTES.

Clínica Santamaría CLISANTA S.A. es una Organización privada No Gubernamental, ubicada en la ciudad de Guayaquil, Guayas, Ecuador en Lorenzo de Garaicoa # 3209 y Argentina.

Con más de 20 años de experiencia, que cuenta con especialistas altamente capacitados orientados a brindar una atención personalizada de calidad y calidez, preservando sobre todo la vida y la familia de cada uno de nuestros pacientes.

Nos dedicamos a la prevención, diagnóstico y rehabilitación de enfermedades, contamos con el respaldo de equipamiento médico a la vanguardia tecnológica, lo cual nos ha permitido lograr una sólida posición de liderazgo en el sector.

Cada una de nuestros departamentos se alinea a la Planificación Estratégica de la Organización, ejecutando los proyectos necesarios para alcanzar los objetivos planteados y de ésta manera llegar a la Visión declarada.

MISIÓN

“Prestar una excelente atención de servicios al paciente en la práctica médica a través del mejoramiento continuo, profesional y humano bajo condiciones de seguridad, salud ocupacional y siendo socialmente responsables con los grupos de interés a favor de la vida y la familia”

VISIÓN

Convertirnos en un referente de la comunidad como principal solución de salud en nuestro segmento de influencia; a través, de una oferta integral en consultas, hospitalización y diagnósticos.

VALORES

Hospital Santamaría practica los siguientes valores:

- ✓ Espiritualidad
- ✓ Integridad
- ✓ Proactividad

- ❖ **ESPIRITUALIDAD:** Buscamos la dimensión de la persona humana que traduzca el modo de vivir característico de aquel que cree y busca alcanzar la plenitud de su relación con Dios, con las personas que la rodean, con la naturaleza y con la sociedad en que vive.

- ❖ **INTEGRIDAD:** Buscamos coherencia en nuestra actuación, respetamos los derechos, pensamientos, ideas y creencias de todos, de modo equilibrado, honesto y justo. Amamos la verdad, Tomamos las decisiones con libertad ya que hacemos lo que decimos.
- ❖ **PROACTIVIDAD:** Comunicamos nuestra propuesta de valor, buscando canales y medios que generen mayor nivel y calidad de servicio en la atención de pacientes con capacidad de respuesta, cuidando de todos los detalles para obtener resultados efectivos.

CÓDIGO DE CONDUCTA

El código de conducta y nuestros valores se resumen en el siguiente CREDO:

CREDO

Creo en Dios,

Creo en la vida y la familia,

Creo en la dignidad de las personas,

Creo en la responsabilidad, el respeto, la verdad y

Creo que tengo un compromiso con las generaciones futuras.

ACCIONES Y RESULTADOS

Dentro de las acciones llevadas a cabo por parte de Clínica Santamaría CLISANTA S.A. está el respaldo hacia los diez principios propuestos por Pacto Global, los mismos hemos tratado de poner en práctica cada día del año con el fin de mejorar la vida de nuestros trabajadores, pacientes y demás partes interesadas.

1. DECLARACIÓN DEL APOYO CONTINUO AL CUMPLIMIENTO DE LOS DIEZ PRINCIPIOS POR PARTE DE GERENCIA GENERAL

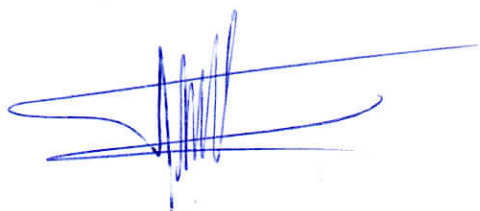
Guayaquil, Ecuador, 13 de julio 2018.

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Clínica Santamaría CLISANTA S.A. reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



Ing. Shirley Obando Andrade
Gerente General
Clínica Santamaría CLISANTA S.A.

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS EN LA INSTITUCIÓN.

2.1 DERECHOS HUMANOS

En Clínica Santamaría CLISANTA S.A. los Derechos Humanos son un eje transversal de todas las prácticas que llevamos a cabo:

- ❖ Garantizamos a nuestros trabajadores instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas cuenta con un plan de mantenimiento preventivo y correctivo de nuestra infraestructura, equipos.
- ❖ Protegemos a los trabajadores de acosos en el lugar de trabajo, cuenta con un código de conducta que forma parte integral del contrato laboral, lo que incluye protección sobre acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas. En el código se hace un fuerte énfasis del respeto al principio fundamental de la dignidad humana, y por tanto se busca evitar toda forma de discriminación basada en etnia, género, religión, origen, orientación sexual, etc.
- ❖ Mantenemos una cultura preventiva para eliminar los posibles daños o amenazas y proporcionar espacios de trabajo sanos y seguros.

2.2 TRABAJO

Las medidas que hemos tomado en el área del trabajo permiten:

- ❖ Que los colaboradores trabajen de manera libre y voluntaria, ningún trabajo es realizado bajo coacción.
- ❖ Garantizamos que las decisiones relacionadas con el empleo estén basadas en criterios relevantes y objetivos.

2.3 MEDIOAMBIENTE

- ❖ En Clínica Santamaría CLISANTA S.A. aplicamos las recomendaciones en beneficio del medio ambiente siguiendo el estudio de Impacto Ambiental con el que obtuvimos la Licencia Ambiental tipo III, la misma que fue otorgada por la Municipalidad de Guayaquil.
- ❖ Garantizamos nuestro compromiso socio ambiental con la implementación del Plan de Manejo Ambiental (PMA), hemos tomado en cuenta todas las medidas técnicamente factibles, en cuanto a costos y eficiencia para evitar, mitigar, corregir o compensar los impactos ambientales significativamente identificados. Los programas que lo componen son:

Plan de Prevención y Mitigación de Impacto: Evitar, reducir o prevenir oportunamente la ocurrencia de impactos ambientales negativos y que interfieran significativamente en el desarrollo de todas las actividades.

Plan de Contingencia: Determina las instrucciones para cada caso de contingencia o emergencia, a fin de controlar y mitigar el impacto y prevenir futuros incidentes.

Programa de Comunicación, Capacitación y Educación Ambiental: Genera medidas para instruir y concienciar al personal en todo el contexto de lo que se entiende por gestión ambiental.

Programa de Seguridad y Salud Ocupacional: Establece medidas para garantizar que los colaboradores desarrollen sus actividades bajo un ambiente de trabajo seguro, para no comprometer su salud e integridad física. Asimismo, identifica los potenciales riesgos que tiene el Hospital en cada una de sus actividades y procesos.

Programa del Plan de Manejo de Desechos: Lleva a cabo un adecuado manejo de los desechos, tanto sólidos peligrosos y no peligrosos, para evitar y minimizar el impacto negativo que las actividades de la empresa pudiesen tener sobre el entorno.

Programa de Relaciones Comunitarias: Determinar actividades que permiten mantener una relación equilibrada y respetuosa con la comunidad.

Programa de Rehabilitación de áreas Contaminadas: Establece las medidas a aplicarse para rehabilitar las áreas afectadas. De manera que estas se encuentren en las mismas condiciones en las que estaban antes de iniciar las actividades de la empresa.

Programa de Cierre, Abandono y Entrega del área: Implementa las medidas y procedimientos necesarios para realizar el cierre y abandono de las instalaciones, en caso de que se decida suspender las actividades.

Programa de Monitoreo Ambiental: Monitorea las fuentes de ruido que pueden afectar a la calidad ambiental del área de influencia de la empresa.

Programa de Seguimiento Ambiental: Comprueba la eficacia de las medidas propuestas, con el fin de determinar las causas de la desviación de los objetivos y establecer los mecanismos de diagnóstico y rectificación.

- ❖ Garantizamos el manejo y almacenamiento seguro de sustancias peligrosas a través de programas para mitigar el impacto ambiental que genera la actividad del Hospital, algunas de ellas son:

Programa de desechos de pilas y baterías. Consiste recolectarlas y enviarlas a los centros de acopio del proveedor.

Plan de Erradicación de Mercurio, que consiste en el cambio de termómetros y del sistema de iluminación a tecnología LED en las áreas de Clínica Santamaría CLISANTA S.A.

2.4 ANTICORRUPCIÓN

- ❖ En Hospital Santamaria. evaluamos el riesgo de la corrupción al hacer negocios. Contamos con el Programa Integral de Prevención y Lucha contra la Corrupción y Soborno. Este programa pretende sentar las bases de la construcción de un ambiente

laboral comprometido con generar una cultura de prevención y combate contra la corrupción y la plena proyección de nuestros valores y principios.

Hemos establecido el proceso para la Administración de Riesgos, lo cual tiene los siguientes pasos:

- Identificar riesgos
 - Analizar riesgos
 - Evaluar riesgos
 - Tratar los riesgos
 - Monitorear y revisar
- ❖ Incluimos las palabras “anticorrupción” y/o “comportamiento ético” en los contratos con socios comerciales.

El oficial de cumplimiento propuso **agregar la cláusula anticorrupción en los diferentes contratos** con los socios comerciales, y por disposición de Dirección General de Hospital Santamaría, esta cláusula deberá ser incorporada en todos los contratos que realice la empresa. La principal intención es que se constituya en una acción práctica que permita transparentar la gestión que se realice.

Dentro de los objetivos del Programa se encuentran:

1. Garantizar que Hospital Santamaría y sus empleados cumplan con las leyes anticorrupción y los procedimientos adecuados para combatir la corrupción en todas las relaciones con proveedores, clientes y áreas comerciales con las que el hospital tiene convenio.
2. Promover la concientización de la política anticorrupción y antisoborno como parte del compromiso de Hospital Santamaría con los principios morales y legales en todas las actividades que se desarrollan.
3. Difundir y fomentar la cultura de exigencia de derechos a una respuesta oportuna, eficiente, eficaz y responsable a las denuncias y reclamos por parte de cualquier representante de Hospital Santamaría ante un hecho de corrupción o soborno. Para lo cual se dará a conocer las herramientas que servirán para reportar cualquier conducta sospechosa.
4. Difundir e informar a los proveedores y clientes sobre las buenas prácticas y cultura empresarial que Hospital Santamaría promueve enfocado en trabajo ético, y transparencia en la lucha contra el soborno y corrupción.

Las actividades de comunicación y capacitación constantes desempeñan una función clave en el proceso de concientización y en el compromiso con el programa anticorrupción. Cada persona que se encuentra en un puesto clave ha recibido una capacitación de cumplimiento anticorrupción.

Hospital Santamaría incluye una **cláusula anticorrupción en todos sus contratos**, con la que se busca que “Ambas partes quedan totalmente prohibido de ofrecer, pagar o autorizar el pago de dinero, prometer, dar o autorizar la entrega de cualquier otra cosa de

valor que no esté dentro del comportamiento ético, ya sea directamente o a través de un tercero, a cualquier funcionario o empleado del Gobierno o institución pública o privada, con el fin de influir sobre cualquier acto o decisión en la capacidad oficial de dicha persona o para que éste utilice su influencia en el gobierno o la empresa. La violación de esta cláusula, será causa de terminación inmediata del presente contrato.”

- ❖ Garantizamos que los procedimientos internos respaldan el compromiso anticorrupción de la empresa con los siguientes puntos:
 1. Ofrecer una declaración escrita pública de que la empresa está comprometida con el cumplimiento de las leyes pertinentes y código de ética, en el informe anual que se emite a Pacto Global como socios adheridos a esta iniciativa de Desarrollo Sostenible.
 2. Divulgar la existencia y los elementos del programa anticorrupción a los colaboradores a través de charlas, capacitaciones, y reforzamiento en valores.
 3. Describir cómo aplica la empresa las políticas y procesos efectivos de personal que respalden el compromiso anticorrupción, incluyendo referencias a la manera en que fueron desarrollados
 4. Publicar en la revista anual de Memorias de Responsabilidad Social Empresarial los avances de actividades que se han realizado en años anteriores con respecto a anticorrupción y prácticas transparentes.

3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Derechos Humanos

Hemos puesto en práctica capacitaciones a los trabajadores para llevar a cabo un desempeño óptimo y seguro de sus actividades, entre las que incluye el abordaje de Temas como, “Seguridad y Salud Ocupacional”, “Seguridad en el paciente” “Manejo de Desechos hospitalarios” y “Responsabilidad Social Empresarial”, en los cuales se capacitó al personal técnico, administrativo, operativo.

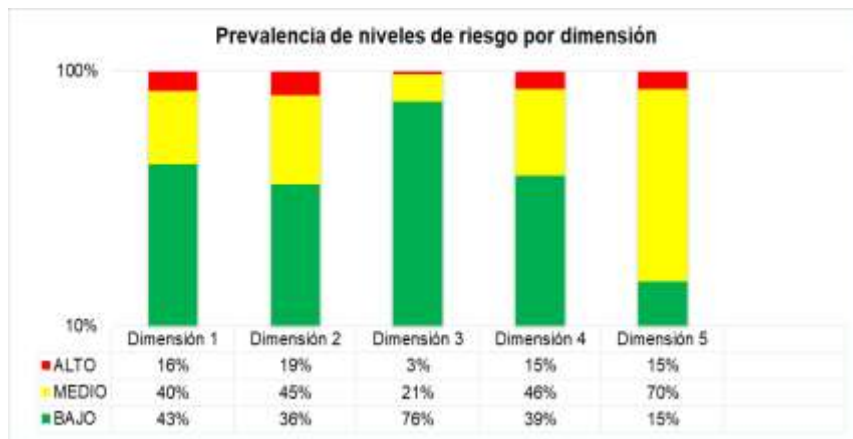
- Análisis de Clima Laboral.
- Medición del Acoso Laboral: Mobbing
- Capacitación en temas especializados de acuerdo a las necesidades de los colaboradores.
- Medida de protección: Simulacro
- Contamos con el plan de carrera donde se otorga el 10% a los colaboradores que opten a realizar una maestría, estudios de 3er nivel o curso relacionado con las funciones que desempeña dentro de la institución.
- Contamos con el 5% personas con discapacidad incluidas laboralmente.

a. Análisis de Clima Laboral



Hospital Santamaría como parte de su estrategia corporativa y de la responsabilidad que mantiene con sus trabajadores mide constantemente el clima laboral con el objetivo de identificar puntos de mejora y asegurar la satisfacción de sus colaboradores. Como se puede observar en el gráfico, de acuerdo con la evaluación aplicada en Diciembre del 2017, el 86% de los participantes manifiestan

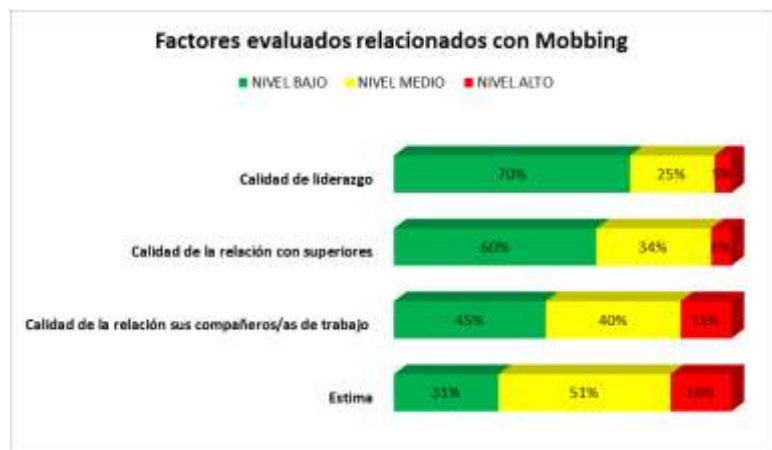
satisfacción con las condiciones laborales tales como recompensa, relaciones, responsabilidad, comunicación, liderazgo, entre otras.



Dimensión 1	Exigencias psicológicas: cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo
Dimensión 2	Trabajo activo y desarrollo de habilidades
Dimensión 3	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo
Dimensión 4	Compensaciones: estabilidad del empleo, cambios no deseados
Dimensión 5	Doble presencia: Mide la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo

b. Medición del Acoso Laboral: Mobbing

Dentro de los objetivos de la Gestión del Talento Humano y del plan de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional que desarrolla Hospital Santamaría, se encuentra proteger a los trabajadores de acosos en el lugar de trabajo, lo que incluye acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas, en otras palabras lo que se conoce como mobbing. Por ello, emplea de manera periódica herramientas para detectar



algún tipo de conducta asociada al mobbing y poder tomar acciones pertinentes en bienestar de los trabajadores. En el 2017- 2018 los resultados obtenidos a partir del instrumento utilizado muestra un nivel bajo de riesgo con relación al mobbing. La evaluación consta de varios factores, de los cuales la calidad de liderazgo, calidad de relación con superiores, calidad de la relación con compañeros y la estima se relacionan con la variable Mobbing. Como se observa, existe mayor porcentaje de colaboradores en riesgo bajo y medio. Con respecto al riesgo alto se analizarán detalladamente las respuestas para identificar la fuente de insatisfacción de los colaboradores.

c. Plan de Capacitación

Con el plan de capacitación se busca la minimización de riesgos laborales y brindar un ambiente seguro durante la jornada laboral.

Plan de Capacitación

MES	DÍA	TEMA DE CAPACITACIÓN	MES	DÍA	TEMA DE CAPACITACIÓN		
JULIO	05/07/2017	¿COMO ACCEDER A LOS SERVICIOS DE LA RED LIBERTY SEGURO PRESTADORES?	ENERO	19/01/2018	USO Y MANEJO DE EXTINTORES		
	07/07/2017	CHARLA DE TABACO Y DROGAS		23/01/2018	FUNDAMENTOS SOBRE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS		
	13/07/2017	TECNICAS EFECTIVAS DE COMUNICACION		23/01/2018	MANUAL DE BUENAS PRACTICAS DE RECEPCION, ALMACENAMIENTO Y DISPENSACION DE		
	14/07/2017	LA AUTO ESTIMA			MEDICAMENTOS EN FARMACIAS Y BOTIQUINES		
	18/07/2017	LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL			24/01/2018	CIERRE FISCAL 2017	
	19/07/2017	PERSPECTIVAS ECONOMICAS Y FINANCIERAS EN ECUADOR – AÑO 2017			27/01/2018	MEDICINA PREPAGADA / SERVICIOS / PRODUCTOS / FACTURACION	
		31/07/2017		CHARLA DIA MUNDIAL DE LA HEPATITIS			
	AGOSTO	09/08/2017		CUIDADO DEL ADULTO MAYOR	FEBRERO	09/02/2018	APLICACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO EN LA PRACTICA ASISTENCIAL
15/08/2017		BIENVENIDA PACTO GLOBAL	09/02/2018	MEDICINA PREVENTIVA			
16/08/2017		DEPRESION EN EL ADULTO MAYOR	14/02/2018	NUTRICION CUANTITICA Y COACHING NUTRICIONAL			
16/08/2017		REPLICA DE SEMINARIO: ELABORACIÓN DEL MANUAL DE POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y NOTAS CONTABLES BAJO NIIFs	16/02/2018	NUEVOS LINEAMIENTOS EN EL MANEJO Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD TIPO INFLUENZA			
		BUENAS PRÁCTICAS DE DESARROLLO SOSTENIBLE		IMPORTANCIA DE LA COMUNICACION EN LAS CAUSAS SOCIALES / AMBIENTALES			
		17/08/2017		REPORTER MISTERY SHOPPER		22/02/2018	LA EMPRESA CAMINO DE SANTIDAD
		22/08/2017		LATINOAMERICA VERDE		26/02/2018	CHARLA AUTOEDUCACIÓN
22/08/2017		SOCIAL MEDIA DAY	26/02/2018	CHARLA PREVENTIVA SOBRE "DIA MUNDIAL CONTRA EL CÁNCER"			
23/08/2017		LIBRE COMERCIO Y GLOBALIZACIÓN: ¿CONTRIBUYEN A ERRADICAR LA POBREZA?		01/03/2018		CUIDADOS DE ENFERMERIA EN PACIENTES RENALES	
		01/03/2018		ENFERMEDAD RENAL CRONICA			
SEPTIEMBRE	25/08/2017	FESTIVAL INTERNACIONAL DE INNOVACIÓN		MARZO	01/03/2018	HORARIO ESPIRITUAL	
	12/09/2017	INTERPRETACIÓN DE EKG EN EMERGENCIA	09/03/2018		MEDICINA PREVENTIVA		
	15/09/2017	MANEJO DE DESECHOS HOSPITALARIOS	14/03/2018		CONVENIO HUMANA S.A.		
	22/09/2017	MANEJO DE DESECHOS HOSPITALARIOS	19/03/2018		PREVENCIÓN LA/FT OFICIALES DE CUMPLIMIENTO INMOBILIARIAS Y CONSTRUCTORAS		
	26/09/2017	TALLER: NEURO MARKETING APLICADO A VENTAS		FORO: LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE CON UN ENFOQUE DE GENERO Y DERECHOS HUMANOS			
	28/09/2017	IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS	ABRIL	05/04/2018	RSE CON LA COMUNIDAD – TRANSFORMACION DE LAS COMUNIDADES JUNTO A TECHO		
	28/09/2017	MANEJO DE DESECHOS HOSPITALARIOS		12/04/2018	TALLER PARA LA ELABORACION DEL INFORME CoP/CoE		
	28/09/2017	TRATO AL PACIENTE / TELEMARKETING		16/04/2018	CODIGO DE ETICA Y BUENAS PRACTICAS EMPRESARIALES		
	29/09/2017	CONFORMACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE BRIGADISTAS		18/04/2018	CURSO TALLER EN ACCION TECNICA EN MEDICINA DEL TRABAJO PARA MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		
	29/09/2017	MANEJO DE DESECHOS HOSPITALARIOS		25/04/2018	DESAFIOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		
08/05/2018	VIA CENTRAL / CATETER DE HEMODIALISIS						
OCTUBRE	05/10/2017	COMO INCORPORAR LOS ODS EN LOS NEGOCIOS	MAYO	16/05/2018	LA IMPORTANCIA DEL CULTIVO DE LA ESPIRITUALIDAD PARA EL LIDER		
	11/10/2017	JORNADA POR EL DIA INTERNACIONAL DE LA SALUD MENTAL "HABLEMOS SOBRE DEPRESION"		18/05/2018	CUIDADO DEL ADULTO MAYOR		
	13/10/2017	SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA		31/05/2018	COMPUTERWORLD TELECOMSUMMIT INNOVACION Y DISRUPCION EN LAS TELECOMUNICACIONES		
	17/10/2017	CUIDADOS DE HERIDAS			01/03/2018	CUIDADOS DE ENFERMERIA EN PACIENTES RENALES	
	19/10/2017	CHARLA PREVENTIVA DIA MUNDIAL CONTRA EL CANCER DE MAMA			01/03/2018	ENFERMEDAD RENAL CRONICA	
	24/10/2017	DIALOGO EMPRESARIAL			14/03/2018	HEMODIALISIS	
	25/10/2017	EXPLICACION DEL CONVENIO EHG-SANOSER		08/05/2018	VIA CENTRAL / CATETER DE HEMODIALISIS		
	31/10/2017	VIVIR LA ALEGRÍA EN EL TRABAJO		18/05/2018	CUIDADO DEL ADULTO MAYOR		
NOVIEMBRE	09/11/2017	INCONTINENCIA URINARIA	JUNIO	05/06/2018	DIFUNDIR EL SISTEMA DE SST - RSE – MEDIO AMBIENTE		
	10/11/2017	BRIGADA DE EMERGENCIA		08/06/2018	DIFUNDIR EL SISTEMA DE SST - RSE – MEDIO AMBIENTE		
DICIEMBRE	04/12/2017	CHARLA PREVENTIA INFORMATICA DE VIH		09/06/2018	RETOS EN LA ATENCION AL PACIENTE		
	08/12/2017	RECONOCIMIENTO ECONOMICO DE COBERTURAS COMPARTIDAS DE LA RPIs		12/06/2018	DESECHOS HOSPITALARIOS CLASIFICACION		
	29/12/2017	GESTION INTEGRAL DE DESECHOS SANITARIOS		18/06/2018	CHARLA PREVENTIA SOBRE HIPERTENSION ARTERIAL		
		18/06/2018		CHARLA PREVENTIA SOBRE LA TUBERCULOSIS			
		18/06/2018		FARMACOLOGIA			
		19/06/2018		METODOLOGIA PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD EN LA SALUD			
		20/06/2018		FARMACOLOGIA			
		26/06/2018		EL TABACO ES UNA AMENAZA PARA TODOS			
		26/06/2018		LUCHA CONTRA EL USO INDEBIDO Y EL TRAFICO ILICITO DE DROGAS			
		27/06/2018		IMAGEN PERSONAL "PROYECCION DE IMAGEN"			
		27/06/2018		PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA PYNES			
		27/06/2018		RSE - PACTO GLOBAL " ANTICORRUPCIÓN"			
		30/06/2018		"LA AVENTURA DE SER TÚ MISMO"			
		30/06/2018		"JORNADA LA AVENTURA DDE SER TÚ MISMO"			

AREA	HORAS
ADMINISTRATIVO	903
OPERATIVO	494
TECNICO	947
TOTAL	2343

AREA	HORAS
ADMINISTRATIVO	903
OPERATIVO	494
TECNICO	947
TOTAL	2343

Dirección: Lorenzo de Garaicoa 3209 y Argentina

Telf.: 2404650/2401767/ 2417824 EXT 401

Móvil: 0991243455

Página Web: www.clinicasantamaria.com.ec o www.facebook.com/clinicasantamariaec

Acciones para nuestros trabajadores.

Nuestro Objetivo	Cumplidos en el año 2017	Proyecciones 2018.
Garantizar un ambiente seguro para nuestros trabajadores	-Capacitaciones brindadas a todo el personal. -Bajo índice de accidentes laborales	Minimizar el riesgo de un accidente provocado por negligencia laboral que afecte a uno mismo o a otro trabajador.



d. Medidas de protección: Simulacro



LA BRIGADA DEL HOSPITAL JUNTO CON LA CSCG.

En este evento participaron todos los colaboradores del Hospital, los mismos que estaban capacitados para la evacuación de pacientes de emergencia, de unidad de cuidado intensivo (UCI) y quirófano. Este simulacro estuvo supervisado por agente del Ministerio de Salud Pública, Corporación para la Seguridad Ciudadana. Al finalizar dicho simulacro, no se presentó ninguna anomalía.



e. Plan de becas

BENEFICIARIOS
GINA CORONADO B.
SINDDY CABEZAS T.
MARIA OBANDO N.
MILDRETH OBANDO A.
TAMARA OBANDO S.
DANIELA ZAMBRANO



Periodo Julio 2017 a Junio 2018

f. Inclusión de personas con discapacidad.



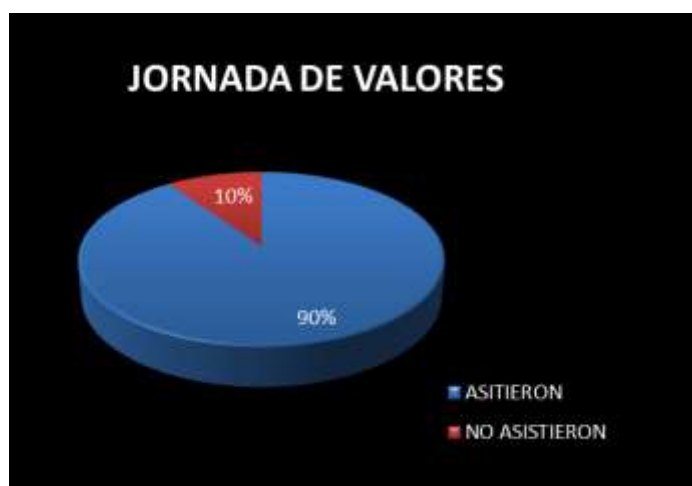
3.2 Estándares laborales

Desempeño:

En el periodo 2017-2018, el 90% del personal participa en el refrescamiento anual de los valores y el código de conducta.

Todo el personal de Clínica Santamaría CLISANTA S.A. ha participado en forma activa para debatir y entender lo que el código de conducta significa en la práctica.

En estas actividades se dan a conocer los mecanismos y herramientas que cuenta el personal para tratar acciones que vayan en contra del comportamiento ético que se espera entre colaboradores, pacientes, clientes, proveedores y demás partes interesadas.



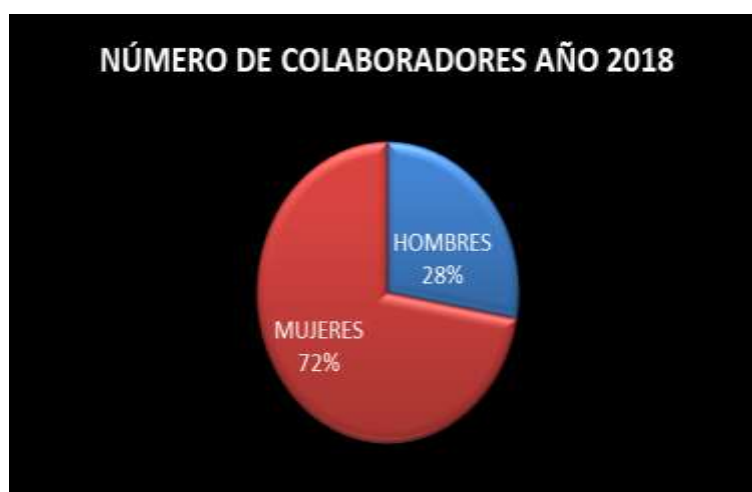
FOTOS: Jornada La Aventura de ser Tú mismo





- Nuestra plantilla de colaboradores en el año 2017- 2018 es de 54 personas, con una rotación de 2.50%.
Previo a su ingreso al Hospital, cada candidato pasa por un proceso intensivo de reclutamiento, selección, contratación e inducción en el que la participación es abierta a todas las carreras de educación superior sin restricciones de edad o experiencia previa, siendo así un modelo abierto e inclusivo.
- Nuestros colaboradores cuentan con los beneficios sociales establecidos en el ecuador:

- ✓ Contrato debidamente inscrito en el Ministerio de Trabajo.
- ✓ Afiliación a la Seguridad Social IESS.
- ✓ Pago de salarios dignos y competitivos para el sector.
- ✓ Bonificaciones de ley, uniformes de trabajo, vacaciones, descansos semanales, maternidad y demás beneficios de ley.
- Beneficios adicionales se cuenta con un plan de cumplimiento de metas por cargos, la cual genera un ingreso a los sueldos y salarios, sin que haya establecido ninguna diferencia por razones de género, también Alimentación, bono y agasajo navideño.
- Dentro de la nómina existe un porcentaje mayoritario correspondiente a mujeres 72%, frente al 28% de hombres,



- A nivel de jefatura el porcentaje de participación de mujeres es mayor llegando a un 87%.



- Las personas que realizan pasantías perciben una remuneración no menor a un tercio del salario básico unificado.

c. Salud y Seguridad Ocupacional

La Salud y Seguridad son ejes centrales de nuestra operación. Proveer de ambientes seguros y saludables en el trabajo es una responsabilidad asumida con el fin de prevenir y evitar muertes, accidentes, lesiones y enfermedades.

La UCSSO realiza inspecciones periódicas a fin de evaluar el desempeño y mejorar continuamente la eficacia de la gestión en las áreas. La base de la prevención de accidentes es la detección en forma anticipada de actos y condiciones inseguras.

- **Índice de accidentabilidad**

Con el objetivo de prevenir dentro de la empresa, promovemos en primera instancia, planes de formación dentro de nuestro sistema de prevención de riesgo laboral, lo cual ha incidido que en este periodo julio 2017 a junio 2018 nuestro índice de accidentabilidad sea de “7 accidentes” que represento 24 días de ausentismo laboral.

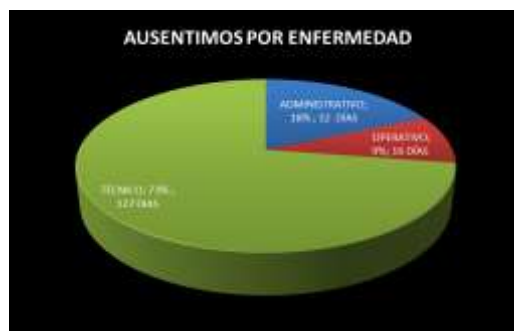
- **indicadores de gestión**

En julio 2017 a junio 2018 son los siguientes:

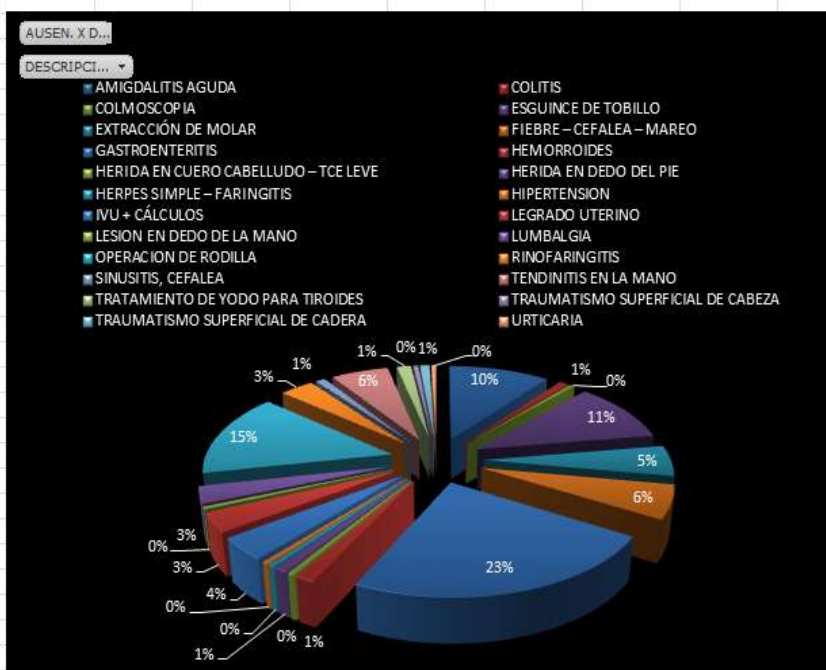
Índice de frecuencia: 16%

Índice de gravedad: 32%

Tasa de riesgo: 4%



DIAGNOSTICO	AUSEN. X DIA
AMIGDALITIS AGUDA	21
COLITIS	2
COLMOSCOPIA	1
ESGUINCE DE TOBILLO	22
EXTRACCIÓN DE MOLAR	11
FIEBRE – CEFALEA – MAREO	12
GASTROENTERITIS	48
HEMORROIDES	3
HERIDA EN CUERO CABELLUDO – TCE LEVE	1
HERIDA EN DEDO DEL PIE	2
HERPES SIMPLE – FARINGITIS	1
HIPERTENSION	1
IVU + CÁLCULOS	8
LEGRADO UTERINO	7
LESION EN DEDO DE LA MANO	1
LUMBALGIA	6
OPERACION DE RODILLA	30
RINOFARINGITIS	7
SINUSITIS, CEFALEA	2
TENDINITIS EN LA MANO	12
TRATAMIENTO DE YODO PARA TIROIDES	3
TRAUMATISMO SUPERFICIAL DE CABEZA	1
TRAUMATISMO SUPERFICIAL DE CADERA	2
URTICARIA	1
Total general	205



d. Permisos de maternidad, paternidad y lactancia

Estamos cumpliendo con nuestros principios a Favor de la Vida y la Familia, hemos otorgado permiso por licencia de maternidad conforme a lo detallado en el cuadro adjunto.

Licencias por maternidad, paternidad y lactancia - julio 2017 a junio 2018	
Lactancia	2,584 horas
Mujeres/ maternidad	2,744 horas

En nuestra empresa los colaboradores gozan de 15 días de permisos paternidad.



Hijo de colaboradora Silvia
Castillo



Hijo de colaborador Dr. Cruz



Hija de colaboradora Ing. Tatiana
Rojas



Hijo de colaboradora Ing. Lady
Figueroa



Hija de colaboradora Ing. Yesenia
Zambrano

DESDE JULIO 2017 A JUNIO 2018	.
PRESUPUESTO PROGRAMA SALUD Y BIENESTAR	
DETALLE	VALOR
ALIMENTACIÓN PERSONAL	\$ 33.177,00
HONORARIOS MEDICO OCUPACIONAL	\$ 7.560,00
DESCANSO MEDICO	\$ 3.641,00
MATERNIDAD- HORAS DE LACTANCIA	\$ 4.620,00
LICENCIA POR PATERNIDAD	\$ 572,00
ACCIDENTE LABORAL- MEDICAMENTOS	\$ 105,00
EXAMENES POST OCUPACIONALES	\$ 391,00
VACACIONES	\$ 7.379,00
CASA ABIERTA SST 2018	\$ 1.800,00
TOTAL	\$ 59.245,00

e. Trabajo en Equipo

El enfoque con el cual se trabaja en este ámbito es la búsqueda de personas competentes que se encuentren motivadas y que sean parte del crecimiento de la compañía. Nos hemos enfocado en generar un clima laboral con un alto sentido de pertenencia.

Recordamos que la estructura familiar sigue teniendo una importancia particular en la sociedad. De ahí se entiende que los beneficios familiares incrementen la lealtad del colaborador en la empresa.

Contamos con un Programa de Apoyo a los Colaboradores, toda actividad es patrocinada por Hospital Santamaría, a continuación detallamos algunas de nuestras actividades:





I. Pausa activa

En los últimos años se ha apoyado y reconocido la importancia que tiene las dos Pausa Activa:

- a) Consiste en una reflexión por 3 minutos a las 12H00 se comparte con todos los colaboradores, pacientes y familiares mediante un voceo interno que se escucha en todas las áreas del hospital.



El Angelus - todos los días - 12:00

- b) Es una rutina de estiramientos y ejercicios durante 5 minutos para todos los colaboradores durante la jornada laboral, la realizamos todos los días con el objetivo de mitigar la tensión, el agotamiento y la fatiga ocasionada por el esfuerzo intelectual que incrementa la tensión nerviosa de forma significativa.



II. Caminata

En el programa de salud ocupacional para mantener y mejorar la salud y bienestar físico y mental de nuestros colaboradores tenemos una caminata al año.



Foto: Caminata

CAMINATA MARIANA
2018 hacia el Santuario de la Madre Tres veces admirables de Schoenstatt. Los peregrinos lo conforman los empleados con sus familiares, quienes han hecho la Alianza con María.

III. Viaje a la playa

Realizamos viaje a la playa todos los años donde compartimos con nuestras familias y compañeros de trabajo en un espacios de buscando un lugar cálido en medio de la naturaleza, este año fue diferente uno de los concursos que más llamó la atención entre los presentes, fue escoger la mejor foto que represente el "Ideal de Familia". Para lo cual cada familia debía realizar alguna pose divertida y que a su vez represente la característica de su familia.



IV. Ayuda a Mamá/ Ayuda a Papá

Involucrar a las familias en nuestra jornada laboral resultará muy enriquecedor por eso se creó esta la actividad.



V. Aniversario

Por los 20 años del Hospital llevó a cabo la Gymkana del Hospital Santamaría. Dicha actividad contó con la participación de todos los colaboradores junto a sus familiares, los cuales estaban asignados de acuerdo a los principales procedimientos quirúrgicos que la institución ofrece entre ellos: Apendicectomía, Colectomía, Bypass Gástrico, Endoscopia, Artroscopia y Manga Gástrica.



VI. Casa Abierta

Por el día de la Seguridad y Salud se realizó nuestra V Casa Abierta con el tema: **“GENERACION SEGURA Y SALUDABLE DIA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO 2018”. ALINEADOS A LOS ODS # 3 (SALUD Y BIENESTAR), ODS # 8 (TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO).**

Nuestros médicos, enfermeras y personal administrativo estuvieron a cargo de los diferentes stands.



VII. Navidad con la Comunidad

El objetivo de la navidad con la comunidad es que los colaboradores se brinden a la sociedad, damos tiempo, esfuerzo, nos regalamos nosotros mismos sin esperar nada a cambio y que el mensaje llegue hacia las personas haciendo comprender cuál es el verdadero significado de la navidad.



VIII. Agasajo navideño

El sábado 16 de Diciembre en la urbanización Entre Lagos, se realizó la Noche de Gala con motivos de celebrar la navidad entre todos los colaboradores de Hospital Santamaría.

Estas sencillas acciones hablan muy bien de la empresa y la redundan en condiciones para fortalecer la permanencia de su personal. Al final no podemos olvidar que nuestros colaboradores son una extensión de su familia.

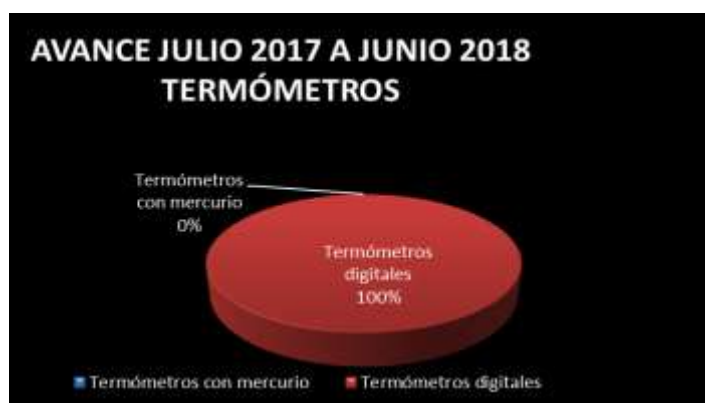
- ✓ El departamento administrativo junto con la gerencia incentivan con un bono Económico a los colaboradores con más trayectoria laboral cumplen 10 años de trabajo.
- ✓ Se premia al colaborador que tiene más capacitaciones en el año con la finalidad de promover la importancia de actualizar sus conocimientos.

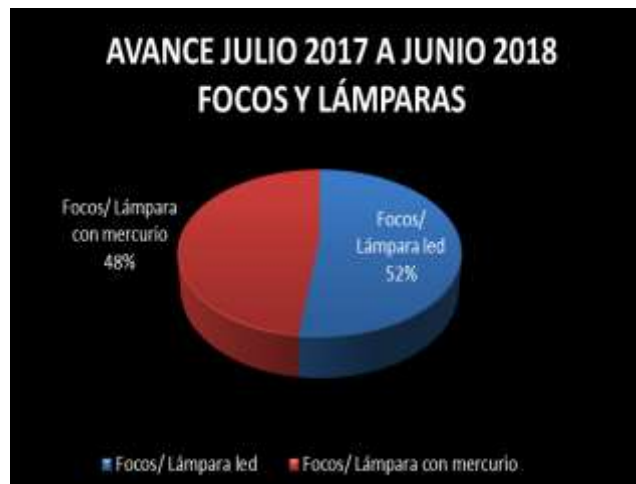


DESDE JULIO 2017 A JUNIO 2018	
PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES DE INTERACION CON LOS COLABORADORES	
DETALLE	VALOR
VISITA A NUEVOS INTEGRANTES DE LA CLINICA - BEBES	\$ 529,00
ANIVERSARIO CLINICA - PREMIOS A COLABORADORES	\$ 1.020,00
NAVIDAD CON LA COMUNIDAD	\$ 596,00
AYUDA SOCIAL	\$ 965,00
CAPACITACION	\$ 4.063,00
INDUCCION	\$ 2.221,00
NAVIDAD CON COLABORADORES 2017	\$ 5.516,70
ACTIVIDAD DE INTEGRACION (PLAYA)	\$ 887,30
ACTIVIDAD AYUDA A MAMÁ / AYUDA A PAPÁ	\$ 150,00
DIA DE LA MADRE	\$ 190,00
DIA DEL PADRE	\$ 250,00
DIA DE LA FELICIDAD	\$ 285,00
RECONOCIMIENTO A HIJOS - MEJORES PROMEDIOS	\$ 155,00
PREMIOS DIA DE LA MADRE 2018	\$ 100,00
DIA DE LA MUJER	\$ 250,00
TRAYECTORIA LABORAL	\$ 1.000,00
MÁS HORAS DE CAPACITACIÓN	\$ 150,00
MEJOR DEPORTISTA	\$ 50,00
PLAN DE AHORROS	\$ 4.125,00
JORNADA "LA AVENTURA DE SER TÚ MISMO"	\$ 970,00
TOTAL	\$ 23.473,00

3.3 Medioambiente

- Con el Plan de Erradicación de Mercurio, hemos logrado lo siguiente:





3.4 Anticorrupción

- Avances de implementación de la cláusula anticorrupción:



- Para reforzar la cultura de integridad del Hospital Santamaría, se dio a conocer a través de un banner la creación de la Línea Ética, lo cual facilita la comunicación de posibles conductas irregulares, poco éticas o inadecuadas cuando los canales normales de comunicación resulten inefectivos.

Banner



Capacitación sobre el Programa integral Anticorrupción y Antisoborno.

Esta COP constituye además el Primer Reporte de Sustentabilidad, que refleja el compromiso de la empresa.

Hospital Santamaría presenta su Primer Reporte de Sustentabilidad, correspondiente al ejercicio económico julio 2017/ junio 2018. En este documento, además, se muestran los compromisos y desafíos que debe llevar a cabo para contribuir con su sociedad local y con la Agenda Global al año 2030 establecida por Naciones Unidas a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para su elaboración, han participado áreas de toda la empresa y está basado en los 10 Principios **del Pacto Global de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.

“A través de esta publicación queremos dar a conocer nuestro compromiso de contribuir con la Agenda Global al año 2030 propuesta por Naciones Unidas, con eje en las mayores preocupaciones mundiales como el fin de la pobreza, la promoción de la salud y el bienestar, trabajo decente y crecimiento económico, la protección del ecosistema, entre otros temas fundamentales para toda la humanidad. Pretendemos mostrar las oportunidades que como hospital tenemos de contribuir a los desafíos que presenta esta Agenda y la gestión del negocio basado en la sustentabilidad, que implica trascender ese ámbito al contribuir con el desarrollo de nuestra comunidad local y las metas globales”.

El Reporte/COP constituye una herramienta fundamental de rendición de cuentas y una oportunidad para demostrar la transparencia en la gestión de la empresa. Es una constancia del trabajo en un Proceso de RSE transversal a toda la Organización, constituyendo una forma de gestión donde se focalizan los temas relevantes para la sustentabilidad, y se brindan respuestas a las expectativas de sus grupos de interés.

Hospital Santamaría “CLISANTA S.A.”, presenta su primera **Comunicación para el Progreso (COP)** como parte del apoyo al Pacto Global de Naciones Unidas, comprometiéndose a realizar a futuro un análisis más exhaustivo de su contribución a esta Agenda 2030.

Con esta publicación, la empresa invita a todos sus lectores a dejar su opinión y sugerencias para hacer de este proceso un canal de doble vía y de mejora continua, a través de los siguientes canales de comunicación: rse@clnicasantamria.com.ec - tobando@clnicasantamria.com.ec o mildrethobando@clnicasantamaria.com.ec