


	PROGRAMA		
	PROCESO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	NOMBRE:	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y AMBIENTAL	
	CÓDIGO DEL DOCUMENTO:	01DE09-V1	
			05GC08-V2

1. APROBACIÓN				
	CARGO	NOMBRE	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	DIRECTORA ADMINISTRATIVA	DIANA MARGARITA GARCÍA FERNÁNDEZ	28/07/2017	
REVISÓ	JEFE OFICINA ASESORA PLANEACIÓN Y GARANTÍA DE LA CALIDAD	VIVIAN CASTAÑEDA SOLANO	31/07/2017	
APROBÓ	GERENTE	JAVIER FERNANDO MANCERA GARCÍA	31/07/2017	

2. JUSTIFICACIÓN
<p>El sistema de salud debe hacer mayor énfasis en las estrategias de prevención y minimización de riesgos. La responsabilidad en salud pública debe partir de la promoción de la salud y el desarrollo social enfocados a la equidad en salud mediante acciones en educación, vivienda, nutrición, condiciones sanitarias y ambientales, entre otros, además del fomento de ambientes laborales sanos que promuevan la correcta y motivada ejecución de labores en la prestación de los servicios.</p> <p>La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la Responsabilidad Social Empresarial como "la obligación de dirigir las actividades educativas, investigativas y de servicio a atender las necesidades prioritarias de la comunidad, región y/o nación"</p> <p>Dentro de las acciones que buscan desarrollar la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial se han implementado programas de colaboración con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asociaciones de usuarios, - Sensibilización social y prevención, - Autoridades sanitarias, - Profesionales de la salud, - Sociedades científicas, - Universidades - Población civil, <p>Con el propósito de fomentar la educación, la información y la formación sobre salud, promover la calidad de vida y la mejora de la relación médico paciente, logrando un compromiso decidido con los más necesitados,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo institucional a la comunidad relacionada. - Construyendo sistemas accesibles de salud, - Interviniendo en construcciones e infraestructura, - Mejorando los sistemas de disposición de desechos y residuos, - Implementando programas ante desastres, - Programas de salud y nutrición, <p>Buscando los medios más eficientes para asegurar que los beneficios lleguen a los grupos más vulnerables.</p> <p>En el desarrollo de la responsabilidad social del HUS, se encuentra implícita la formación de un talento humano en salud, alineado con las últimas tendencias académicas, acorde con las necesidades del contexto de nuestra red de hospitales y usuarios, pero en especial caracterizado con la formación humanística y de profesionalismo, que se refleja en la estructura y desarrollo de un modelo propio de Docencia e Investigación. De acuerdo a la trascendencia de su nivel de atención y de desarrollar un modelo de atención fundamentado la dignificación de la formación en salud, humanizada y de alta calidad, era necesario que se alineara a la formación de talento humano en salud sumándole a esta la cultura de investigación formativa y participativa a través del desarrollo de dicho modelo.</p>

Estado de documento: VIGENTE	Fecha de próxima revisión: Cuatro años a partir de la fecha de elaboración.	Tipo de copia:	Nº	Tabla de Retención:	Página 1 de 11
-------------------------------------	--	-----------------------	-----------	----------------------------	-----------------------

	PROGRAMA		
	PROCESO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	NOMBRE:	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y AMBIENTAL	
	CÓDIGO DEL DOCUMENTO:	01DE09-V1	
			05GC08-V2

2. JUSTIFICACIÓN

El HUS tiene establecida una Política Institucional de Responsabilidad Social Empresarial y Ambiental: **“EN ARMONIA CON LA SOCIEDAD Y EL MEDIO AMBIENTE”**, de igual manera cuenta con un Código de Ética rutero que nos invita a incorporar en nuestra vida personal y laboral, acciones integrales que consoliden nuestra institución como una familia de ejemplo en la sociedad y priorizando nuestro valor institucional de Responsabilidad Social en el marco de nuestra Plataforma Estratégica.

3. OBJETIVOS

3.1. GENERAL:

Desplegar e implementar la Política de Responsabilidad Social Empresarial y Ambiental en todas las áreas del HUS, caracterizado por buenas prácticas con un enfoque positivo que contribuya con el aumento del bienestar de la comunidad, hacia el desarrollo humano sustentable y de forma efectiva con el ambiente y el entorno; cumpliendo con el sentido del deber y considerando a los grupos más vulnerables, destacando los principios y valores institucionales, fomentando la ética corporativa que soporte la toma de decisiones en la Institución.

3.2. ESPECÍFICOS:

- Mejorar las condiciones y ambientes laborales que logren aumentar la satisfacción de los colaboradores e incentivar el mejor desempeño.
- Implementar un programa de gestión ambiental.
- Desarrollar e implementar actividades de apoyo para el paciente y su familia.
- Desarrollar actividades de mejoramiento de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Desarrollar un modelo propio de Docencia e Investigación que contribuya a la formación de médicos y personal de salud, caracterizados por su profesionalismo, ética y con un alto grado de conocimiento científico, que aporten a una mejor, oportuna y segura atención de nuestra población

4. ALCANCE

4.1 DESDE: El ingreso de nuestro cliente interno, cliente externo sus familiares y visitantes, que de acuerdo a sus intereses, ya sea en la atención de servicios de salud o en la identificación de necesidades que mejoren las condiciones de nuestros grupos de interés.

4.2 HASTA: La aplicación de la línea de acción del PRSE a nuestro cliente interno, cliente externo sus familiares y visitantes y cliente interno, que de acuerdo a sus intereses, ya sea en la atención de servicios de salud o la identificación de las necesidades que mejoren las condiciones de nuestros grupos de interés, sean resueltas.

4.3 APLICACIÓN: En la Empresa Social del Estado Hospital Universitario de la Samaritana

5. DEFINICIONES

Responsabilidad Social Empresarial: es el fenómeno voluntario que busca conciliar el crecimiento y la competitividad, integrando al mismo tiempo el compromiso con el desarrollo social y la mejora del medio ambiente.

Modelo de gestión sustentable: Al seguir un modelo de gestión que incorpora la RSE como uno de sus pilares fundamentales, las empresas inician el camino de la sustentabilidad corporativa o la denominada “triple sustentabilidad”. El Término de la sustentabilidad corporativa o “triple sustentabilidad”, implica ser “una empresa altamente competitiva y económicamente exitosa (sustentabilidad económica), al mismo tiempo que hace todo lo posible por impactar el mínimo en el medio ambiente más allá de cualquier legislación ambiental (sustentabilidad ambiental) y contribuir a la igualdad de oportunidades y disminución de la pobreza, ya sea a través de sus

Estado de documento: VIGENTE	Fecha de próxima revisión:	Cuatro años a partir de la fecha de elaboración.	Tipo de copia:	Nº	Tabla de Retención:	Página 2 de 11
-------------------------------------	-----------------------------------	--	-----------------------	----	----------------------------	-----------------------

	PROGRAMA		
	PROCESO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	NOMBRE:	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y AMBIENTAL	
	CÓDIGO DEL DOCUMENTO:	01DE09-V1	
			05GC08-V2

5. DEFINICIONES

mismos productos o servicios, o de acciones específicas (sustentabilidad social)".

Calidad de Vida: En América Latina según la OMS, la calidad de vida es "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno"

Bibliografía:

www.barcelocongresos.com/pages/rse

<https://educacionejecutivablog.wordpress.com/.../el-concepto-de-sustentabilidad-y-la-i>

<https://prezi.com/xitl86owlv57/concepto-de-calidad-de-vida-oms/>

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y SU DESCRIPCIÓN

El Programa de Responsabilidad Social Empresarial y Ambiental de la ESE Hospital Universitario de la Samaritana, se desarrolla por medio de Líneas estratégicas que de manera transversal en la institución promueve la consecución de los objetivos establecidos adheridos a la Política Institucional de Responsabilidad Social Empresarial y Ambiental en concordancia además con la Plataforma Estratégica, relacionadas a continuación:

1. Bienestar a colaboradores.
2. Gestión Ambiental.
3. Apoyo y asistencia social y financiera a nuestros usuarios.
4. Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo
5. Formación del Talento Humano en salud – Modelo de Docencia e investigación.

DESCRIPCIÓN

1. BIENESTAR A COLABORADORES.

1.1. Subsidio de alimentación a colaboradores y estudiantes.

La ESE Hospital Universitario de la Samaritana contribuye al bienestar de sus colaboradores de planta asumiendo en un 100% el costo de su alimentación dentro de la jornada laboral (Almuerzos y Comidas), y para sus colaboradores contratistas subsidiándolos en un 54%, adicionalmente dentro de los convenios docencia servicio esta colaboración aplica a todos sus estudiantes.

1.2. Prestación de servicios de salud a colaboradores y sus familias con beneficios económicos.

El Hospital implementa dentro de sus políticas, realizar un descuento a la hora de prestar servicios de salud tanto para funcionarios como para familiares que pertenezcan al primer grado de consanguinidad, el hospital realiza un descuento de cerca del 54% para los funcionarios y personas que se acojan dentro de este beneficio.

2. GESTIÓN AMBIENTAL.

Sistema de Gestión Ambiental

Objetivo: Establecer los procedimientos, procesos y actividades tendientes a mejorar la gestión interna y externa de la gestión ambiental en el Hospital Universitario de la Samaritana Empresa Social del Estado, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por la normatividad ambiental vigente; implementando la eficiencia energética y la generación de energías limpias renovables, reduciendo el consumo de agua, y disponer de manera segura los residuos sólidos generados.

Estado de documento: VIGENTE	Fecha de próxima revisión: Cuatro años a partir de la fecha de elaboración.	Tipo de copia:	Nº	Tabla de Retención:	Página 3 de 11
-------------------------------------	--	-----------------------	-----------	----------------------------	-----------------------

<p>HUS HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA <i>Empresa Social del Estado</i></p>	PROGRAMA		<p>Calidad soy yo!</p>
	PROCESO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	NOMBRE:	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y AMBIENTAL	
	CÓDIGO DEL DOCUMENTO:	01DE09-V1	
			05GC08-V2

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y SU DESCRIPCIÓN

La ESE Hospital Universitario de la Samaritana incluye dentro de sus objetivos estratégicos, la Gestión ambiental como derrotero para su filosofía como parte de su gestión enfocada hacia la salud de nuestras comunidades, es por esta razón que desde el año 2006 nuestro Sistema de gestión establece como eje principal de su desempeño ambiental el Decreto 2676 de 2000 ahora derogado por el Decreto 351 de 2014 y su norma complementaria Resolución 1164 de 2002, cuyo objetivo está en identificar, prevenir, mitigar y controlar todos los impactos ambientales generados en nuestros procesos de prestación de servicios de salud con calidad.

En este sentido formamos parte de la comunidad siendo responsables en el cuidado de la salud pública a través de prácticas sostenibles en el sector salud, constituye un esfuerzo por construir sobre la base de la provechosa labor que se está realizando en todo el mundo y por generar un abordaje de la sustentabilidad y la salud que pueda ser replicado por hospitales, sistemas de salud y contextos sanitarios, ofreciendo un marco integral a los hospitales y a los sistemas de salud para que logren funcionar de un modo más sustentable y contribuyan a mejorar la salud ambiental pública, Integran este marco objetivos, relacionados entre sí. Cada uno de estos objetivos contiene una serie de Acciones Concretas implementadas.

El sistema de Gestión Ambiental es una herramienta de planeación ambiental de largo plazo, para la institución, que permite y orienta la gestión ambiental de todas las áreas del Hospital, con el propósito de fortalecer los procesos a través de su implementación.

Cualquier actividad dentro del HUS debe corresponder y estar conforme con los lineamientos ambientales del sistema de Gestión Ambiental, el cual se hace operativo a través de los instrumentos de planeación ambiental de alcances específicos brindando los espacios necesarios, a través del comité GAGAS, para gestionar la solución de las situaciones ambientales que así lo ameriten, con la intervención de los líderes de procesos y directivas.

2.1. Estrategia de ahorro y uso eficiente de energía

- Poner en marcha un programa de conservación y eficiencia energética que permita reducir el consumo en un 2% anual de manera continua.
- Crear conciencia entre el personal sobre la necesidad de conservar la energía.
- Cambiar la iluminación por lámparas más eficientes y con encendido y apagado automático cuando se entra y se sale de las salas o ambientes.
- Plantear el uso de combustibles menos contaminantes.

2.2. Estrategia de ahorro y uso eficiente de agua

- Instalar estrategias de conservación de agua.
- Controlar las descargas o vertimientos realizados.



2.3. Estrategia de disminución en la generación de residuos sólidos

- Crear una comisión de gestión de residuos y asignar presupuesto específico.
- Implementar programa de capacitación sobre residuos.
- Poner en marcha planes de separación en origen y reciclaje de residuos no peligrosos. - Digitalizar, el diagnóstico por imágenes diagnósticas.

3. APOYO Y ASISTENCIA SOCIAL Y FINANCIERA A NUESTROS USUARIOS.

Esta línea estratégica tiene como propósito, ofrecer una alternativa de alojamiento y alimentación a nuestros usuarios (paciente-familia-acudientes) procedentes de los diferentes municipios del Departamento de Cundinamarca, población pobre y vulnerable, clasificados en el nivel socioeconómico 1 y 2 del SISBEN, atendidos en la ESE Hospital Universitario de La Samaritana.

Estado de documento: VIGENTE	Fecha de próxima revisión: Cuatro años a partir de la fecha de elaboración.	Tipo de copia:	Nº	Tabla de Retención:	Página 4 de 11
-------------------------------------	--	-----------------------	-----------	----------------------------	-----------------------

	PROGRAMA		
	PROCESO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	NOMBRE:	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y AMBIENTAL	
	CÓDIGO DEL DOCUMENTO:	01DE09-V1	
			05GC08-V2

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y SU DESCRIPCIÓN

A continuación se relaciona las 4 acciones a través de las cuales se fortalece este proceso:

3.1. Estrategia Alojamiento En Albergue

Objetivo: Propender por la recuperación de la enfermedad y el cuidado integral de la salud como un todo, bienestar, vida, trabajo, armonía, potencial intelectual y garantía de sobrevivencia digna; contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros pacientes y familiares del Departamento de Cundinamarca; y Proporcionar calidad de vida adecuada al familiar de nuestros pacientes, entendiéndolo la importancia y el derecho que tiene el paciente a disfrutar de la cercanía, compañía y calor humano de sus familiares, allegados y seres queridos.

La estrategia de alojamiento en Albergue en el Hospital Universitario de la Samaritana surge en el año 2009, como respuesta a la necesidad identificada en pacientes atendidos de los diferentes municipios de Cundinamarca, quienes no cuentan con familia y/o un lugar donde se puedan alojar en Bogotá, lo cual impedía que terminaran de forma satisfactoria la atención médica requerida. Dada esta necesidad surge como alternativa por parte de la Dirección de Atención al Usuario, la Asociación de Usuarios del HUS y Trabajo Social la estrategia de alojamiento en albergue para brindar una solución a esta dificultad, la cual se generó inicialmente solo para las mamás que tenían bebés canguros hospitalizados y finalmente se termina extendiendo a todos los pacientes que son atendidos en el HUS, que pertenecen a Cundinamarca y en casos especiales a población de otros departamentos.

Este apoyo se brinda a la población de bajos recursos económicos identificada por Trabajo Social logrando de ésta manera una mayor efectividad en los resultados de su atención médica y condiciones de salud. Esta estrategia es transversal a los servicios de internación (Hospitalización General, Unidad de Cuidado Intensivo, Unidad de Cuidado Intensivo Neonatal y Unidad de Cuidado Intermedio) y Urgencias.

La Estrategia tiene como propósito, ofrecer una alternativa de alojamiento y alimentación a nuestros usuarios (paciente-familia-acudientes) procedentes de los diferentes municipios del Departamento de Cundinamarca y otros departamentos (en casos excepcionales), población pobre y vulnerable, clasificados en el nivel socioeconómico 1 y 2 del SISBEN, atendidos en la ESE Hospital Universitario de La Samaritana.

El servicio de Albergue garantiza el derecho que tiene el paciente a la cercanía humana de su familia; apoya la atención integral, adherencia y continuidad a los tratamientos y procedimientos de los pacientes, facilita el acompañamiento permanente de familiares y acudientes.

3.2. Estrategia Almuerzo Mamás, Papás, Cuidador Bebés Canguro

Objetivo: Favorecer el proceso de lactancia y acompañamiento permanente de nuestros bebés Canguro a través de la estrategia de entrega de almuerzo a sus padres.

La estrategia de almuerzo para mamás bebés Canguro del Hospital Universitario de la Samaritana, surge desde año 2003, esta estrategia nace porque la gran mayoría de las mamás con bebés canguros residían en los municipios de Cundinamarca y son de bajos recursos económicos, por estos factores muchas mamás llegaban a lactar a sus bebés sin desayuno, ni almuerzo y durante el día no consumían alimentos. Se implementó la estrategia almuerzo mamás bebés Canguro con el fin de motivarlas, incentivar a las mamás y mejorar la calidad de vida durante el proceso de lactancia, es de resaltar que cuando son bebés Canguros gemelos se suministra también el almuerzo al padre.

El Hospital dentro de su enfoque de alto nivel de complejidad atiende un número importante de gestantes con embarazos de alto riesgo los cuales en algunos casos terminan con partos de bebés prematuros que quedan hospitalizados en la unidad de cuidado intensivo neonatal dentro del programa de Bebés Canguro, lo que obliga a que en aras de mantener la continuidad del vínculo afectivo del binomio madre hijo, así como la ganancia de peso de este último, se requiera la presencia constante de la madre. Esta situación representa una carga económica importante para el grupo familiar que tiene uno de sus miembros hospitalizado, en este caso el neonato, por ello el HUS proporciona las condiciones necesarias para el acompañamiento del neonato y en forma sistemática provee a

Estado de documento: VIGENTE	Fecha de próxima revisión: Cuatro años a partir de la fecha de elaboración.	Tipo de copia:	Nº	Tabla de Retención:	Página 5 de 11
-------------------------------------	--	-----------------------	-----------	----------------------------	-----------------------

	PROGRAMA		
	PROCESO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	NOMBRE:	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y AMBIENTAL	
	CÓDIGO DEL DOCUMENTO:	01DE09-V1	
			05GC08-V2

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y SU DESCRIPCIÓN

diario el almuerzo para las mamás de estos bebés.

La Estrategia se desarrolla en el servicio de internación en la Unidad de Cuidado Intensivo Neonatal, donde se contempla el almuerzo al 100% de las maternas que se encuentran lactando y en el programa de madre canguro y que cumplen con las recomendaciones dadas para el acceso al beneficio.

3.3. Estrategia Refrigerio para Paciente en Unidad Renal

Objetivo: Evitar la descompensación de nuestros pacientes dializados, teniendo en cuenta el tiempo de duración del procedimiento y el desplazamiento a su lugar de origen a través del suministro de un refrigerio acorde a su patología.

La estrategia de refrigerio para pacientes en Unidad Renal del Hospital Universitario de la Samaritana surge desde el inicio de la Unidad Renal en el año 1978, esta estrategia nace dado que los pacientes que asistían a diálisis pertenecían a los municipios de Cundinamarca y los pacientes tenían que realizar desplazamientos desde sus municipio de origen hasta el HUS, la gran mayoría de bajos recursos económicos y se veían enfrentados soportar ayunos prolongados. Por lo tanto se pensó en mejorar la calidad de vida de los pacientes que asisten a diálisis tanto hospitalizadas como ambulatorias.

El refrigerio esta contemplado para todos los pacientes que asisten a la unidad renal de la ESE Hospital Universitario de la Samaritana, sin discriminar si corresponde a pacientes hospitalizados o ambulatorios, teniendo como fortaleza adicional que se identifica por parte de una nutricionista el tipo de paciente es decir: renal, hipertenso o diabético. Dicho refrigerio es suministrado de manera posterior a su sesión de diálisis.

Esta estrategia se implementa en el área ambulatoria del Hospital "Unidad Renal" recepcionando pacientes del área de internación y consulta programada garantizando al 100% de los usuarios el refrigerio al finalizar su sesión de diálisis.

3.4. Apoyo Económico a pacientes con alta sospecha de Cáncer

Objetivo General. Identificar pacientes de escasos recursos o en situación de vulnerabilidad atendidos en la ESE Hospital Universitario de la Samaritana con alta probabilidad de cáncer con el fin de brindarles apoyo económico, contribuir a la detección oportuna de diagnóstico de cáncer e inicio oportuno del tratamiento oncológico en las diferentes Entidades responsables de pago, para Contribuir en el inicio oportuno del tratamiento oncológico, en las diferentes entidades responsables pago y ayudar económicamente a pacientes pobres y vulnerables con alta probabilidad de cáncer, para contribuir a la detección oportuna de diagnóstico de cáncer.



A partir de diciembre del 2010 se da inicio al trabajo conjunto con la Directora Ejecutiva de la Fundación Ellen Riegner de Casas, Patricia Ávila, para brindar apoyo económico a pacientes pobres y vulnerables atendidos en la ESE Hospital Universitario de la Samaritana, con lo cual se agilizará la atención a los pacientes con alta sospecha de diagnóstico de cáncer. La gestora de ésta estrategia es la Doctora Sonia Salamanca, Gineco-obstetra del HUS quien evidencia la necesidad de dar apoyo inicialmente a las mujeres que no cuentan con un Diagnóstico favorable en su consulta a fin de que se realice un tratamiento oportuno, teniendo en cuenta las dificultades del sistema de salud.

Esta estrategia pretende entonces identificar pacientes de escasos recursos y vulnerables, con alta probabilidad de cáncer a fin de brindarles un apoyo económico, contribuir a la detección oportuna de diagnóstico de cáncer e inicio oportuno del tratamiento oncológico en las diferentes Entidades responsables de pago.

Este trabajo está organizado en un convenio de voluntades entre el HUS y la Fundación Elleng Riegner de Casas, sin implicaciones jurídicas, con un plan de trabajo organizado y compromisos institucionales.

Dentro de las acciones que apoya la Fundación para los pacientes con posible diagnóstico o diagnosticados con cáncer se encuentra la realización de exámenes de apoyo diagnóstico, consulta médica especializada, procedimientos en consultorio, tratamientos ambulatorios, medicamentos, cuotas de recuperación, alojamiento en albergues, transporte, entre otros.

Estado de documento: VIGENTE	Fecha de próxima revisión: Cuatro años a partir de la fecha de elaboración.	Tipo de copia:	Nº	Tabla de Retención:	Página 6 de 11
-------------------------------------	--	-----------------------	-----------	----------------------------	-----------------------

	PROGRAMA		
	PROCESO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	NOMBRE:	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y AMBIENTAL	
	CÓDIGO DEL DOCUMENTO:	01DE09-V1	
			05GC08-V2

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y SU DESCRIPCIÓN

Esta estrategia se implementa en un gran porcentaje con los pacientes del área ambulatoria y en menor proporción en los servicios de Hospitalización y Urgencias, con el apoyo del equipo de Trabajo Social y profesionales de algunas especialidades en Consulta Externa.

Las diferentes especialidades, entre ellas Ginecología, Cirugía y Dermatología altamente comprometidas, generan una alerta a Trabajo Social a fin de que se realice un Estudio Social que permita conocer la situación económica del paciente, revisar la pertinencia de la ayudas por parte de la Fundación, iniciar las acciones (servicios de salud, tramites administrativos) necesarias para la pronta detección y/o manejo inicial de la patología y orientación al paciente para la continuidad de la atención ante las EAPB. Cabe resaltar que los recursos ofrecidos por la Fundación son dirigidos por el Voluntariado "Damas Rosadas" en el HUS.

4. SISTEMA DE GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Objetivo. Determinar la forma de integración de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la responsabilidad social en el HUS y fortalecer aportes de la responsabilidad social a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se tomaron cinco de las diez recomendaciones para integrar la prevención de riesgos laborales y la responsabilidad social corporativa, las cuales se realizaran en tres fases: Fase 1: Documentación; Fase 2: Implementación; Fase 3: Seguimiento. Las recomendaciones tomadas y sobre las cuales se fundamenta nuestra responsabilidad social son: 1. Construir sobre lo ya existente, 2. Aprender de la experiencia ajena, 3. Definir objetivos estratégicos, 4. Aprendizaje y desarrollo organizativo y 5. Equilibrar los factores "personas, planeta y beneficio.

4.1. Readaptación de Puestos de Trabajo para el Personal:

- **Construir sobre lo ya existente:** Personal con recomendaciones y restricciones laborales por lesiones osteomusculares graves e incapacitantes.
- **Aprender de la experiencia ajena:** Empresas con personal con importante expectativa de vida y laboral con lesiones que es importante detener a quienes se les aíslan en áreas de la empresa sin utilizar su experiencia y habilidad.
- **Definir objetivos estratégicos:** Los objetivos SST a largo plazo pueden vincularse con otros fines sociales, lograr la vinculación del personal con experiencia y conocimiento en áreas de acreditación permite la readaptación física, mental y psicológica de las funcionarias (os) en readaptación puestos de trabajo.
- **Aprendizaje y desarrollo organizativo:** La RSC precisa tiempo para desarrollar nuevos valores y para cambiar la cultura corporativa, la responsabilidad social debe incorporarse a todas las políticas y a todos los procesos de gestión de riesgos; Formar a los empleados en el significado de la RSC y explicarles su participación en la misma no solo fomenta un sentimiento de pertenencia a algo propio, sino que también les motiva a proyectar externamente una buena imagen del hospital.
- **Equilibrar los factores "personas, planeta y beneficio:** Permite tratar al trabajador como un ser humano integral en sus esferas psicológica, social, fisiológica entre otras, Garantizando su recuperación y su ingreso mensual sin modificaciones económicas que generalmente afectan puestos de readaptación laboral.

4.2. Disminución de Accidentabilidad

- **Construir sobre lo ya existente:** Fortalecer la cultura de autocuidado y capacitación en todas las jornadas de inducción y reinducción; Socialización semestral de lecciones aprendidas con el personal para evitar repetir actos y permitirse condiciones inseguras.
- **Aprender de la experiencia ajena:** Socialización semestral de lecciones aprendidas con el personal para evitar repetir actos y permitirse condiciones inseguras; Definir objetivos estratégicos: Fortalecer reporte, actos y condiciones inseguras, intervenir todo el personal del HUS.
- **Aprendizaje y desarrollo organizativo:** Vigorizar cultura corporativa del autocuidado, notificación de condiciones inseguras, inspecciones por áreas, la responsabilidad social debe incorporarse a todas las políticas y a todos los procesos de gestión de riesgos; Establecer el significado de la RSC de mandos medios haciéndolos parte de la formación y capacitación; Incluir en actividades anteriores contratistas.
- **Equilibrar los factores "personas, planeta y beneficio:** Robustecer con talleres el comportamiento del personal y su respuesta

Estado de documento: VIGENTE	Fecha de próxima revisión: Cuatro años a partir de la fecha de elaboración.	Tipo de copia:	Nº	Tabla de Retención:	Página 7 de 11
-------------------------------------	--	-----------------------	-----------	----------------------------	-----------------------

	PROGRAMA		
	PROCESO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	NOMBRE:	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y AMBIENTAL	
	CÓDIGO DEL DOCUMENTO:	01DE09-V1	
			05GC08-V2

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y SU DESCRIPCIÓN

ante el riesgo.

4.3. Intervención en riesgos priorizados en el HUS (Riesgo biomecánico, riesgo psicolaboral).

- **Construir sobre lo ya existente:** Implementación de pausas activas, visuales, cognitivas en áreas críticas.
- **Aprender de la experiencia ajena:** Intervenir áreas críticas utilización de ayudas mecánicas y trabajo en equipo
- **Definir objetivos estratégicos:** Evaluar población afectada por lesiones (graves, medias y personal asintomático), institucionalizar seguimientos médicos especializados, realizar seguimiento de casos.
- **Aprendizaje y desarrollo organizativo:** Formar a los empleados en el significado de la RSC y explicarles su participación en la misma, intensificando la búsqueda de puestos de trabajo para el personal afectado.
- **Equilibrar los factores "personas, planeta y beneficio:** Programar actividades de promoción y prevención con profesionales para disminuir afectación en el trabajador

4.4. Intervención en riesgos priorizados en el HUS (riesgo psicolaboral).

- **Construir sobre lo ya existente:** Empoderamiento del Comité de Convivencia Laboral; Aplicación de la herramienta Paquete Instruccional Cansancio de los Trabajadores; Fortalecimiento paquete instruccional cansancio de los trabajadores en contratistas.
- **Aprender de la experiencia ajena:** Vincular personal contratista en marcos legales que desarrollen.
- **Definir objetivos estratégicos:** Fomentar cultura del respeto y buen trato en el 100% del personal del HUS; Lograr intervenciones concretas por parte de contratistas para disminuir el cansancio laboral en sus funcionarios.
- **Aprendizaje y desarrollo organizativo:** Animar al personal en el aprendizaje y utilización de espacios de dialogo y conciliación. Lograr contractualmente compromisos para disminuir el cansancio de los trabajadores
- **Equilibrar los factores "personas, planeta y beneficio:** Con ayuda de profesionales instruir los miembros del comité y denunciados y denunciados en procesos de aprendizajes y deconstrucción de factores de violencia en el trabajo /acoso laboral y otros; Mantener actividades de bienestar que sustentan las actividades en favor del trabajador de la ESE HUS

5. FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD – MODELO DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN.



La ESE Hospital Universitario de la Samaritana a través de la subdirección de educación médica e investigación tiene como objetivo coordinar las acciones dirigidas al desarrollo óptimo de las prácticas de los estudiantes que realizan rotaciones en el hospital, velando por el cumplimiento de los requisitos legales y lineamientos institucionales, promoviendo la cualificación en aspectos pedagógicos y académicos del personal del HUS que realiza labores docentes y favoreciendo condiciones de bienestar para los estudiantes; a través de programas para el Mejoramiento Integral del Proceso Educativo y Evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como de la investigación que se desarrolle en el HUS.

Desde el año 2007 el HUS cuenta con un Centro de Investigación (CIHUS) y un Comité de Ética en Investigación (CEIHUS) constituidos, encargados de regular y gestionar el proceso investigativo en el HUS; estas instancias son las encargadas de implementar el procedimiento de Aval institucional a grupos de investigación (Código HUS: 02INV01), que contempla la verificación interna de los requisitos para dar y mantener el aval a los grupos, este procedimiento esta formalizado dentro de los procesos del mapa estratégico del hospital.

La implementación del MDI, se realizará en (4) fases, durante 5 años. Se inició en el III trimestre de 2016 con la primera Fase, desarrollando un cronograma anual por las cuatro fases. Es importante tener en cuenta que de acuerdo al grado de avance y el seguimiento respectivo se puede formular acciones de mejora que pueden modificar los cronogramas de trabajo.

Fase	Duración	Objetivo	Estrategias
Fase I	2 años	Garantizar el Conocimiento del MDI y mejoramiento del nivel académico e investigativo del	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar e implementar el plan de desarrollo profesoral - Socializar al personal del HUS con estudiantes , Unidades Funcionales e Instituciones Educativas con convenio de Docencia Servicio Vigente - Realizar los programas académicos de las rotaciones bases de pregrado de

Estado de documento: VIGENTE	Fecha de próxima revisión: Cuatro años a partir de la fecha de elaboración.	Tipo de copia:	Nº	Tabla de Retención:	Página 8 de 11
-------------------------------------	--	-----------------------	-----------	----------------------------	-----------------------

	PROGRAMA		
	PROCESO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	NOMBRE:	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y AMBIENTAL	
	CÓDIGO DEL DOCUMENTO:	01DE09-V1	
			05GC08-V2

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y SU DESCRIPCIÓN

			personal docente del HUS	Enfermería, Bacteriología, Fisioterapia, internado y de los programas de posgrado.
Fase II	1 año	Implementar y evaluar el MDI del HUS		<ul style="list-style-type: none"> - Divulgar y posicionar el modelo a nivel Departamental - Socializar e implementar con las instituciones de Educación con convenio de Docencia Servicio, los programas académicos del HUS en los cuales se refleja el MDI del HUS - Análisis y medición del impacto del desarrollo de los programas académicos en cada una de las rotaciones de pregrado de Enfermería, Bacteriología, Fisioterapia, internado y de los programas de posgrado. - Medir la calidad de las publicaciones realizadas por los grupos de investigación - Medir la divulgación de gestión de nuevo conocimiento en salud en el Departamento
Fase III	1 año	Monitorear la implementación del MDI		<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento y evaluación del desempeño de los docentes y estudiantes que realizaron su rotación bajo el MDI - Implementación del MDI en todos los programas electivos del HUS y en las Unidades Funcionales - Mejoramiento de la calidad de los grupos de investigación del HUS ante Colciencias
Fase IV	1 año	Consolidación del Modelo de Docencia e Investigación x		<ul style="list-style-type: none"> - Realizar seguimiento y medición del reconocimiento nacional de los egresados del HUS - Seguimiento al número de convenio Internacionales vigentes con el HUS - Seguimiento a los grupos de investigación avalados en Colciencias categoría A - Realizar seguimiento a la gestión de nuevo conocimiento en el HUS en el Departamento y a nivel Nacional - Seguimiento del cumplimiento de los planes de mejora

Para las líneas estratégicas se plantea la metodología DDIMM descrita así:

- Documentación: Elaboración de las líneas estratégicas planteadas
- Despliegue: A través de estrategias de comunicación y despliegue de información a través de los diferentes mecanismos existentes (Informe de Gestión, Comités Instituciones, Cartelera, Intranet, Página Web, Rendición de Cuentas, entre otros), socialización y capacitación.
- Implementación: De acuerdo a cada línea estratégica se realizará la implementación de acuerdo a los alcances establecidos.
- Medición: Indicadores y evaluaciones de adherencia.
- Mejoramiento: Identificación y ejecución de actividades que mantengan y mejoren cada una de las estrategias planteadas.

7. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Ver anexo.



8. RESULTADOS ESPERADOS

8.1. METAS:

Línea 1. Bienestar a colaboradores.

- Colaboradores de planta: Asumir en un 100% el costo de su alimentación dentro de la jornada laboral (Almuerzos, Comidas, Desayunos o Refrigerios).
- Colaboradores contratistas: Subsidiar en un 54% el costo de la ración.
- Convenios Docencia – Servicio (estudiantes): Asumir en un 100% el costo de su alimentación (1 Ración).
- Garantizar al 100% el suministro de Desayuno, Refrigerio o Almuerzo a los pacientes provenientes de convenios.

Estado de documento: VIGENTE	Fecha de próxima revisión: Cuatro años a partir de la fecha de elaboración.	Tipo de copia:	Nº	Tabla de Retención:	Página 9 de 11
-------------------------------------	--	-----------------------	-----------	----------------------------	-----------------------

	PROGRAMA		
	PROCESO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	NOMBRE:	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y AMBIENTAL	
	CÓDIGO DEL DOCUMENTO:	01DE09-V1	
			05GC08-V2

8. RESULTADOS ESPERADOS

- Colaboradores y sus familias: Aplicar descuento del 54% para los funcionarios y familiares que requieran servicios de salud.
- Brindar al 100% la capacidad instalada de servicios de salud a los colaboradores que requieran de este tipo de apoyo institucional.

Línea 2. Gestión Ambiental.

- Mejorar el desempeño ambiental en un 5% en los próximos 2 años

Línea 3. Apoyo y asistencia social y financiera a nuestros usuarios.

- Apoyar al 100% de las mamás y/o acompañante del neonato que queda hospitalizado en la unidad de cuidado intensivo neonatal dentro del programa de Bebés Canguro de forma sistemática el almuerzo diario.
- Proveer al 100% a diario el almuerzo para las mamás del plan bebés canguro.
- Apoyar al 100% de los pacientes que asisten a la unidad renal de la ESE Hospital Universitario de la Samaritana, identificando por parte de una nutricionista el tipo de paciente el Desayuno y/o Refrigerio y/o Almuerzo

Línea 4. Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo

- Implementar al 80% los planes, programas y actividades que están dirigidos a proteger la salud de los colaboradores y su seguridad de manera preventiva y correctiva, a promover los hábitos de vida saludable, establecer las dinámicas motivadoras y de identidad, a facilitar los espacios de participación e intervención como el Comité Paritario de Salud Ocupacional, el Comité de Convivencia Laboral y los diferentes grupos de gestión que sobre el tema deban intervenir para cumplir con lo propuesto.

Línea 5. Formación del Talento Humano en salud – Modelo de Docencia e investigación.

De acuerdo con el desarrollo y avance de las fases de implementación:

- Garantizar el Conocimiento del MDI y mejoramiento del nivel académico e investigativo del personal docente del HUS
- Implementar y evaluar el MDI del HUS,
- Monitorear la implementación del MDI
- Consolidación del Modelo de Docencia e Investigación

8.2 INDICADORES TRAZADORES:



Línea 1. Bienestar a Colaboradores.

- Porcentaje de cumplimiento del Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos
- N° raciones entregadas a colaboradores y estudiantes en el período / N° Total colaboradores y estudiantes con el beneficio en el período * 100
- N° colaboradores y familiares que recibieron el beneficio en el período * 100 / N° Total de colaboradores y familiares con beneficio en el período * 100

Línea 2. Gestión Ambiental.

- Porcentaje de disminución en la generación de residuos sólidos: $\frac{\text{Generación de Residuos del período vigente}}{\text{promedio de cinco vigencias anterior}} \times 100$
- Porcentaje de disminución de consumo de agua, energía y gas: $\frac{\text{consumo de agua/energía/gas del período vigente}}{\text{promedio de cinco vigencias anterior}} \times 100$

Estado de documento: VIGENTE	Fecha de próxima revisión: Cuatro años a partir de la fecha de elaboración.	Tipo de copia:	N°	Tabla de Retención:	Página 10 de 11
-------------------------------------	--	-----------------------	-----------	----------------------------	------------------------

	PROGRAMA		
	PROCESO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	NOMBRE:	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y AMBIENTAL	
	CÓDIGO DEL DOCUMENTO:	01DE09-V1	
			05GC08-V2

8. RESULTADOS ESPERADOS

Línea 3. Apoyo y asistencia social y financiera a nuestros usuarios.

- N° Usuarios que recibieron el beneficio de Albergue en el periodo / N° Total de usuarios identificados como de Escasos Recursos en el periodo * 100
- N° Raciones entregadas a Usuarios con el beneficio en el periodo / N° Total de Usuarios identificados para obtener el beneficio atendidos en el periodo *100
- N° raciones entregadas a pacientes de unidad renal en el periodo /N° Total pacientes atendidos en unidad renales el periodo *100

Línea 4. Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo

- No de personal con recomendaciones y/o restricciones laborales readaptadas en puestos de trabajo
- No de accidente laborales / Comparativo con 2016-2017
- Capacitaciones fortalecimiento autocuidado

Línea 5. Formación del Talento Humano en salud – Modelo de Docencia e investigación.

- No de personal con estudiantes a cargo con capacitación en competencias docentes /Total de personal con estudiantes a cargo*100
- No de profesionales con estudiantes a cargo con formación en investigación/total profesionales con estudiantes a cargo
- No de profesionales con estudiantes a cargo con formación en educación formal
- Inducción general virtual y presencial con el modelo
- No de actividades propuestas en el plan de desarrollo anual cumplidas/ Total de actividades propuestas en el plan de desarrollo anual*100
- No. De grupos de investigación del HUS re categorizados en B o C/ Total de número de grupos de investigación reconocidos por Colciencias
- No. de estudiantes que ingresan a rotar en el HUS con inducción del MDI/Total de personal con estudiantes que rota en el HUS*100
- Plan de capacitaciones elaborado y aprobado
- No. de actividades de educación no formal desarrollados/ Total de actividades de educación no formal propuestas en el plan *100
- No. de actividades cerradas de los planes de mejora / Total de actividades propuestas en los planes de mejora*100
- Encuesta desarrollada
- Encuesta aplicada
- Presentación ante Colciencias de 2 grupos nuevos de investigación

8.3 PERIODICIDAD

Evaluación cuantitativa semestral: Reporte en Informe de Gestión

Evaluación cualitativa anual: Reporte en Informe de Gestión

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA	ITEM MODIFICADO	JUSTIFICACION
01	31/07/2017	NA	Se actualiza documento que viene del proceso de Gestión del Talento Humano 01RH09-V2

Estado de documento: VIGENTE	Fecha de próxima revisión: Cuatro años a partir de la fecha de elaboración.	Tipo de copia:	N°	Tabla de Retención:	Página 11 de 11
-------------------------------------	--	-----------------------	-----------	----------------------------	------------------------