



Informe de sostenibilidad 2022





Informe de sostenibilidad 2022

Contenido

p.4
Carta del Presidente

p.6
Sobre este informe

p.7
Keralty en cifras

p.11
**Nuestra estrategia de
sostenibilidad**

p.90
**Compromiso
con usuarios
y clientes**

p.14
**Gobierno
corporativo,
ética y
transparencia**

p.96
**Contribución
al desarrollo
social**

p.42
**Prácticas
laborales**

p.120
**Cadena de
abastecimiento
sostenible**

p.66
**Protección y
cuidado del
medio ambiente**

p.127
Tabla GRI



Carta del Presidente

2-11; 2-14; 2-23

Nuestro compromiso permanente de mantener saludables a las personas que confían en nosotros, a través de un Modelo de Salud Integral propio, que se basa en la prevención, identificación y gestión de riesgos en la salud, así como en el control y cuidado de la enfermedad y la dependencia, se ha ratificado nuevamente y esto nos hace sentir orgullosos de este camino que hemos construido a lo largo de 42 años.

El 2022 y el retorno a la normalidad que este nuevo periodo trajo consigo, nos permitió la renovación de aquellos retos que por la incertidumbre de los años marcados por la pandemia se habían visto retrasados. Nuevos desafíos, como los que permanentemente nos planteamos, estuvieron en esta agenda de este año en el que continuamos reafirmando nuestro propósito de crecer cuidando, cada día, de más personas en el mundo.

Con un equipo de profesionales a quienes mueve la búsqueda de la excelencia, que tiene esa extraordinaria capacidad de adaptarse una y otra vez a nuevos retos y nuevas metas, y con ello a nuevas estrategias para alcanzarlas, cada una de las empresas de Keralty retomó su rumbo de crecimiento para cumplir con nuestra misión de garantizar a quienes confían en nosotros unos cuidados coordinados, verdaderamente compasivos, efectivos, excelentes, equitativos y solidarios.

A pesar de los vientos de cambio externo que se empezaban a avisorar, retomamos nuestro compromiso con la atención primaria, con la convicción de que la hemos promovido, implementado y desarrollado durante más de una década con resultados en salud para los usuarios y afiliados de nuestras empresas de aseguramiento.

Continuamos, como lo hemos hecho desde la década del 90 desde nuestra compañía de medicina prepagada y desde la primera década del siglo XXI en nuestra EPS en Colombia, con la apertura de nuevos Centros Médicos de Atención Primaria y nuevas Unidades de Urgencias de Mediana y Baja Complejidad en pequeñas y medianas ciudades de Colombia como Girardot, en Cundinamarca, Neiva o Bucaramanga.

Seguimos, con nuestra EPS Sanitas, aportando a la solución de las dificultades del sector salud en Colombia, asumiendo la atención y el cuidado de más de dos millones de personas, procedentes de otras entidades promotoras de salud que encontraron en nosotros la posibilidad de dar continuidad a sus tratamientos, tanto en las grandes y medianas ciudades en las que ya estábamos, pero también en pequeños municipios

de zonas dispersas a los que no habíamos llegado antes.

Desde nuestras clínicas y laboratorios, continuamos consolidando esa red de atención hospitalaria, integrando cada vez más nuestros conocimientos, nuestro funcionamiento, nuestras políticas y programas de humanización y de crecimiento científico, y por ende nuestras metas. Los reconocimientos a nuestros programas, entre ellos los relacionados con la atención a pacientes oncológicos, nos llenaron de satisfacción al saber que seguimos en el camino de cumplir la labor que nos hemos propuesto de cuidar y acompañar en todas las etapas de la vida.

En coordinación con nuestra Fundación Universitaria Sanitas, continuamos profundizando nuestra vocación por hacer de la investigación y la generación de conocimiento, una base fundamental de lo que somos y lo que hacemos.



El surgimiento de nuestros Grupos Formales de Investigación tomó un nuevo impulso, tal como lo tomó en Unisanitas la creación y consolidación de nuevos programas de especialización con una oferta de posgrados que permite a los profesionales de salud la actualización permanente de sus conocimientos. Y así lo reforzamos también a través de los más de 23 simposios, cursos y congresos de nuestro Programa de Educación Médica Continuada, y del trabajo diario de nuestro Instituto Global de Excelencia Clínica de Keralty, que continuó su trabajo conjunto con las sociedades científicas con la consolidación de la Red de Gestión del Conocimiento.

Con la firme convicción de que la participación comunitaria es un componente fundamental en nuestro modelo de salud, tanto a través de la Fundación Keralty, como de Clínica Colsanitas y de EPS Sanitas, dimos

nuevos impulsos al Enfoque Comunitario. Los programas Ciudades Compasivas (Comunidades de Cuidado Compasivo) y A-Guajira (Comunidades Rurales Saludables), de la Fundación Keralty; Hospital Comunitario, de Clínica Colsanitas; y Enfoque Comunitario de EPS Sanitas, ampliaron su presencia a más ciudades y más comunidades del país, y comenzaron a conseguir sus primeros impactos en el mejoramiento de la salud de aquellas personas que participaron de ellos.

En un capítulo muy especial, dimos énfasis a la prevención y cuidado en la salud mental, en el que instituciones como nuestra Clínica Campo Abierto continuó destacándose por sus estrategias cada vez más humanizadas a través del arte.

Apoiados en los valores con los que obramos en Keralty, como son la justicia, el respeto, la solidaridad, la responsabilidad, la compasión, la

verdad y la honestidad, seguimos trabajando por nuestros colaboradores, nuestros médicos adscritos y nuestros proveedores creando y brindando programas para su crecimiento personal y profesional, y para la construcción con ellos de metas conjuntas que lleven a su bienestar y el de sus familias.

Con un panorama en el que tenemos la certeza de seguir poniendo el alma para cuidar de la mejor manera a todas las personas que impactamos, queremos presentar este Informe de Sostenibilidad, en el cual ratificamos nuestro compromiso con el cumplimiento de la agenda propuesta por los Objetivos de Desarrollo Sostenible, alineándonos con las iniciativas y principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, al cual nos adherimos desde agosto de 2016.

Reiteramos en esta publicación nuestro compromiso con la promoción de prácticas transparentes y de lucha

contra la corrupción, acciones para minimizar en todos nuestros procesos el impacto en el medio ambiente, trabajo permanente y articulado con los diferentes grupos de interés con los que nos relacionamos, y políticas de Responsabilidad Social Corporativa que continuamos fortaleciendo.

Nos satisface compartir con ustedes este nuevo balance en el cual reiteramos nuestro propósito de consolidar una política empresarial responsable, que nos permite seguir brindando estabilidad laboral a nuestros colaboradores; de lograr nuestro propio crecimiento empresarial, con el cual continuamos aportando al desarrollo económico de los países en los que estamos presentes; y de haber continuado promoviendo en todos nuestros públicos el uso adecuado de los recursos naturales, prácticas de movilidad sostenible y el cuidado de nuestro entorno y del medio ambiente.



Sobre este informe

2-3; 2-4; 2-5

A nuestros grupos de interés presentamos nuestro decimo informe anual de Sostenibilidad del Grupo Keralty, en el cual, recopilamos la gestión realizada en los ámbitos económico, social, ambiental y de gobierno corporativo alcanzados durante el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

A través de este informe comunicamos los logros y retos propuestos durante este periodo y, asimismo, los objetivos trazados para el nuevo año en los territorios donde tenemos presencia como Colombia, Brasil, Estados Unidos, Filipinas, México, Perú, Puerto Rico, República Dominicana y Venezuela, y de tal forma continuar propulsando la implementación de buenas prácti-

cas en los demás países con el fin de establecer parámetros de sostenibilidad en las empresas que conforman el Grupo, contribuyendo al crecimiento económico y social, y cuidado del medio ambiente.

Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) opción Exhaustiva, los diez Principios del Pacto global, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el aporte de nuestras buenas prácticas en los asuntos priorizados para el Grupo.

Para ampliar información sobre el informe de sostenibilidad, pueden comunicarse con nosotros al teléfono (571) 6496060 o al correo comunicacionekeralty@keralty.com



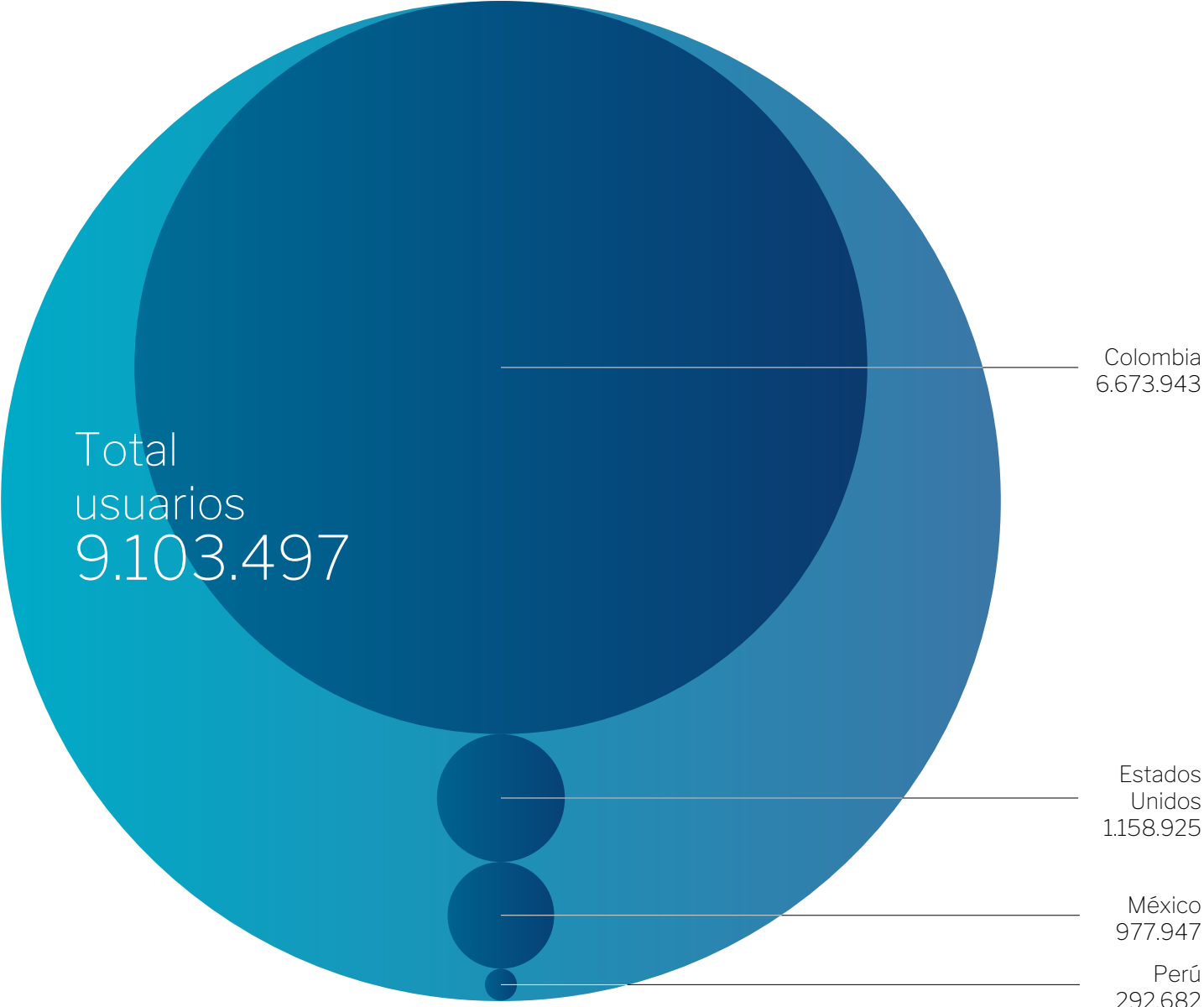


Keralty en cifras

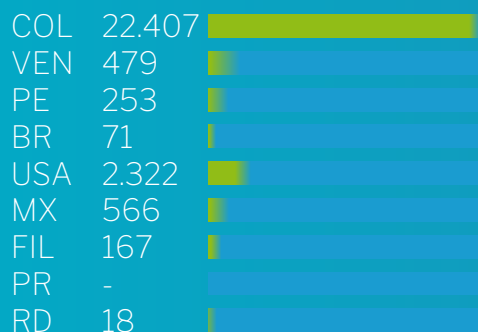
2-1; 2-28

Durante más de 40 años, Keralty S.A.S. se ha consolidado como un Grupo Empresarial cuyo propósito ha sido generar valor en salud, por lo cual, hemos logrado trascender en nuestros servicios y nuestra capacidad instalada, permitiendo consolidar nuestro trabajo en los países donde tenemos presencia, y explorar nuevos territorios, de tal forma, llegando a Puerto Rico y República Dominicana.

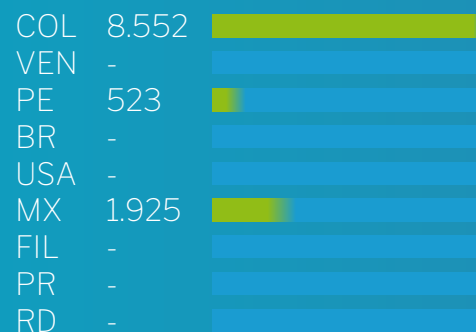
En 2022 continuamos nuestro crecimiento, no solamente con la presencia en nuevos territorios, sino también, llegamos a más usuarios, ciudades, nuevos negocios y nuestra planta de colaboradores crece con profesionales idóneos y con las capacidades necesarias para continuar brindando experiencias memorables en la prestación del servicio.



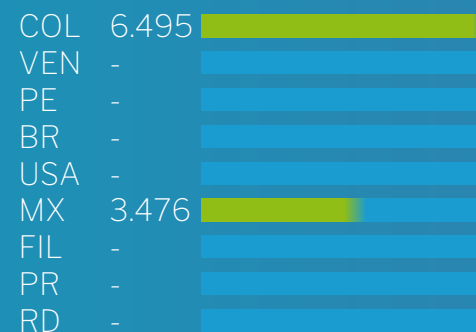
Colaboradores
26.283



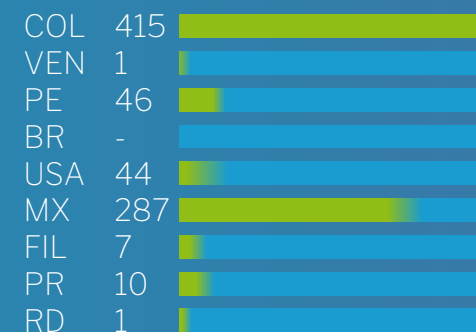
Entidades de salud adscritas
11.000



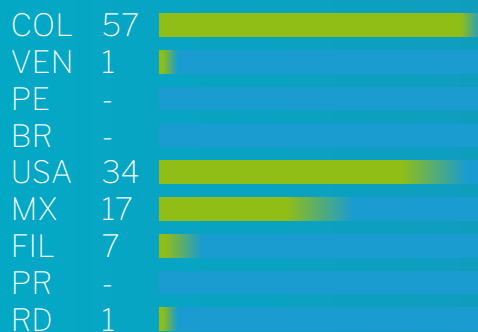
Médicos adscritos
9.971



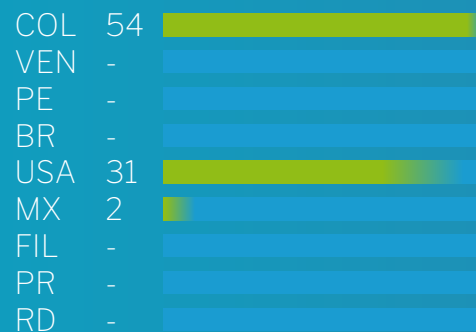
Ciudades con atención
811



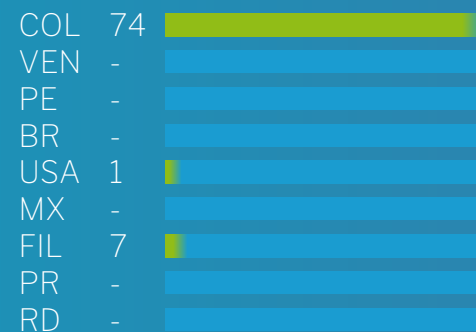
Centros médicos atención especializada
117



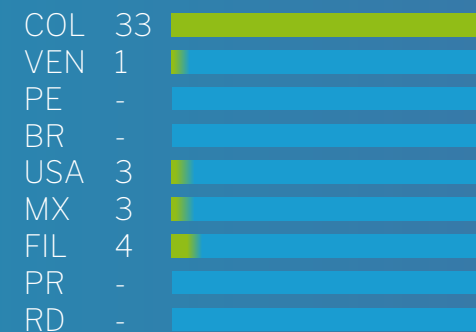
Centros médicos atención primaria
87



Laboratorios clínicos
82

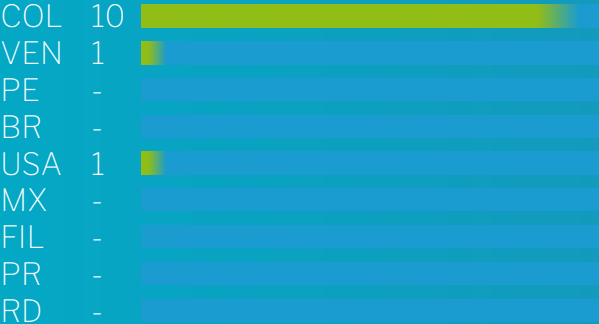


Clínicas dentales
63

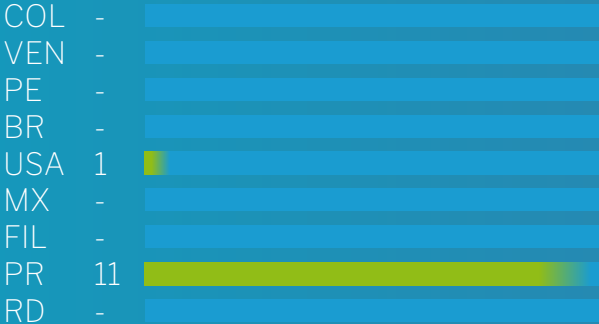




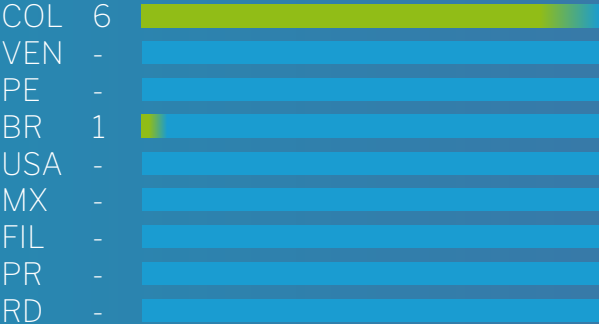
Hospitales 12



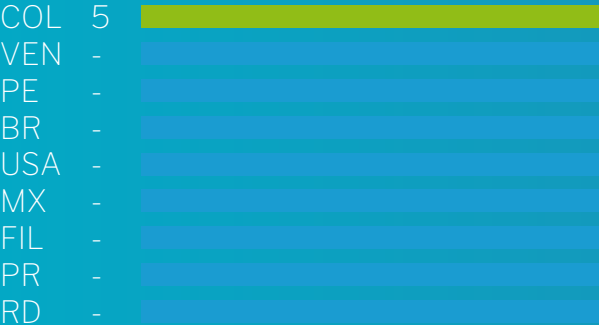
Salud mental 12



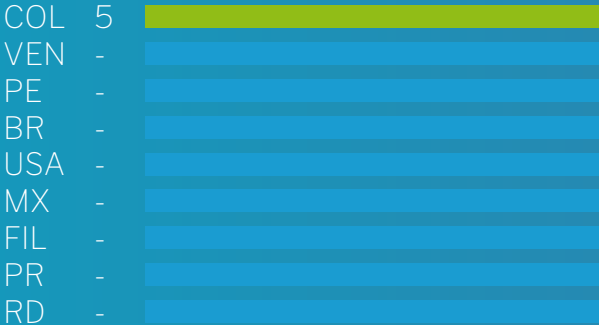
Versania socio-sanitarios 7



Salud ocupacional 5



Unidades de urgencias 5



Farmacia 1



Mapa de relaciones con agentes externos



Para continuar nuestro crecimiento en los países donde estamos presentes, realizamos alianzas con organizaciones que suman valor a nuestra misión, permitiéndonos fortalecer cada uno de los servicios y así garantizar experiencias memorables a todos nuestros usuarios alrededor del mundo.

***ACEJV**: Asociación de Copropiedades y Entes Jurídicos Vecinos del OJ.

****CSMS**: Corporación Social Médica Sanitas.



Nuestra estrategia de sostenibilidad

2-22; 3-1; 3-2; 3-3



En Keralty entendemos la sostenibilidad como una manera de actuar que permite lograr la perdurabilidad del Grupo por medio de alcanzar un equilibrio entre los impactos económicos, sociales y ambientales a través de un modelo sólido de Gobierno Corporativo.

Teniendo en cuenta lo anterior, enfocamos nuestra estrategia de responsabilidad social por medio de la identificación de los temas materiales, los cuales fueron actualizados en 2021 de acuerdo con la metodología propuesta por la GRI; de esta forma, logramos estructurar nuestro camino con temas que agregan valor a nuestro propósito como Grupo Empresarial. Adicional a ello, como eje direccionador, llevamos a cabo a la comisión de Responsabilidad Social, en la cual los vicepresidentes, gerentes y directores de cada asunto material comparten sus avances y propuestas de los proyectos y la gestión de los mismos.

Gobierno corporativo, ética y transparencia

Contar con un Gobierno Corporativo ético y transparente que refleje los valores organizacionales en la toma de decisiones, en el relacionamiento con los grupos de interés permitiendo fortalecer los lazos de confianza logrando la excelencia operacional.

- 1 Relacionamiento con grupos de interés.
- 2 Transparencia y anticorrupción
- 3 Ética y valores.
- 4 Promoción y respeto por los Derechos Humanos.
- 5 Crecimiento económico.
- 6 Innovación y desarrollo.

Prácticas laborales

Contribuir al desarrollo integral de nuestros colaboradores, permitiendo fortalecer su compromiso con el cumplimiento de los objetivos organizacionales, a través de ambientes óptimos y seguros de trabajo, equilibrio entre la vida laboral y familiar, impactando positivamente la productividad y sostenibilidad de la organización.

- 1 Formación y desarrollo de colaboradores.
- 2 Bienestar laboral.
- 3 Salud y seguridad en el trabajo.
- 4 Atracción y fidelización de los colaboradores.
- 5 Diversidad e inclusión laboral.

Protección y cuidado del medio ambiente

Nuestro compromiso es desarrollar nuestra operación bajo comportamientos ambientalmente responsables, preservando y cuidando los recursos naturales que intervienen en nuestra operación, con el fin de minimizar los impactos ambientales que se puedan ocasionar en el desarrollo de nuestras actividades.

- 1 Gestión de los recursos naturales (aire, agua, energía).
- 2 Adaptación al cambio climático.
- 3 Control y reducción de impactos ambientales.
- 4 Gestión de residuos peligrosos, no peligrosos y reciclaje.

Compromiso con usuarios y clientes

Fortalecer los lazos con nuestros usuarios y clientes brindando experiencias memorables por medio de una atención humanizada y ágil, comunicación clara y eficaz, con una infraestructura moderna que permita responder a sus expectativas en el servicio ofrecido.

- 1 Calidad y seguridad de los servicios de salud.
- 2 Experiencias memorables para pacientes y usuarios.



Contribución al desarrollo social

Nuestro compromiso con la comunidad es mediante el desarrollo de estrategias y actividades de impacto social que permitan reflejar un modelo de salud integral sanitario, social y comunitario, y los valores que nos identifican; a través de la articulación con actores públicos y/o privados logrando un verdadero bienestar de nuestros usuarios y comunidad.

- 1 Compromiso con el bienestar de la comunidad.
- 2 Inversión social.
- 3 Generación de impactos positivos en la comunidad.

Cadena de abastecimiento sostenible

Consolidar la relación con nuestra cadena de suministro implementando prácticas socialmente responsables, fortaleciendo procesos que permitan mejorar continuamente su servicio, calidad y competitividad, de tal manera que contribuya a la sostenibilidad organizacional.

- 1 Compras responsables (evaluación social, ambiental y económica).
- 2 Acompañamiento a proveedores (RSE).
- 3 Capacitación y desarrollo de proveedores.

De igual manera, nuestra gestión a través de los asuntos materiales, logran impactar diferentes marcos en sostenibilidad como el Pacto Global de las Naciones Unidas con sus diez principios en Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio ambiente y Anticorrupción; y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en especial a los objetivos: **3** Salud y bienestar, **8** Trabajo decente y desarrollo económico, **10** Reducción de las desigualdades, **13** acción por el clima, **17** Alianzas para lograr los objetivos.



Gobierno corporativo, ética y transparencia

Página 15	Relacionamiento con grupos de interés
Página 17	Transparencia y anticorrupción
Página 27	Ética y valores
Página 37	Crecimiento económico
Página 41	Proceso de expansión

Relacionamiento con grupos de interés

2-29

Los principios para el relacionamiento con nuestros grupos de interés parten de los valores corporativos, los cuales se tiene en cuenta para establecer una comunicación directa y asertiva en la prestación de los servicios, reflejando nuestro compromiso con la salud de todos nuestros afiliados.

Con el fin de fortalecer el relacionamiento con nuestros grupos de interés hemos definido el propósito y los medios por los cuales garantizamos la comunicación para facilitar la interacción bidireccional.

Clientes y usuarios

Estrategia de relacionamiento:

- 1 Encuesta de satisfacción (mensual).
- 2 Asociación de usuarios (permanente).

Propósito del relacionamiento:

Brindar siempre un servicio humanizado y de calidad a nuestros clientes y usuarios.

Proveedores

Estrategia de relacionamiento:

- 1 Encuesta de comunicación comercial (semestral).

Propósito del relacionamiento:

Fortalecer la cadena de abastecimiento y el crecimiento de nuestros aliados estratégicos.



Competidores y grupos financieros

Estrategia de relacionamiento:

- 1 Seminarios y eventos (según programación).

Propósito del relacionamiento:

Conocer buenas prácticas que nos lleven a un mejoramiento continuo.

Medios de comunicación

Estrategia de relacionamiento:

- 1 Oficina de prensa (permanente).

Propósito del relacionamiento:

Mantener una comunicación clara, transparente y oportuna con todos nuestros grupos de interés.

Gobierno corporativo

Estrategia de relacionamiento:

- 1 Consejo directivo (anual).
- 2 Comité ejecutivo (periódico).
- 3 Asamblea (anual).

Propósito del relacionamiento:

Ofrecer información relevante y confiable para el proceso de toma de decisiones.

Estado y entes de control

Estrategia de relacionamiento:

- 1 Informes y reuniones de control (según requerimiento).

Propósito del relacionamiento:

Contribuir al desarrollo de lineamientos y políticas públicas del país.

Comunidad

Estrategia de relacionamiento:

- 1 Buzón de sugerencias (permanente).
- 2 Reunión con juntas de acción comunal y/o autoridades en territorio (según necesidades).

Propósito del relacionamiento:

Adelantar estrategias que gestionen el desarrollo de la sociedad de manera sostenible.

Colaboradores

Estrategia de relacionamiento:

- 1 Encuesta de calidad (bianual).
- 2 Líderes de bienestar (mensual).
- 3 Buzón de Desarrollo Humano (según requerimiento).
- 4 Grupos primarios (mensual).

Propósito del relacionamiento:

Avanzar en la implementación de buenas prácticas que continúen promoviendo el desarrollo, la productividad y la calidad de vida en el trabajo.



Transparencia y anticorrupción

Nuestra estructura directiva y máximo órgano de gobierno

2-9; 2-10

Como Grupo Empresarial Keralty, estamos conformados por un número amplio de compañías que prestan sus servicios en diferentes sectores, tales como: sector salud, sector real y sector financiero; contamos con una sociedad matriz que es Keralty S.A.S. de donde proviene el nombre del Grupo Empresarial. Cada una de las compañías líderes del Grupo cuenta con un Código de Buen Gobierno Corporativo que contiene las políticas que guían

su actuar y su gestión, con criterios de ética, integridad, transparencia y eficiencia, para asegurar que sus administradores y demás colaboradores actúen en cumplimiento de los objetivos estratégicos fijados y se mantengan alineados con el modelo de salud integral sanitario, social y comunitario que predica y ofrece el Grupo.

La implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo ha contribuido a que el Grupo y sus sociedades subordinadas desarrollen un escenario donde los parámetros de actuación sean claros y precisos, dando como resultado comportamientos transparentes, que generan confianza en la actuación de sus administradores, e incrementa la credibilidad de nuestro Grupo Empresarial frente a los diferentes grupos de interés.

Contamos con una estructura de Gobierno Corporativo participativa y creativa que permite transmitir información permanente hacia los órganos de dirección y sus administradores con una clara y completa política de revelación de información, pero a la vez con mecanismos que permiten a sus grupos de interés interactuar con el Grupo para satisfacer sus necesidades.

Teniendo en cuenta la importancia de tener una estructura adecuada de gobernanza, se ha delegado en la Vicepresidencia de Gobierno Corporativo y Compliance las labores de secretaría general de las diferentes sociedades, así como el manejo de los asuntos societarios corporativos, lo que permite y facilita el cumplimiento de las normas, políticas y procedimientos de Gobierno Corporativo.

Adicionalmente, es el área que sirve como canal de comunicación entre accionistas, miembros de Junta Directiva, empleados, usuarios, grupos de interés y Alta Gerencia de la entidad, garantizando en conjunto con las áreas involucradas, el desarrollo e implementación de mecanismos para asegurar la efectividad de los valores propios de Keralty, así como el trato equitativo y transparente a accionistas, empleados, usuarios, y demás grupos de interés.

La estructura corporativa está conformada por la Asamblea General de Accionistas que es el máximo órgano de administración de la matriz, así como de cada una de las sociedades subordinadas. Sus funciones, derechos, y obligaciones, forma de convocatorias, periodicidad de reuniones,



y demás normas de funcionamiento, están contempladas en los estatutos de la sociedad y en el código de Buen Gobierno Corporativo; adicionalmente, se han creado los reglamentos de las Asambleas como órgano máximo de administración dentro del cual se detalla su funcionamiento.

De igual forma contamos con las Juntas Directivas en las diferentes compañías del Grupo que ejercen como órganos de administración, con sus miembros principales y suplentes. Algunas empresas no cuentan con Juntas Directivas y, por ende, cuentan con un Administrador y su respectiva asamblea para la toma de decisiones.

Teniendo en cuenta que dentro de las compañías líderes del Grupo se cuenta con Juntas Directivas como órgano de administración, haremos referencia a cómo están conformadas y cuáles son los comités de gestión con los que estas cuentan.

Las Juntas Directivas están compuestas por personas de nivel ejecutivo, y miembros independientes con sus

respectivos suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea. Se cuenta con un alto porcentaje de participación de mujeres, en consonancia con el principio de igualdad de género, y un alto número de miembros con carácter de independientes. Existen reglamentos de Junta Directiva dentro de los cuales se especifican los perfiles de los candidatos, las competencias, así como el periodo de elección para el ejercicio del cargo:



De igual forma son principios rectores de la Junta Directiva los siguientes:

1

Transparencia

Principio conforme al cual toda actuación de la Junta Directiva estará enmarcada en la toma de decisiones informadas, honestas, de acuerdo con los procedimientos acordados y sin la presencia de conflictos de intereses por parte de sus miembros.

2

Eficiencia

Principio en virtud del cual todas las actuaciones de la Junta Directiva se llevarán a cabo de la manera más expedita, optimizando los recursos que para ello les otorgue la Asamblea.

3

Objetividad e igualdad de trato

Principios en virtud de los cuales, las actuaciones y decisiones tomadas por la Junta Directiva estarán siempre dirigidas a beneficiar, en proporción a su participación accionaria, a todos los accionistas, sin distingo y/o preferencia en favor de cualquier de ellos.

4

Buena fe

Las actuaciones de la Junta Directiva serán legítimas, exentas de fraude o cualquier otro vicio; es decir, que los administradores deben obrar satisfaciendo totalmente las exigencias de la actividad de la sociedad y de los negocios que esta celebre y no solamente los aspectos formales que dicha actividad demande.



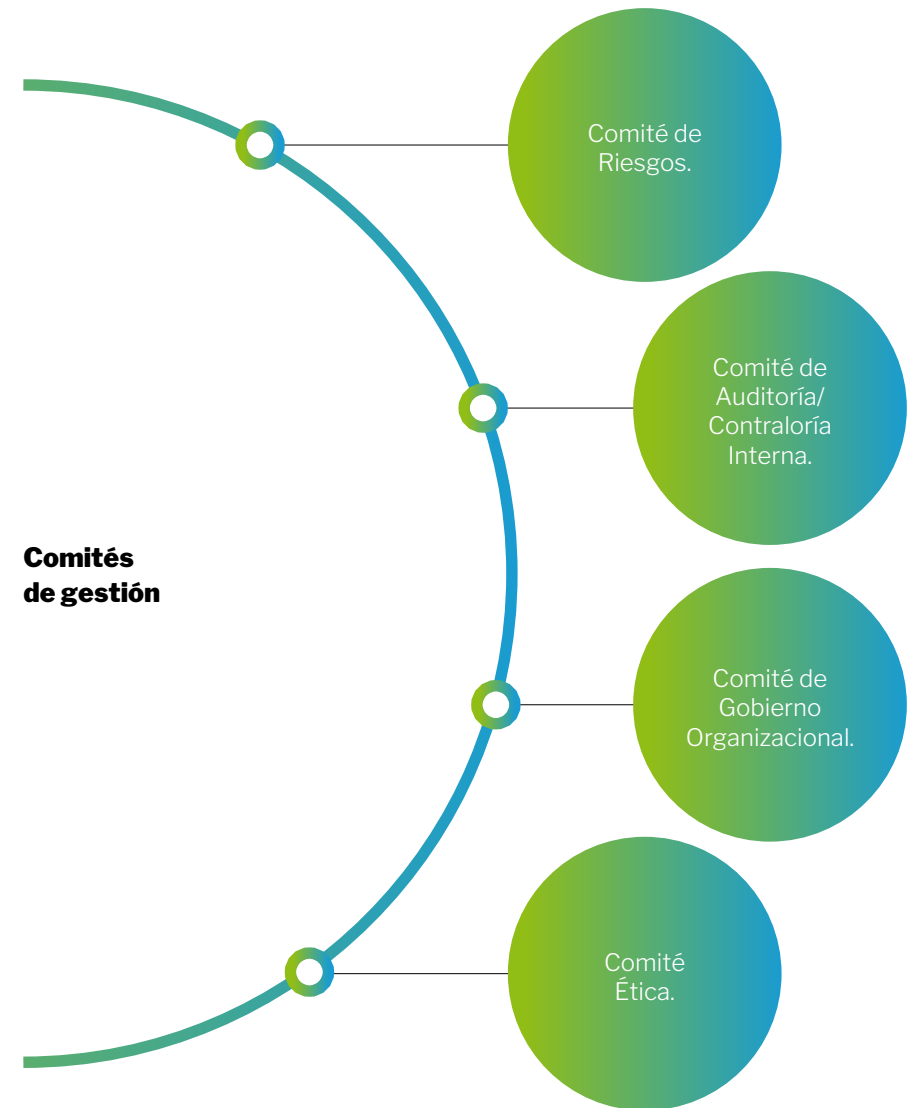
Cabe destacar que:

- Los miembros de Junta Directiva podrán ser Directores Ejecutivos, quienes, a su vez, serán empleados o directivos del Grupo Empresarial Keralty, representantes legales, miembros de la Alta Gerencia o líderes de la parte asistencial que participan en la gestión diaria de la entidad.
- Los Directores Patrimoniales son quienes no cuentan con el carácter de independientes y son miembros del máximo órgano social, ya sean personas jurídicas o naturales, o personas expresamente nominadas por un miembro o grupo de miembros del Máximo Órgano social, para integrar la Junta Directiva.
- Los Directores Independientes, son quienes no ostentan ninguna de las calidades que lo pudieran

clasificar como miembro de patrimonial o ejecutivo.

- Las Juntas Directivas de las compañías están conformadas tanto por hombres como por mujeres, y poco a poco se ha venido incrementando el porcentaje de participación de estas últimas en estos órganos de administración.

Por otra parte, el máximo órgano de gobierno de las compañías que conforman el Grupo Empresarial es la Asamblea de Accionistas. En cada Asamblea se elige al presidente conforme con la votación de los asambleístas y ejerce las actividades y funciones que le han sido encomendadas en los estatutos y en los reglamentos de asambleas. Adicionalmente, como órgano de Administración algunas compañías cuentan con Juntas Directivas, las cuales a su vez tienen comités de gestión tales como:



Estos comités tienen a su cargo las funciones que se describen en cada uno de los reglamentos que los regulan, dentro del cual se incorporan sus actividades, la periodicidad de sus reuniones, el nombramiento de sus miembros, entre otras. Estos comités no reemplazan la función de los miembros de Junta Directiva, sino que por el contrario coadyuvan en la materialización

de los planes de trabajo, y proponen y ejecutan las iniciativas que surgen en los equipos de trabajo conforme con los objetivos planteados.

En lo que respecta a la selección de los miembros de Junta Directiva como órgano de administración se cuenta con una política de nombramiento de miembros de Junta Directiva, la cual es administrada por el Comité de Go-

bierno Organizacional del Grupo Empresarial. El objetivo de esta política es contar con un marco claro en el que se identifiquen los parámetros y lineamientos sobre los cuales se realizará el nombramiento de los miembros de Junta Directiva, selección de ejecutivos para conformación de la Alta Gerencia, fijación de la remuneración de los empleados del Grupo en todos sus

niveles, así como la fijación de honorarios de los miembros de la Junta Directiva y los planes de carrera o sucesión para el reemplazo de dichos cargos.

Para el nombramiento de los miembros que conformarán las Juntas Directivas en las compañías del Grupo Empresarial Keralty que cuenten con este órgano de administración se tendrá en cuenta:

1

Se adelantará por parte del Comité de Gobierno Organizacional la validación de hojas de vida, a fin de verificar que tanto la experiencia laboral como cualidades personales se ajusten a los perfiles y calidades exigidas para tal nombramiento.

2

Se procederá con la evaluación de inhabilidades e incompatibilidades que conforme con la ley se pudieran presentar, así como la indagación respecto a potenciales conflictos de intereses que puedan existir.

3

Se evaluará la calidad del miembro según la categoría de: director ejecutivo, director patrimonial o director independiente; y la idoneidad de los candidatos se realizará con base en los criterios fijados por el Comité de Gobierno Organizacional del Grupo respecto a las calidades personales, trayectoria, experiencia, integridad moral, etc.

4

Las demás particularidades tales como funciones, responsabilidades, derechos y deberes, reuniones, convocatorias, participación, *quorum*, acceso a la información, se encuentran reguladas en el reglamento de Junta Directiva de cada compañía.





El comportamiento de los miembros de Junta debe seguir una serie de lineamientos que los enfoque hacia una labor objetiva y transparente, cumpliendo a cabalidad sus diferentes responsabilidades y los principios de la sociedad.

Anualmente, en el seno del comité de Gobierno Organizacional se realiza la evaluación de las Juntas Directivas como órgano de administración, así como de sus miembros, para lo cual se tiene como insumo la aplicación de autoevaluaciones que realizan los mismos directores y que son consolidadas por el Comité.

En cuanto a la elección del máximo órgano de gobierno, las Asambleas de Accionistas cuando sesionan nombran un presidente y secretario de la reunión para el manejo de la reunión convoca-

da; ahora bien, respecto a las Juntas Directivas en la mayoría de compañías parte del Grupo no existe la figura de presidente de la Junta Directiva acorde con sus estatutos, y por el contrario se maneja de igual manera que en las sesiones de la Asamblea. Lo que si se tiene por creación estatutaria es la figura del secretario. Dicho lo anterior, la reunión podrá ser precedida por cualquiera de los miembros sea patrimonial, ejecutivo o independiente.

La Asamblea de Accionistas es el máximo órgano de administración, conformada por los socios reunidos con el *quorum* y las condiciones que se consagran en la ley y en sus estatutos, no obstante, también algunas de las compañías que forman parte del Grupo cuentan con Junta Directiva como órgano de administración.

Los principios, valores y estrategia corporativa son definidos por dichos órganos de administración los cuales se construyen a partir de la cultura de ética y de transparencia en que se basa el Grupo Empresarial, y permiten la generación de valor en su operación. Por tal razón, inspirados en las mejores prácticas sobre la materia, ha planteado los siguientes principios rectores de Buen Gobierno Corporativo:

- **Respeto por la legislación:** Son destinatarios del Código de Buen Gobierno Corporativo la Alta Gerencia, administradores, directores, empleados y accionistas de Keralty, y de sus subordinadas.
- **Lealtad:** Todos los colaboradores, deberán actuar de buena fe en interés del Grupo, con honestidad y el cuidado propio de un buen hombre de negocios.
- **Reconocimiento a sus grupos de interés:** El Grupo Empresarial

Keralty reconoce como principales grupos de interés, sin limitarse a ellos, a sus accionistas, administradores y directores, Alta Gerencia, empleados, contratistas, proveedores, prestadores de servicios de salud, usuarios, pacientes, los órganos de control interno y externos, los grupos o asociaciones de usuarios, los entes de control y supervisión. Las relaciones que se adelanten con cada uno de los grupo de interés, están orientadas por los principios de Gobierno Corporativo, por lo que se otorgan las garantías que permiten una adecuada protección de sus derechos y un trato equitativo. Para lo anterior, el Grupo fomenta y promueve una activa participación y cooperación, que permite generar un efecto positivo del Grupo, en la comunidad en la que tenga presencia, así como promover que las relaciones se enmarquen en la transparencia y el apego a las normas.

- **Responsabilidad Social Empresarial:** Se contempla como compromiso esencial del Grupo Empresarial Keralty, bajo los principios de valor compartido empresa-sociedad que inspiran y redefinen los diferentes modelos de práctica empresarial de negocio, acordes con el compromiso de desarrollo endógeno en todas las ciudades en que operamos.

- **Confidencialidad de la información y datos personales:** El Grupo Empresarial Keralty entiende el valor que tiene la información suministrada por sus usuarios, pacientes, empleados, contratistas, proveedores y prestadores de servicios de salud, por lo que se compromete a dar un uso adecuado a los datos personales puestos a su disposición.



Valores corporativos

2-12

Los valores corporativos del Grupo Empresarial Keralty son resultado de una cultura empresarial que se ha construido con la experiencia que ha tenido con cada uno de sus grupos de interés. Los valores Keralty y de sus sociedades subordinadas deben reflejarse en el actuar de cada uno de sus empleados.

Valores

Códigos morales que permiten determinar que es correcto o incorrecto en el entorno personal, social, y comunitario. Intermediados por nuestro contexto social, cultural y familiar.

- **Respeto**
- **Justicia**
- **Compasión**
- **Reciprocidad**
- **Solidaridad**

Axiomas

Verdades incuestionables universalmente validas y evidentes, que se convierten en principios de comportamiento y diferenciación.

- **Crecimiento**
- **Excelencia**
- **Compromiso**
- **Trabajo en equipo**
- **Eficiencia**





De igual manera, la Alta Gerencia y los órganos de administración han definido:

Misión

Transcender como la entidad en la que confíen las personas para mejorar su bienestar y salud, cuidando de ellos a lo largo de toda la vida.

Visión

Consiste en ofrecer un modelo de salud integral sanitario, social y comunitario, mediante un ecosistema integrado de compañías, productos de aseguramiento en salud, servicios sanitarios y sociales de alta calidad, que provea el mejor valor en salud y bienestar, garantizando unos cuidados coordinados, verdaderamente compasivos, efectivos, excelentes, equitativos y solidarios.

Adicional a lo anterior, periódicamente se celebra el Comité de Dirección General, presidido por el Presidente del Grupo Empresarial, quien junto con los CEOs del Grupo, lidera y socializa las estrategias y objetivos del Grupo, así como la alineación que se requiere de los equipos de la base para el cumplimiento de metas y propósitos.

Por otra parte, la Asamblea General de Accionistas y la Junta Directiva, tienen responsabilidades a nivel estatutario que incluye funciones de super-

visión a procesos y sistemas que previenen la materialización de diferentes riesgos, por ejemplo los contenidos dentro del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (SARLAFT y SICOF) donde son estos órganos quienes tienen la responsabilidad de aprobar y supervisar que se cumplan las políticas y procedimientos concernientes a la aplicación de la debida diligencia de todas nuestras contrapartes así como el adecuado conocimiento del cliente con sus monitoreos periódicos.



Comités

2-13

En Keralty contamos con cuatro comités de Gestión de Junta Directiva. Cada uno de ellos cuenta con un reglamento para su funcionamiento y operación, y se ha nombrado igualmente un presidente y un secretario técnico para cada uno de ellos. Las actas de reuniones son custodiadas y centralizadas por la Vicepresidencia de Gobierno Corporativo y Compliance, y se cuenta con unos tableros de gestión para control, monitoreo y verificación de cumplimiento de los compromisos acordados en dichas sesiones.

Los comités no son órganos independientes de la Junta, sus funciones son

determinadas por la propia junta en el reglamento que ella aprueba para cada uno de ellos y por ende son sus delegatarios para la ejecución de dichas funciones.

Los comités son nombrados por la Junta Directiva y podrán ser temporales o permanentes. Los comités de la Junta Directiva de carácter permanente son los siguientes:

- 1 Comité de Gobierno Organizacional.
- 2 Comité de Auditoría Interna /Contraloría Interna.
- 3 Comité de Riesgos.
- 4 Comité de Ética.

Los comités de la Junta Directiva se integran entre otros con miembros de

su propia Junta Directiva o del Grupo Empresarial Keralty o de cualquiera de las sociedades del Grupo.

Cada uno de los comités tiene su propio reglamento en el que se describen los asuntos de competencia y funciones sobre las que debe trabajar el comité, así como su operatividad.

La responsabilidad de la gestión de los impactos se encuentra delegada a los responsables de cada negocio o compañía según corresponda; así es como existen diferentes áreas que controlan y mitigan riesgos de impacto en economía, medio ambiente y en las personas conforme con su nivel de participación y/o competencias.

Existe una gerencia de riesgos responsable de la identificación de los diferentes riesgos en las áreas de operación y a nivel corporativo donde se eviden-

cian los riesgos que se pueden presentar en el desarrollo del objeto social de cada una de las compañías que hacen parte del grupo, y a la vez las áreas dueñas de los procesos que pueden generar dichos impactos son las responsables de la implementación de los controles y puesta en marcha de los mismos.

Por otro lado, periódicamente se realiza la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa, cuya finalidad se enfoca en la revisión de los temas importantes para el Grupo Empresarial, sugiriendo nuevos proyectos que puedan tener un impacto positivo a nivel reputacional y con sus grupos de interés. La Comisión está conformada por los responsables de áreas transversales del grupo desde donde se generaron acciones para reducir los impactos, evaluarlos y controlarlos.



Ética y valores

Actuar ético

2-16; 2-24; 2-25; 2-26; 2-27;
205-1; 205-2; 205-3; 206-1; 207-3

Cada uno de los órganos de administración (Asamblea de Accionistas y/o Junta Directiva) conocen de las situaciones enmarcadas dentro de su competencia, las cuales son puestas a su consideración. En los eventos en los que se presente alguna situación que deba ser aprobada por cualquiera de ellos y su sesión ordinaria esté fuera del término de oportunidad esperado, se realiza la solicitud de voto por escrito mediante el mecanismo de comunicaciones sucesivas con el fin de obtener sus comentarios y/o autorizaciones a lo que se requiera.

Durante el año 2022 fueron sometidos a consideración de estos órganos asuntos relacionados con la operación

de los diferentes negocios relacionados a asuntos económicos, productos, cumplimiento de políticas y procesos, tipologías de denuncias recibidas en la línea ética, planes de trabajo y hallazgos de la revisoría fiscal y auditoría interna, requerimientos recibidos por entes de control, así como lo relacionado con el impacto generado por el ciberataque a los sistemas tecnológicos de información.

Por otra parte, el Grupo Empresarial emite lineamientos, compromisos y políticas acorde con las necesidades que requiere conforme con sus valores corporativos; de igual manera implementa aquellas buenas prácticas en materia de Buen Gobierno Corporativo del sector y adopta todas aquellas recomendaciones y directrices que a nivel normativo se le exigen conforme con los entes de control que lo regulan; acorde con lo anterior, es principalmente la Alta Gerencia la encargada de imprimir el tono

a dichos lineamientos y a su vez la aprobación de los mismos debe reposar a cargo de la Junta Directiva previas las validaciones que realicen los comités de gestión con los que cuenta este órgano.

Una vez generado el lineamiento y/o la política la misma debe ser socializada y divulgada a través de los mecanismos de comunicación con los que cuenta el Grupo y focalizada hacia los grupos de interés que participan o intervienen en los procesos regulados; de igual manera, se surten procedimientos documentales enmarcados en la generación de flujogramas y publicación de las políticas y manuales en el sistema de gestión documental del Grupo.

Nos encontramos trabajando en el fortalecimiento de la cultura ética y de la legalidad a través de la adopción de políticas relacionadas con el manejo adecuado de las relaciones comerciales y conductas responsables en todas sus

actividades, esto incluye la declaración de que en el Grupo Empresarial Keralty competimos respetando las leyes y regulaciones existentes en los países donde tenemos presencia, por lo que no incurrimos en prácticas restrictivas o actos anticompetitivos, asegurando una actuación enmarcada en la lealtad, moralidad comercial y gestión sana de los negocios.

Asimismo, contamos con un Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) como sombrilla de los demás sistemas, políticas y procedimientos de Compliance, que pretenden y buscan instaurar y fortalecer la cultura ética y de legalidad. Así es como el PTEE cuenta con el Sistema Integral para la prevención de la Corrupción, Opacidad y Fraude (SICOF) y en la implementación de este Sistema y del PTEE en sí mismo, se procedió a efectuar la evaluación de riesgos de corrupción en las compañías parte del Grupo.





Para la administración del riesgo de corrupción se ha establecido una metodología de gestión que permite identificar, medir, controlar y monitorear el riesgo de corrupción y de soborno asociado a las actividades de las empresas pertenecientes al Grupo Empresarial Keralty.

La información relacionada con la identificación de los riesgos ya men-

cionados está plasmada en la matriz de riesgos que relaciona cada uno de los riesgos identificados, junto con la valoración y los controles aplicados para su mitigación.

El análisis de riesgo de corrupción se ha desarrollado de manera individual por cada compañía y centralizada en la matriz del Grupo en lo que corresponde con las áreas o procesos trans-

versales que le suministran servicios a las distintas compañías dentro de los cuales se evaluaron doce procesos transversales; todo lo anterior se sustenta en el documento denominado Programa de Transparencia de Ética Empresarial y en el Manual SICOF.

Estos documentos, al igual que la Guía de Administración del Riesgo con la que contamos en el Grupo Empresarial, indican que la evaluación del riesgo se hace a través de un proceso en el que se determinan las prioridades de gestión del riesgo por la comparación de niveles de riesgo frente a estándares determinados, límites de niveles de exposición al riesgo, y se clasifican de acuerdo con su potencial de pérdida catastrófica y su probabilidad de ocurrencia, a través de una medición cuantitativa o cualitativa de los efectos probables asociados a los riesgos; lo anterior, permite al Grupo contar con datos fundamentales para la toma de acciones en el tratamiento de los mismos y diseñar las estrategias sobre las cuales la organización podrá

optar por evitar, prevenir, controlar, retener o transferir los riesgos.

Dentro de los riesgos más significativos identificados a través de la evaluación de riesgos relacionados con la corrupción se obtuvieron los relacionados con facturación indebida, recaudación de dineros no acordes con tarifas establecidas, registro inadecuado de servicios, materiales, insumos para apropiación indebida, uso indebido de información de historias clínicas para obtener provechos no autorizados entre otros.

En el Grupo Empresarial hemos diseñado el Programa de Ética Empresarial que incorpora el Manual SICOF, el cual ha sido formalizado, adoptado y aprobado por el Órgano Máximo de administración de cada una de las compañías del Grupo. La divulgación del mismo se ha realizado de forma personalizada y virtual a todos los colaboradores del Grupo. La capacitación incluye las políticas corporativas del Grupo referentes a la prevención del soborno y la corrupción e incluye una evaluación de conocimientos.



Respecto a la divulgación, socialización y capacitación sobre estos temas se realizó una campaña de comunicaciones denominada Academia de la Confianza, espacio a través del cual se brinda capacitación respecto a Código de Ética, sus políticas y los sistemas de gestión de Compliance enfocados en fortalecer la cultura de la legalidad en nuestros grupos de interés, utilizando como mecanismos de comunicación correo masivo, comunicados a través del boletín Actualidad Keralty, banners, publicación en carteleras y elaboración de videos, a través de la plataforma de formación virtual conexión humana.

Como Grupo Empresarial regimos nuestro comportamiento con criterios de ética integridad, transparencia y eficiencia, en tal virtud, tenemos una estructura de Gobierno definida que nos

permite desarrollar nuestras actuaciones bajo un escenario claro, preciso y transparente generando en los grupos de interés confianza y credibilidad.

Las actuaciones de los accionistas, miembros de Juntas Directivas, proveedores y en general, de los colaboradores del Grupo y sus filiales, se rigen por las disposiciones del Código de Buen Gobierno de cada empresa del Grupo, a fin de que el buen gobierno corporativo del Grupo pueda desarrollarse bajo los principios de actuación definidos y con objetivos específicos y verificables.

Como evidencia de lo anterior, tenemos políticas de Buen Gobierno Corporativo y Compliance para las entidades que hacen parte del Grupo Empresarial dentro de las cuales se incluye la siguiente política en relación con el derecho de la competencia:

“El Grupo Empresarial Keralty compite respetando las leyes y regulaciones existentes en los países en que tiene presencia, por lo que no incurrirá en prácticas restrictivas de la competencia o actos anticompetitivos, asegurando una actuación enmarcada en la lealtad, moralidad comercial y gestión sana de los negocios.”



Adicional a lo anterior, nuestro Código de Ética y Conducta incluye un capítulo denominado “¿Cómo nos comportamos con nuestros aliados estratégicos?” y específicamente incorpora un literal referente a la competencia así:



Conflicto de interés

2-15

Contamos con una política para la identificación y gestión de los conflictos de intereses la cual tiene como objetivo proporcionar los lineamientos que permiten identificar y gestionar adecuada y oportunamente todos los conflictos de intereses, reales o potenciales, que llegaran a presentarse entre las partes que intervienen en las relaciones comerciales, económicas, laborales o de cualquier otra índole en el desarrollo de las operaciones de las empresas del Grupo, de tal forma que todos sus colaboradores actúen de manera comprometida y transparente, a fin de evitar y prevenir cualquier conducta que se

considere como conflicto de intereses, debiendo reportar por medio del correo conflictodeintereses@keralty.com o la línea ética lineaetica@keralty.com cualquier posible situación que lo lleve a generar.

Esta política tiene una aplicación global para todos los colaboradores del Grupo, así como para los accionistas, miembros de Junta Directiva, directorios o consejos de administración y directivos de todos los países en los que tiene presencia el Grupo.

Para cumplir con el objetivo se han definido ciertos lineamientos con los que debemos cumplir como son:

1

Todo colaborador del Grupo que se encuentre en una situación de conflicto de intereses, tiene la responsabilidad de declarar la existencia del mismo y detener la ejecución de la actividad afectada por el potencial conflicto hasta tanto se cuente con autorización expresa del comité de ética, para lo anterior deberá:

- A** Informar oportunamente al jefe inmediato de la situación que genera el conflicto de intereses y a la línea ética al correo lineaetica@keralty.com
- B** Documentar ampliamente las razones y circunstancias que son generadoras del conflicto de intereses.
- C** Abstenerse de participar en las decisiones que impliquen alguna acción con la contraparte involucrada en la situación.
- D** Abstenerse de participar en el análisis de la situación del conflicto de intereses, salvo en el caso que deba exponer en forma personal tal situación ante la instancia a la cual se delegue el análisis y solución del conflicto.



2

Todo colaborador que tenga conocimiento de que un familiar suyo haya sido contratado por algún aliado estratégico o proveedor del Grupo está obligado a declararlo a su jefe inmediato y a la línea ética.

4

Todo colaborador que detecte un conflicto de intereses ajeno debe reportarlo a la línea ética.

3

El Administrador deberá tener en cuenta, al momento de declarar un vínculo de parentesco, a las siguientes personas:

- A** Su cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad.
- B** Los ascendientes, descendientes, tíos, primos, sobrinos y hermanos del Administrador o del cónyuge del Administrador.
- C** Los cónyuges de los ascendientes, descendientes, tíos, primos, sobrinos y de los hermanos del Administrador.
- D** Las sociedades (distintas a las del Grupo Keralty) en las que el Administrador tenga o ejerza el control, o tenga la capacidad de nombrar la mayoría de la composición de sus órganos de administración.

5

Los miembros de Junta Directiva (Consejo o Directorio según el país) de las sociedades pertenecientes al Grupo deben declarar si desempeñan funciones en tal calidad o como administradores en empresas distintas al Grupo, así como cualquier situación de conflicto de intereses que surja con respecto a las funciones que el Grupo o la Sociedad a la que pertenezca como miembro de Junta Directiva (Consejo o Directorio según corresponda) le haya asignado.

6

Las centrales y áreas de las empresas del Grupo que gestionan la adscripción de proveedores y/o prestadores deben garantizar la presentación de la declaración de posibles situaciones de conflicto de intereses.



7

Todo colaborador que contraiga matrimonio o inicie una relación sentimental que considere formal, con otro colaborador del Grupo, deberá declararlo a su jefe inmediato y a la línea ética a través del Correo electrónico lineaetica@keralty.com; El Comité de Ética debe emitir las recomendaciones necesarias para evitar o mitigar un conflicto de intereses con tal circunstancia.

8

Todo colaborador que pretenda adquirir intereses económicos personales en un negocio, transacción u operación en la que el Grupo esté involucrado debe declararlo a la línea ética y abstenerse de proceder con la adquisición sin autorización expresa del Comité de Ética.

La falta de declaración de un conflicto de intereses por parte de un colaborador, será interpretada como falta de transparencia y ética en la evaluación de eventuales sanciones disciplinarias.



9

- A Personas que tengan o ejerzan el control del Administrador o tengan la capacidad de nombrar la mayoría de la composición de sus órganos de administración.
- B Los administradores, de derecho o, de hecho, los liquidadores, y los apoderados con poderes generales del Administrador persona jurídica.
- C Las sociedades que formen el mismo grupo y sus socios.
- D Las personas que respecto del representante del Administrador persona jurídica.



¿Cuál es el procedimiento para la identificación del conflicto de intereses?

Para la identificación de conflicto de intereses se cuenta con los siguientes recursos:

Encuesta
“Declaración anual
de conflicto de
intereses”.

Reporte en cualquier
momento respecto a
una nueva situación que
pueda generar un posible
conflicto de intereses.

1 Encuesta “Declaración anual de conflicto de intereses”

Esta deberá ser presentada por aquellos colaboradores que detenten el rol de Administrador, y se podrá presentar en tres (3) momentos diferentes según aplique así:

- A Anualmente.
- B Al momento de ingreso de un nuevo colaborador.
- C Al momento de una promoción o traslado.
- D Anualmente.

El área de Gobierno Corporativo y Compliance en conjunto con el Comité de Ética definirán los cargos a los que se le aplicará la encuesta de conflicto

de intereses, para lo cual se cumplirá con el procedimiento establecido en el documento denominado “Procedimiento Encuesta anual de conflicto de intereses” el cual se encuentra a cargo del área de Gobierno Corporativo y Compliance, revisando para el efecto que se cumplan con los criterios de Administrador establecido en las definiciones de este documento.

En los casos en los que ingresa un colaborador nuevo a ocupar uno de los cargos los cuales se considera como Administrador, el área de selección se encargará de solicitar la matriculación del candidato en la plataforma, para que una vez presentada la declaración, el área de selección remita correo electrónico a conflictodeintereses@keralty.com notificando sobre la presentación de esta encuesta, y solicitando el análisis de las respuestas y la identificación de un posible conflicto de intereses.

En estos casos, los candidatos deberán ser notificados por la persona encargada de Desarrollo Humano acerca de la necesidad de diligenciar esta encuesta, y advertir al área de contratación para que se verifique que la completaron con éxito.

En los casos en los que los colaboradores sean promovidos de sus cargos y ocupen cualquiera de los cargos a los cuales les aplica la declaración de conflicto de intereses, (rol de Administrador y/o con personal a cargo), el área de selección deberá solicitar la matriculación del candidato en la plataforma, para que una vez presentada la declaración, el área de selección remita correo electrónico a conflictodeintereses@keralty.com notificando sobre la presentación de esta encuesta, y solicitando el análisis de las respuestas y la identificación de un posible conflicto de intereses.





2

Reporte en cualquier momento respecto a una nueva situación que pueda generar un posible conflicto de intereses

Cuando un colaborador o personas vinculadas a las empresas del Grupo encuentren que en la ejecución de sus funciones puede presentar un conflicto de intereses, deberán informarlo de manera inmediata a su jefe inmediato y a la línea ética, y abstenerse en todo caso de participar en la discusión y decisión del asunto que genere la situación.

En cuanto al registro y control de los conflictos de intereses, el área de Compliance llevará un registro histórico de todas las declaraciones y reportes de conflictos de intereses recibidas a través de la línea ética, de la encuesta anual y de los reportes recibidos a través del correo electrónico conflictodeintereses@keralty.com; la información recopilada a través de los canales indicados en el numeral a) anterior, estará bajo la custodia del área de Gobierno Corporativo y Compliance, accediendo a la misma únicamente para las finalidades indicadas en la política.

En cuanto a la gestión realizada en la encuesta de conflictos de intereses durante el año 2022

Aplicación de la encuesta de conflicto de intereses a más de 1.600 colaboradores en todas las Entidades del Grupo a nivel global, para los cargos definidos como “Administradores”.

De la información anterior se discrimina el total de personas que se matricularon para la presentación de la encuesta: cuántas efectivamente presentaron la encuesta (las diferencias están en las novedades laborales que se presentaron, esto es retiros, licencias, incapacidades, vacaciones, etc.) cuántos colaboradores respondieron afirmativamente en alguna de las cinco preguntas, y una vez analizadas la totalidad de encuestas cuántas se enmarcaron en riesgo medio y/o alto.

Colombia / España	Estados Unidos	Filipinas	México	Perú	Venezuela
Total matriculados 1.415	Total matriculados 227	Total matriculados 16	Total matriculados 55	Total matriculados 68	Total matriculados 60
Total respondieron 1.331	Total respondieron 177	Total respondieron 13	Total respondieron 55	Total respondieron 65	Total respondieron 56
Total respuestas “SÍ” 246	Total respuestas “SÍ” 22	Total respuestas “SÍ” 1	Total respuestas “SÍ” 8	Total respuestas “SÍ” 5	Total respuestas “SÍ” 5
Riesgo MEDIO de conflicto 73	Riesgo MEDIO de conflicto 3	Riesgo MEDIO de conflicto -	Riesgo MEDIO de conflicto 2	Riesgo MEDIO de conflicto 2	Riesgo MEDIO de conflicto -
Riesgo ALTO de conflicto 25	Riesgo ALTO de conflicto 4	Riesgo ALTO de conflicto -	Riesgo ALTO de conflicto -	Riesgo ALTO de conflicto 2	Riesgo ALTO de conflicto -



Crecimiento económico

Desempeño financiero: nuestras cifras

2-2; 201-1; 201-2; 201-3; 201-4; 203-1; 203-2

De acuerdo con los estados financieros consolidados de Keralty S.A.S al cierre de 2022, los activos y ventas netas consolidadas se componen de la siguiente forma:

País	Cifras en millones de pesos COP		
	Activos	Ingresos (a)	Participación
Colombia	4.923.535	10.634.386	93,24%
España*	140.940	16.048	0,14%
Estados Unidos	902.844	501.682	4,40%
México	174.450	20.141	0,18%
Perú	87.879	232.886	2,04%
Totales	6.229.648	11.405.143	100%

*España consolida la operación existente en Filipinas y Brasil que corresponde a las siguientes cifras:

País	Activos	Ingresos (a)
Filipinas	48.190	19.222
Brasil	63.621	4.618



De acuerdo con las políticas de consolidación para Keralty S.A.S, los estados financieros consolidados incluyen la información financiera del Grupo y sus compañías subordinadas al 31 de diciembre de 2022. Las entidades incluidas en el proceso de consolidación de estados financieros se encuentran listadas a continuación:

Brasil

- Versania Saúde Brasil Ltda.
- Senior Administracao E Participacao Ltda.
- Nobre Saúde Transição E Longa Permanência Ltda.

Colombia

- Versania Primera Infancia S.A.S.
- Clínica Colsanitas S.A.
- Versania Psicosocial ITA S.A.S.
- Clínica Campo Abierto Organización Sanitas Internacional S.A.S.
- Compañía de Medicina Prepagada Colsanitas S.A.
- Entidad Promotora de Salud Sanitas S.A.S.
- Inversiones Exteriores Colsanitas S.A.
- Lazos Humanos S.A.S.
- Inmobiliaria Keralty S.A.S.
- Medicina Nuclear Palermo Organización Sanitas Internacional S.A.S.
- Medisanitas S.A.S. Compañía de Medicina Prepagada.
- Oftalmosanitas S.A.S.
- Oftalmosanitas Cali S.A.S.
- Óptica Colsanitas S.A.S.
- Promotora Inmobiliaria Sanitas Ltda. En Liquidación.

- Editorial Bienestar S.A.S.
- Salud Ocupacional Colsanitas S.A.S.
- Keralty S.A.S. (EF Separado).
- Compañía de Seguros Colsanitas S.A.
- Unidad de Cuidados Paliativos Presentes S.A.S.
- Clínica Dental Keralty S.A.S.
- Centros Médicos Colsanitas S.A.S.
- Versania Senior S.A.S.
- Versania Salud Colombia S.A.S.
- Fideicomiso Parqueo Lotes 5 y 6 CUC.

España

- Biopraxis Research, A.I.E..
- Keralty Health Sl.

Estados Unidos

- Bcbst Sanitas I.
- Florida Behavioral Center Inc. Dbá Florida Healthcare System.
- Guidewell Sanitas II LLC.
- Gws-Cms.
- Keralty Compassionate Communities Inc.
- Sanitas Management Dental, LLC.
- Sanitas Of New Jersey, LLC.
- Sanitas Special Care LLC.
- Sanitas Usa.
- Sanitas Usa II, Inc.
- Westchester General Hospital Inc.

Filipinas

- Keralty Manila.
- Keralty Prime Cebu, Inc.
- Metro Sanitas Corporation.
- The Megaclini In.
- Tophealth Medical Clinics Inc.

México

- Alianza.
- Controladora Salud Mexico S.A.Dec.V.
- Salud Masiva Sc.
- Seguros Centauro.
- Tauro.

Perú

- Empresa Prestadora de Servicios en Salud S.A.
- Inversiones en Salud.
- Keralty Salud S.A.
- Sanitas Perú Eps S.A.

Puerto Rico

- Inspira Behavioral Care, Corp.
- Inspira Mental Health Management, Inc.

República Dominicana

- Sanitas S.A.S.



En el 2022 Keralty mantuvo la senda de crecimiento, en línea con el plan estratégico y sus objetivos económicos de largo plazo. En este periodo los ingresos consolidados presentaron un crecimiento de 28%

frente al año anterior. De acuerdo a los Estados Financieros Consolidados de Keralty S.A.S, las cifras correspondientes a los activos e ingresos por país de operación se presentan a continuación:

País	Cifras en millones de pesos COP	
	Ingresos (a)	Participación
Colombia	10.634.386	93,24%
España*	16.048	0,14%
Estados Unidos	501.682	4,40%
México	20.141	0,18%
Perú	232.886	2,04%
Totales	11.405.143	100%

*España consolida la operación existente en Filipinas y Brasil que corresponde a las siguientes cifras:

País	Ingresos (a)
Filipinas	19.222
Brasil	4.618



Por su parte, los costos y gastos de operación (valor económico distribuido) relacionado en los estados financieros consolidados de Keraltly S.A.S. al cierre de 2022 comprenden el siguiente detalle:

País	Valor económico directo (a)		Valor económico distribuido (b)				Valor económico retenido (a-b)
	Ingresos operacionales	Costos operacionales	Beneficios a los empleados	Pagos al Gobierno (impuestos y contribuciones)	Intereses	Donaciones	
Estados Unidos	501.682	216.972	239.245	39.379	12.513	1.110	- 7.536
España*	16.048	26.665	25.633	6.955	2.636	99	-45.940
México	20.141	32.793	13.093	7.624	2.215	-	-35.584
Perú	232.886	193.266	37.873	2.049	274	-	-576
Colombia	10.634.386	9.186.819	483.188	613.833	131.675	2.462	216.309
Totales	11.405.143	9.656.515	799.032	669.840	149.313	3.771	126.673

* La operación de Brasil y Filipinas se consolida en la Sociedad Holding ubicada en España

País	Valor económico directo (a)		Valor económico distribuido (b)				Valor económico retenido (a-b)
	Ingresos operacionales	Costos operacionales	Beneficios a los empleados	Pagos al Gobierno (impuestos y contribuciones)	Intereses	Donaciones	
Filipinas	19.222	17.615	7.096	1.253	309	-	- 7.051
Brasil	4.618	3.414	3.806	444	790	99	- 3.935



Proceso de expansión



Como parte del crecimiento y consolidación de nuestros servicios, fortalecemos nuestra presencia en países de Latinoamérica como México, Colombia, Venezuela, Brasil y Perú; de Norteamérica como Estados Unidos; y de Asia como Filipinas; con esta consolidación, continuamos explorando nuevos territorios y así llegar a nuevos países y ciudades con el fin de brindar servicios de calidad de la mano con nuestra fuerza laboral.

Adicionalmente, como parte de nuestra estrategia de crecimiento, iniciamos operaciones en República Dominicana con un primer centro médico, donde buscamos desarrollar una amplia red de centros para aportar a la salud de los dominicanos y ofrecer cada día mejores servicios a los afiliados de los diferentes seguros públicos y privados en las principales ciudades del país; y también iniciamos operaciones en Puerto Rico con Inspira, compañía de salud mental puer-

torriqueña ingresa a formar parte del Grupo Keralty, quien goza de un buen reconocimiento en el país por la introducción de innovadores programas de salud mental, entre ellos se destacan: el Programa Parcial con intervenciones de tipo intensivo; y el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) que ofrece servicios clínicos directos de apoyo, orientación, asesoramiento y terapia psicológica para tratar condiciones emocionales, conflictos interpersonales, dificultades matrimoniales o familiares, uso o abuso de drogas o alcohol, pérdida de seres queridos, estrés, entre otros.



Prácticas laborales

Página 43	Generalidades
Página 45	Formación y desarrollo de colaboradores
Página 56	Evaluación de desempeño
Página 57	Bienestar
Página 60	Beneficios para nuestra gente
Página 62	Salud y seguridad en el trabajo
Página 65	Atracción y fidelización de los colaboradores

Generalidades

2-7; 2-8; 401-1

Nuestros colaboradores son parte esencial y nuestro propósito, por esto garantizar su bienestar será una de nuestras prioridades. Reconocemos el valor y la importancia de cada persona que hace parte del Grupo Empresarial, ya que en su labor diaria reflejan nuestros valores, la pasión,

calidad humana en pro del servicio y el cuidado centrado en la persona. Durante el 2022, 26.340 personas fueron parte de nuestra fuerza laboral, quienes han contribuido al logro de nuestro propósito empresarial y generado experiencias memorables a nuestros usuarios y clientes.

	Género					Tipo de planta			Tipo de jornada		Total
	Femenino	Masculino	No binario	No especificado	No desea identificarse	Fija	Temporal	Aprendiz	Completa	Parcial	
Brasil	63	8	-	-	-	71	0	0	71	0	71
Colombia	16.675	5.573	-	-	-	19.763	1.519	966	15.011	7.237	22.248
Estados Unidos	1.786	557	4	6	1	2.244	110	0	2.212	142	2.354
Filipinas	194	60	-	-	-	238	16	0	252	2	254
México	225	340	-	-	-	565	0	0	565	0	565
Perú	172	81	-	-	-	250	3	0	253	0	253
República Dominicana	13	3	-	-	-	16	0	0	16	0	16
Venezuela	353	126	-	-	-	468	0	11	179	300	479
Total	19.481	6.748	4	6	1	23.615	1.648	977	18.559	7.681	26.240



Para el 2022, fortalecimos nuestra fuerza laboral con nuevos talentos que han contribuido al logro de nuestro propósito organizacional. Por esto, durante este periodo, logramos atraer a más de once mil nuevas personas dispuestas a innovar y ofrecer el mejor servicio a nuestros pacientes y usuarios.

Ingresos Colombia 2022										
Tipo de planta	Rango de edad		Género		Regionales					
	< 30	>= 30	Femenino	Masculino	Barranquilla	Bogotá	Bucaramanga	Cali	Centro oriente	Medellín
Planta Aprendiz	982	144	869	257	182	680	51	111	50	52
Planta Fija	2.471	3.596	4.308	1.759	387	3.807	225	560	800	288
Planta Temporal	1.767	2.534	3.370	931	565	2.967	105	329	231	104

Por otra parte, somos conscientes que las personas deben continuar su desarrollo profesional fuera de la organización para alcanzar sus propósitos; para el 2022 la rotación al interior del Grupo Empresarial mantuvo un rango estable, donde las principales causas de retiros fueron por renuncia y la terminación de contrato a término fijo.

Rotación Colombia 2022										
País	Rango de edad		Género		Regionales					
	< 30	>= 30	Femenino	Masculino	Barranquilla	Bogotá	Bucaramanga	Cali	Centro oriente	Medellín
Colombia	1,6%	3,7%	1,9%	2,3%	1,2%	2,0%	2,0%	2,0%	3,7%	2,2%



Formación y desarrollo de colaboradores

2-17; 404-1; 404-2; 404-3

La formación y el desarrollo de nuestros colaboradores en los países donde tenemos presencia es una de nuestras grandes prioridades ya que esto nos permite fortalecer sus habilidades y conocimientos, logrando mejorar la experiencia de nuestros usuarios a través de los diferentes servicios que ofrecemos.



Colombia

Dentro la de la estrategia de La U Corporativa Keralty (UCK) continuamos fortaleciendo la transformación estratégica de nuestro Grupo Empresarial, alcanzando la cobertura de un mayor número de colaboradores de acuerdo a su nivel de cargo; a través de las diferentes modalidades de formación: presencial, asistidas por tecnologías (sincrónicas), virtuales y *b-learning*.

Gracias a nuestro proceso de aprendizaje, hemos logrado identificar oportunidades de mejora para lograr un óptimo desem-

peño de los colaboradores que integran las diferentes áreas de cada empresa del grupo, dependiendo de su nivel de cargo:

Formación por niveles de cargo

Niveles de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Estratégicos	28	318	54	792
Funcional	1.230	116.246	2.146	213.760
Operativo	4.587	453.405	16.043	1.887.836
Táctico	252	13.356	381	18.451
	6.097	583.325	18.624	2.120.839



Formación por familias de cargo

Familias de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Administrativo	2.576	212.043	6.639	551.910
Asistencial	3.210	350.604	11.202	1.522.874
Comercial	291	20.244	725	43.881
Estratégico	20	434	58	2.174
	6.097	583.325	18.624	2.120.839

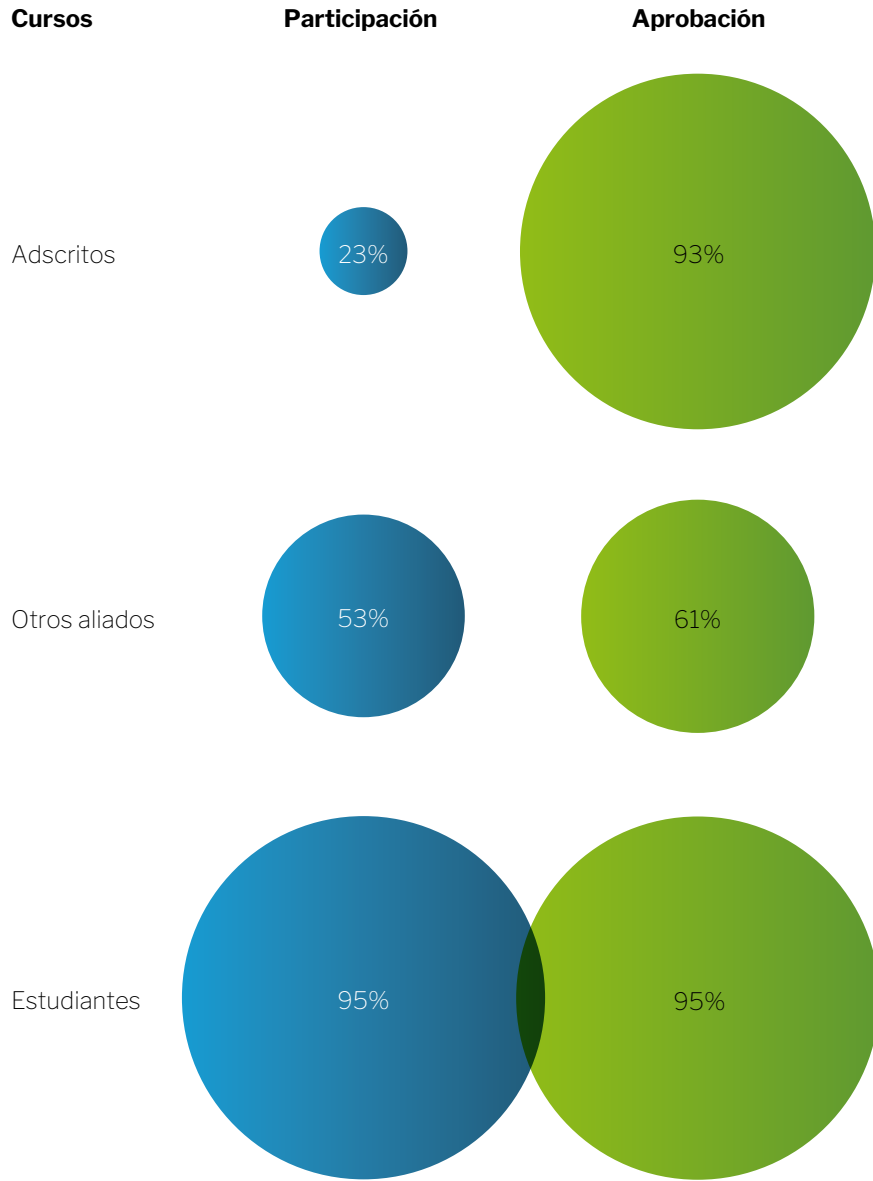
Formación por línea de acción

Línea de acción de la U corporativa	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Cultura	4.518	84.531	14.186	311.654
Desarrollo integral	1.360	17.554	4.544	64.209
Estrategia e innovación	296	16.746	891	54.026
Liderazgo	804	5.733	2.068	17.905
Técnica	5.671	458.761	17.743	1.673.045
	6.097	583.325	18.624	2.120.839

Mediante nuestros programas buscamos fortalecer el desarrollo integral enfocados en cada una de las cinco líneas de acción, especialmente en las líneas Técnica y Cultura en donde hemos ampliado las acciones de formación y la cobertura.

Adicionalmente, y teniendo en cuenta el alcance de La U Corporativa Keralty a otros grupos de interés, hemos brindado acciones de formación a nuestros profesionales de salud adscritos, a través de cursos virtuales que les permitan potencializar y actualizar su conocimiento frente al importante rol que representan dentro de nuestro Grupo.





Oferta libre de cursos

Durante el 2022, se fortaleció la cultura de autoaprendizaje mediante la amplia y variada oferta de cursos y *webinar* libres, alcanzado a 10.078 colaboradores.

Formación por niveles de cargo

Niveles de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Estratégicos	4	12	8	89
Funcional	190	4.344	397	8.027
Operativo	1.893	50.924	6.980	196.815
Táctico	219	3.980	387	8.978
	2.306	59.259	7.772	213.909

Formación por familias de cargo

Familias de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Administrativo	1.295	34.687	3.394	92.984
Asistencial	838	21.510	4.091	114.687
Comercial	165	2.893	283	6.225
Estratégico	8	169	4	13
	2.306	59.259	7.772	213.909



Participación por línea de acción

Línea de acción de la U corporativa	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Cultura	420	14.515	1.265	43.205
Desarrollo integral	648	15.514	2.598	81.942
Estrategia e innovación	199	3.170	607	9.804
Liderazgo	148	4.239	499	14.612
Técnico	891	21.822	2.803	64.346
	2.306	59.259	7.772	213.909

GetAbstract

Adicionalmente, fortalecimos la estrategia de la biblioteca virtual GetAbstract, la cual apoya el desarrollo de las competencias y habilidades

de nuestros colaboradores, mediante el hábito de la lectura y el conocimiento en diferentes temáticas, no solo de interés organizacional, sino de diversos temas que apoyan su desarrollo integral.

Participación por niveles de cargo

Niveles de cargo	Hombres			Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	15 Minutos	Número de colaboradores	Número de horas
Estratégico	15	15	2,25	11	11
Funcional	130	130	19,5	307	307
Operativo	1.382	1.382	207,3	3.844	3.844
Táctico	760	760	114	724	724
	2.287	2.287	343	4.886	4.886

Formación por familias de cargo

Familias de cargo	Hombres			Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	15 Minutos	Número de colaboradores	Número de horas
Administrativo	1.482	1.482	222,3	2.624	2.624
Asistencial	736	736	110,4	2.132	2.132
Comercial	49	49	7,35	98	98
Estratégico	20	20	3	32	32
	2.287	2.287	343	4.886	4.886





■ Participación por línea de acción

Línea de acción de la U corporativa	Hombres			Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	15 Minutos	Número de colaboradores	Número de horas
Cultura	65	65	9,75	91	91
Desarrollo integral	788	788	118,2	1.692	1.692
Estrategia e innovación	86	86	12,9	238	238
Liderazgo	839	839	125,85	1.883	1.883
Técnico	509	509	76,35	982	982
	2.287	2.287	343	4.886	4.886



Perú

La capacitación de nuestros colaboradores en Perú durante el año 2022 fue de 1.416 horas, impactando a 750 mujeres y 303 hombres a quienes les hemos brindado herramientas suficientes y necesarias para continuar nuestro crecimiento en el país y brindar mejores experiencias.

Formación por familias de cargo

Familias de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Administrativo	155	129	400	510
Asistencial	-	-	-	-
Comercial	150	176	350	420
Estratégico	-	-	-	-
	305	305	750	930

Formación por niveles de cargo

Niveles de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Estratégico	-	-	-	-
Funcional	123	246	230	460
Operativo	180	240	504	350
Táctico	-	-	16	120
	303	486	750	930

Formación por línea de acción

Línea de acción	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Cultura	121	242	340	340
Desarrollo integral	-	-	-	-
Estrategia e innovación	-	-	-	-
Liderazgo	62	124	180	360
Técnico	120	120	230	230
	303	486	750	930





México

En México impactamos a 741 colaboradores, de los cuales 402 son mujeres y 339 son hombres, fomentado la actualización permanente de sus conocimientos. Durante el 2022 se fortaleció especialmente la línea de acción de Desarrollo Integral, lo cual permite que nuestros colaboradores se capaciten se capaciten no solo en temas relacionados a su rol, sino también en aquellos para su crecimiento personal.

Formación por familias de cargo

Familias de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Administrativo	34	102	36	140
Asistencial	298	894	357	1.071
Comercial	-	-	-	-
Estratégico	7	56	9	72
	339	1.052	402	1.283

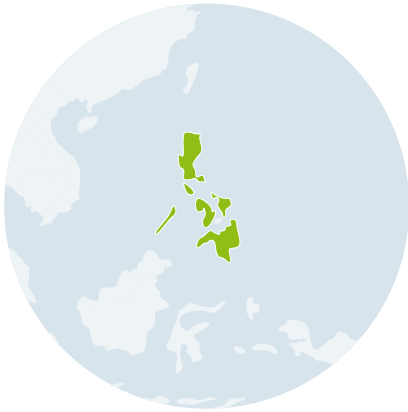
Formación por niveles de cargo

Niveles de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Estratégico	-	-	-	-
Funcional	34	102	36	140
Operativo	298	894	357	1.071
Táctico	7	56	9	72
	339	1.052	402	1.283

Formación por línea de acción

Línea de acción	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Cultura	95	380	35	140
Desarrollo integral	244	1.376	256	1.024
Estrategia e innovación	140	129	187	172
Liderazgo	7	56	9	72
Técnico	298	894	357	1.071
	784	2.835	844	2.479





Filipinas

Con el fin de fomentar la formación y la gestión del conocimiento, impactamos a 241 colaboradores, quienes 198 son mujeres y 43 son hombres, a través de diez acciones de formación. El nivel de cargo que mayor población se capacitó fue el operativo y también se fortalecieron las líneas de acción Desarrollo Integral, Cultura y la línea Técnica.

Formación por familias de cargo

Familias de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Administrativo	25	83	51	113
Asistencial	15	77	137	1.134
Comercial	2	7	10	30,5
Estratégico	1	4	0	0
	43	171	198	1.278

Formación por niveles de cargo

Niveles de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Estratégico	1	4	0	0
Táctico	3	16	37	113,5
Operativo	11	39	33	133
Funcional	28	112	128	1.032
	43	171	198	1.278

Formación por línea de acción

Línea de acción	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Cultura	14	42	27	81
Desarrollo integral	24	89	146	477
Estrategia e innovación	-	-	-	-
Liderazgo	-	-	-	-
Técnico	5	40	25	720
	43	171	198	1.278





Estados Unidos

En Estados Unidos realizamos 109 acciones de formación que impactó al 68% de mujeres y al 32 % de hombres. La línea Técnica y de Cultura fue en la que se fomentó la la formación. La familia de cargo con la mayor población impactada fue la asistencial.

Formación por familias de cargo

Familias de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Administrativo	308	679	927	2.332
Asistencial	402	1.191	1.469	3.665
Comercial	25	67	47	130
Estratégico	14	14	-	-
	744	1.951	2.443	6.127

Formación por línea de acción

Línea de acción	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Cultura	679	1.258	2.199	4.197
Desarrollo integral	8	2	28	2
Estrategia e innovación	14	2	9	2
Liderazgo	6	19	15	40
Técnico	656	681	1.992	1.904
	1.363	1.962	4.243	6.145





España

En España alcanzamos un impacto de 24 colaboradores capacitados con 14 acciones de formación dirigida a 7 mujeres y 17 hombres. Se enfocó la formación en la Línea Técnica. Se capacitaron los niveles de cargo estratégico, funcional y operativo.

Formación por familias de cargo

Familias de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Administrativo	13	279	7	375
Asistencial	-	-	-	-
Comercial	-	-	-	-
Estratégico	4	152	-	-
Total	17	431	7	375

Formación por niveles de cargo

Niveles de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Estratégico	4	152	1	-
Funcional	7	52	3	194
Operativo	6	227	3	133
Táctico	-	-	-	-
Total	17	431	7	375

Formación por línea de acción

Línea de acción	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Cultura	-	-	-	-
Desarrollo integral	-	-	-	-
Estrategia e innovación	-	-	-	-
Liderazgo	-	-	-	-
Técnico	17	431	7	375
Total	17	431	7	375





República Dominicana

En 2022 iniciamos operación en República Dominicana alcanzando un impacto a 19 colaboradores capacitados con 19 acciones de formación dirigida a 16 mujeres y 3 hombres. Se enfocó la formación en la Línea Técnica. Se capacitaron los niveles de cargo estratégico, funcional y operativo.

Formación por familias de cargo

Familias de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Administrativo	0	12	4	24
Asistencial	1	6	12	0
Comercial	-	-	-	-
Estratégico	2	3	0	0
Total	3	21	16	24

Formación por niveles de cargo

Niveles de cargo	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Estratégico	1	3	1	1
Funcional	1	24	3	3
Operativo	1	24	8	12
Táctico	1	24	4	-
Total	3	72	16	15

Formación por línea de acción

Línea de acción	Hombres		Mujeres	
	Número de colaboradores	Número de horas	Número de colaboradores	Número de horas
Cultura	3	12	15	45
Desarrollo integral	3	12	15	45
Estrategia e innovación	3	12	4	12
Liderazgo	2	8	2	6
Técnico	3	12	15	45
Total	14	56	51	153



Evaluación de desempeño

2-18; 404-3



Con el fin de potencializar y fortalecer las habilidades de nuestros colaboradores, contamos con el Programa de Desempeño, el cual se estructura bajo un modelo por competencias, facilitando contar con profesionales idóneos en conocimientos en diferentes áreas como también con perfiles de alta calidez humana. De esta forma, el programa nos permite identificar los logros y resultados del rendimiento laboral de nuestros colaboradores, facilitando enfocar las acciones necesarias para potenciar el talento y mitigar los obstáculos

que interfieren en el logro de las metas establecidas.

Evaluar el rendimiento laboral ha sido una práctica de más de una década, lo que hace de nuestro programa un proceso de alta calidad y con una buena adherencia por parte de las poblaciones participantes, que por cierto incluye personal de planta fija con contrato indefinido, y de contrato fijo con antigüedad de más de un año en la organización. En Colombia pasamos de 14.689 evaluados para 2021, a 17.044 trabajadores 2022, de estos, el 74% son mujeres y el 25% hombres.

Para el Grupo Keralty, el liderazgo es clave y por ello medimos el ejercicio de 1.659 líderes, a través de la percepción que los equipos tienen de ellos. Hemos logrado consolidar el resultado de más del 89% de los líderes.

Finalmente, en cuanto al despliegue en países, hemos desarrollado en pleno el programa en México y Perú, incluyendo el establecimiento de objetivos y planes de desarrollo individual. El resultado ha sido favorable, puesto que México alcanzó el 90% de la población participante que corresponde a 457 colaboradores, y Perú el 70% que corresponde a 151 personas.



Bienestar

2-30; 401-2; 401-3



Días Especiales

Reconocemos la labor que desempeñan con compromiso, dedicación y lealtad los colaboradores.

13.090
colaboradores
en Colombia.

Tus Puntos, Tu Tiempo

Otorgamiento de un día por semestre a colaboradores por beneficio de tipo emocional representado en tiempo para disfrutar en familia.

13.904
colaboradores
en Colombia.

Dentro del modelo de bienestar contemplamos diferentes dimensiones, estrategias, programas y beneficios, dando respuesta a las necesidades de los colaboradores y sus familias, con el propósito de reconocer el esfuerzo de nuestros empleados y valorar su desempeño, aptitudes, conocimiento y experiencia, preocupándonos permanentemente por su bienestar personal, familiar y laboral, y fomentando su compromiso, seguridad y confianza.

A continuación, lo desarrollado durante el año 2022 en el marco de lo anterior:

Plan Huérfano

Apoyo económico para la educación de los hijos de colaboradores fallecidos, garantizando la continuidad del plan de formación que tenían sus padres.

14 niños
en Colombia.

Contención en el Servicio

Acompañamiento para los colaboradores que presenten situaciones de agresión verbal, física o amenaza por parte de usuarios o sus familiares en el desempeño de sus labores.

855
colaboradores
en Colombia.

Escuela para Familias

Orientación a través de talleres para colaboradores y sus familias en temas de relevancia a nivel contextual y que aporten a su bienestar y fortalecimiento.

966
colaboradores y sus
familias en Colombia.



Reconocimiento

Reconocimiento de los aportes significativos que generan valor agregado a la estrategia corporativa por parte de los colaboradores de manera individual y grupal.

602
colaboradores
reconocidos en
Colombia.

Red de Apoyo

Acompañamiento integral a los colaboradores en situaciones de calamidad individual, de dinámica familiar o social que afecta su bienestar.

453
colaboradores
en Colombia.



Contigo en tu Duelo

Acompañamiento a las familias de los colaboradores fallecidos durante el proceso del duelo, a los colaboradores en la pérdida de familiares de su núcleo base y a los equipos en la pérdida de compañeros.

177
colaboradores
en Colombia.

Gestión Pensional

Orientación y acompañamiento a nuestros colaboradores en el proceso de adquisición de la pensión y adaptación a su nuevo rol, reconociendo la labor desempeñada y renovando generacionalmente a las empresas del grupo.

1.053
colaboradores
en Colombia.

Horarios Flexibles

Oferta de alternativas de horarios para que los empleados administrativos puedan conciliar el tiempo laboral y personal.

183
colaboradores
en Colombia.

Conversaciones Significativas

Detectamos fortalezas y aspectos a mejorar en el entorno laboral de las áreas o líneas de negocio, a través de un diagnóstico cualitativo y cuantitativo para establecer planes de acción a corto y mediano plazo.

683
colaboradores
en Colombia.





Habilidades que Inspiran

Apoyo personalizado a colaboradores/jefes que requieren fortalecer sus habilidades sociales, orientadas al mejoramiento de las relaciones en los equipos y el clima organizacional de las áreas.

159
colaboradores
en Colombia.

Embajadores del Cuidado

Refuerzo de los canales de comunicación interna bidireccional, a través de un grupo de colaboradores a nivel nacional, quienes minimizan la probabilidad de difusión de información errada o incompleta y apoyan en la identificación de temas relacionados con el clima laboral.

859
colaboradores
en Colombia.

Teletrabajo

Ofrecimiento de modalidad de teletrabajo autónomo, suplementario o móvil para que los trabajadores puedan realizar sus labores desde casa con un impacto en su calidad de vida y productividad.

3.008
colaboradores
en Colombia.

Relaciones Armoniosas

Fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro de las áreas para generar espacios de conciliación y establecimiento de compromisos que promuevan ambientes laborales adecuados.

67
colaboradores
en Colombia.

Movilidad Keralty

Ofrecimiento de alternativas de vehículo compartido, caravanas de bicicletas o caminantes, bicicletas eléctricas y convenios con patinetas para mejorar los tiempos y costos de desplazamiento de los colaboradores.

3.450
colaboradores
en Colombia.

Tu Casa Keralty

Brindamos acompañamiento a todos los colaboradores para que puedan cumplir su sueño de tener casa propia o mejorar los espacios de su hogar a través de las tres líneas de trabajo del programa: Ahorro, Adquisición y Mejoras de Vivienda.

346
colaboradores
en Colombia.

Psicokeralty

Acompañamiento psicológico individual y grupal por profesionales en psicología clínica en momentos de crisis y en la resolución de situaciones que estén afectando al colaborador. Este beneficio se extiende a sus familias.

9.027 3
colaboradores en Colombia. colaboradores en Perú.



Beneficios para nuestra gente

401-2

Nuestros beneficios no salariales se enmarcan en cuatro dimensiones que buscan generar oportunidades de desarrollo y bienestar para lograr un balance entre el entorno laboral, familiar y personal de nuestros trabajadores y para garantizar su fidelización, permanencia y un adecuado clima organizacional que permita el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos. A continuación, relacionamos el objetivo de cada uno de estos beneficios:

- 1 **Auxilio de alimentación:** Brindamos un apoyo a los colaboradores ofreciendo un subsidio en especie o dinero para su alimentación. **9.020 colaboradores en Colombia.**
- 2 **Auxilio de guardería:** Otorgamos un apoyo económico para el pago de la mensualidad a colaboradores con hijos en edad preescolar. **38 colaboradores en Colombia.**
- 3 **Auxilio de matrimonio:** Ofrecemos un bono a los colaboradores para acompañarlos en un momento de vida muy importante. **104 colaboradores en Colombia.**
- 4 **Auxilio de nacimiento:** Brindamos acompañamiento a los colaboradores en la bienvenida de un nuevo miembro de la familia, a través de un bono consignado en su cuenta. **250 colaboradores en Colombia.**
- 5 **Bono de Navidad:** Entregamos un bono anual en la época navideña para el bienestar de los colaboradores y sus familias. **17.279 colaboradores en Colombia.**
- 6 **Bonificación de Navidad:** Entregamos una bonificación anual de hasta el 50% del salario de los colaboradores en la época navideña para acompañar sus gastos durante sus festividades. **17.464 colaboradores en Colombia.**
- 7 **Cero estrés:** Ofrecemos herramientas para desarrollar habilidades en el manejo del dinero adecuado, incremento del ahorro y disminución del endeudamiento. **122 colaboradores en Colombia.**
- 8 **Días especiales:** Reconocemos la labor que desempeñan con compromiso, dedicación y lealtad los colaboradores. **13.090 colaboradores en Colombia.**
- 9 **Fiesta y regalo de Navidad:** Ofrecemos anualmente a las familias de los colaboradores un evento y obsequio acorde con su edad. **5.739 colaboradores en Colombia.**
- 10 **Halloween:** Celebramos con los empleados y sus familias esta fecha especial para lograr unión y diversión. **4.081 colaboradores en Colombia.**
- 11 **Novenas de Navidad:** Compartimos con los colaboradores y sus familias la celebración de las novenas de navidad de manera virtual a nivel nacional. **4.400 colaboradores en Colombia.**



- 12 Parqueaderos:** Ofrecemos alternativas de parqueadero en nuestras sedes con tarifas subsidiadas. **3.256 colaboradores en Colombia.**
- 13 Plan de salud:** Contribuimos en la salud, bienestar y calidad de vida, brindando tarifas especiales de medicina prepagada y planes de salud para el colaborador y su familia. **7.327 colaboradores en Colombia.**
- 14 Quinquenios:** Celebramos la antigüedad, dedicación y lealtad de los colaboradores. **770 colaboradores en Colombia.**
- 15 Rutas de transporte:** Ofrecemos a los colaboradores la posibilidad de acceder a un servicio de transporte. **1.214 colaboradores en Colombia.**
- 16 Seguros de vida:** Garantizamos la entrega de un monto económico a los beneficiarios en caso de invalidez o muerte del colaborador. **20.153 colaboradores en Colombia.**
- 17 Semana de teletrabajo:** Conmemoramos el día Internacional del teletrabajo, a través de actividades que aporten a nuestros Teletrabajadores Keralty conocimientos y herramientas para su crecimiento personal, profesional y familiar. **3.008 colaboradores en Colombia.**
- 18 Traslados:** Acompañamos el proceso de traslados temporales de ciudades o sedes para empleados con situaciones complejas familiares o de salud. **165 colaboradores en Colombia.**
- 19 Uniformes y zapatos:** Aseguramos la entrega oportuna de la dotación de uniformes administrativos, mostradores y comerciales garantizando el cumplimiento de la ley y conservando la imagen corporativa. **2.207 uniformes y 4.499 zapatos - Colombia.**
- 20 Vacaciones recreativas:** Ofrecemos un programa recreativo a los hijos de los colaboradores, para que tengan días llenos de diversión durante sus vacaciones académicas. **230 colaboradores en Colombia.**
- 21 Vida sana:** Ofrecemos un modelo integral de estrategias orientadas a promover hábitos de vida saludable en los colaboradores y sus familias. **2.640 colaboradores en Colombia.**



Salud y seguridad en el trabajo

403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5;
403-6; 403-7; 403-8; 403-9; 403-10

En el año 2022 el Grupo Empresarial Keralty se posicionó en sus diferentes modalidades de trabajo: presencial, teletrabajo e híbrida lo que nos ha permitido continuar brindando espacios seguros para las labores según la modalidad asignada y continuar con la premisa desde salud y seguridad de “Áreas de trabajo seguro en nuestra infraestructura como en los hogares de nuestros colaboradores”. Este proceso se ha ido consolidando a través de los sistemas de vigilancia epidemiológica de salud, trabajo y vida con el programa de formación y la reactivación de la implementación de las baterías de riesgo psicosocial para conocer cómo se están manejando las cargas emocionales y las actividades de promoción y prevención más ágiles.

Continuamos dando soporte a nuestro negocio con el Observatorio Respiratorio, canal que ya cuenta con el reconocimiento de líderes y colaboradores, y permite estar en contacto con nuestros casos activos en covid-19, dar el acompañamiento, reintegro oportuno y seguros, ante los posibles nuevos virus nos hemos preparado tecnológicamente para dar este soporte.

Continuando con el ciclo de mejoramiento continuo del Modelo de Gestión de Salud y Seguridad Laboral (MGSSL), la gestión integral de SGSST e implementado la resolución 071 de 2020, este año también realizamos el reporte de los resultados del año 2022 del Grupo Keralty, el cual fue del 96.5% de cumplimiento de los estándares, y con niveles de exigencia más alta dentro de la evaluación del sistema de gestión.

1

Este año se llevo a cabo el tercer conversatorio, cuyo tema fue “El trabajo en equipo como pieza fundamental en el cambio cultural”, durante el cual se reconoció a nuestro proveedores, quienes, en este tercer año, consolidaron su compromiso, al involucrarlos en los objetivos corporativos del Grupo y que se transmiten a través de ellos.

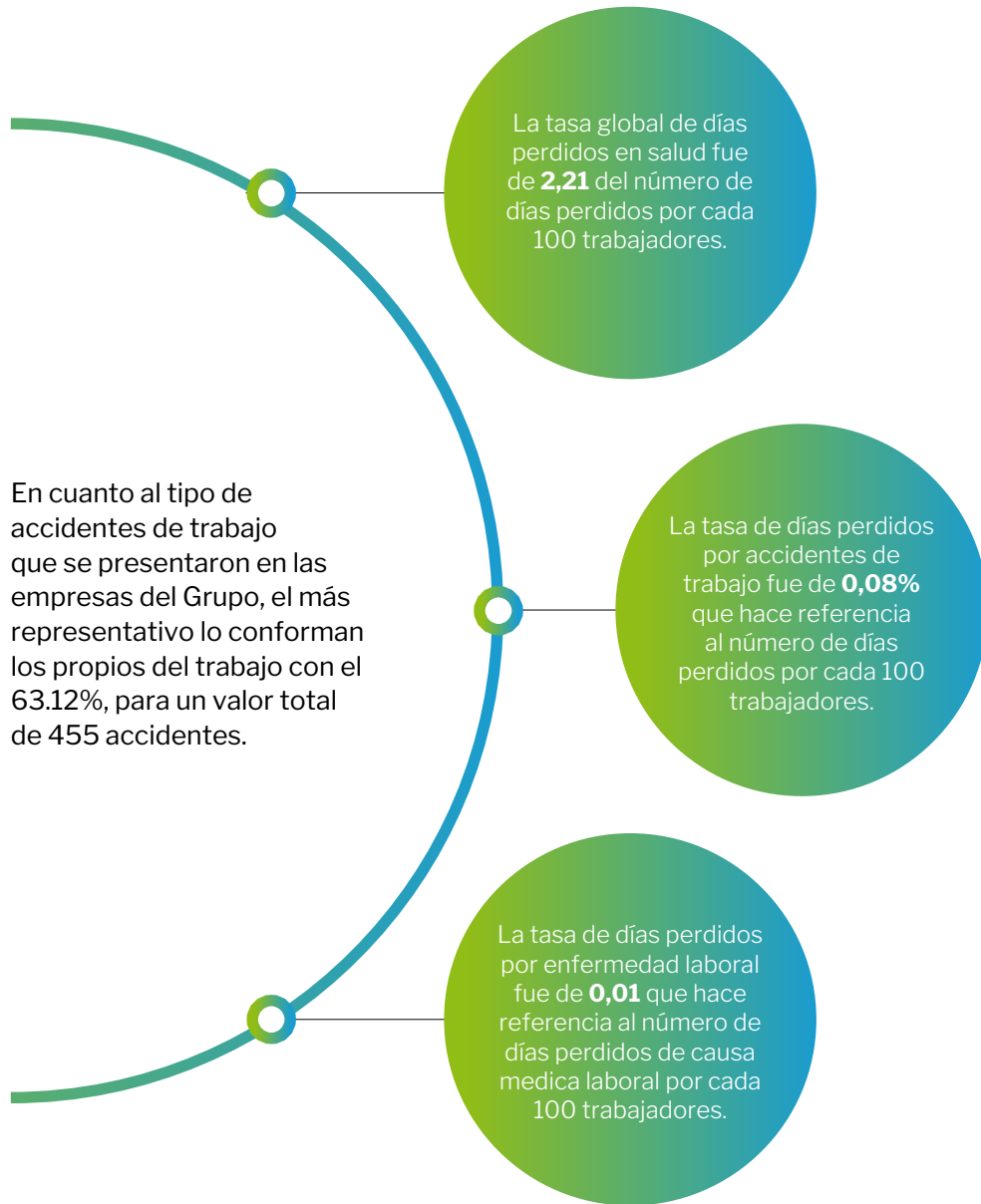
2

Se realizó auditoria de SGSST al grupo de terceros prioritarios en el año 2022, con una cobertura de 46 empresas y un total de 46 auditorías, que a su vez implica como máximo tres seguimientos y mínimo uno, lo cual nos permite establecer el compromiso de los terceros en cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo con una evolución del 58.05% en 2021 a un 72.25% en 2022, logrando una calificación de Moderadamente Aceptable.

3

En el proceso de continuidad del plan de seguridad vial se realizó la segunda auditoria al sistema, el cual nos indica unas fortalezas en el proceso de formación virtual, se consolida el sistema de gestión integral de salud y seguridad en el trabajo y el plan estratégico de seguridad vial, continuar las mejoras de los diferentes pilares que lo conforman, y el respaldo de nuestra alta dirección, con el cual nos es factible lograr la buenas prácticas de las empresas jurídicas que nos brindan estos servicios.





En cuanto al tipo de accidentes de trabajo que se presentaron en las empresas del Grupo, el más representativo lo conforman los propios del trabajo con el 63.12%, para un valor total de 455 accidentes.

2022	Colombia	México	Perú	Venezuela	USA
Tipo de accidente	Propio del trabajo	Leve	SN	SN	SN
Frecuencia de accidentes (mensual)	3,23	0,05%	0	SN	SN
Absentismo (promedio anual)	2,4	4,84%	3,57%	SN	SN
Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional	0%	0%	SN	SN	SN

SN: sin información.

El grupo Keralty identifica las siguientes actividades como de alto riesgo:

- 1 Trabajo en alturas para los colaboradores de infraestructura y mantenimiento.
- 2 Trabajo con exposición a químicos en colaboradores de patología y citohistología.
- 3 Exposición a radiaciones ionizantes en áreas y cargos definidos de radiología y hemodinámica.



Al cierre del 2022 no se ha presentado ninguna enfermedad o accidente de trabajo relacionado con este tipo de labor. Este año se presentaron 1.021 casos de incidencia de origen laboral en firme, que representa 4.1% de la población Keralty.

Por otra parte, en el Grupo Empresarial contamos con diferentes

comités los cuales están orientados a garantizar el cuidado físico y mental de todos los colaboradores durante la prestación de sus servicios. Es así como se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el cual tiene como principal objetivo la promoción y la vigilancia de las normas

de seguridad y salud en el trabajo y es un canal de comunicación entre los colaboradores y el Grupo frente a estos temas. Asimismo, se tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral el cual está orientado a prevenir el acoso laboral y proteger a los colaboradores de los riesgos psicosociales que afectan la salud

en los espacios de trabajo. Finalmente, la Brigada de Emergencia está conformada para colaboradores entrenados y capacitados para actuar antes, durante y después de una emergencia y también se desempeñan como promotores del área preventiva y actúan en caso de una emergencia.

Comités o vigías	% de participantes de los comités 2022				
	Colombia	México	Perú	Venezuela	USA
Comités Paritarios Seguridad y Salud en el Trabajo	0.8%	47%	4%	SN	SN
Comités Primarios Seguridad y Salud en el Trabajo	0.8%	N/A	N/A	SN	SN
Vigías Paritarios Seguridad y Salud en el Trabajo	0.43%	N/A	N/A	SN	SN
Comité Convivencia Laboral	0.62%	N/A	N/A	SN	SN
Representantes Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo	0.17%	N/A	0,9%	SN	SN
Brigadas de Emergencia	8.4%	4%	4%	SN	SN



Atracción y fidelización de los colaboradores

Diversidad e inclusión laboral

405-1

Como Grupo, estamos comprometidos con la promoción y el respeto de los Derechos Humanos y generar una cultura de trabajo inclusiva que reconoce y valora la diversidad de todas las personas como fuente de ventaja competitiva y de generación de valor para los grupos de interés.

Durante el año se trabajó en iniciativas para volver a la organización cada

vez más incluyente, en donde tienen cabida todas las personas, sin distinción alguna, conformando equipos diversos que contribuyen a un ambiente laboral positivo e innovador, aportando a la construcción de una sociedad más equitativa y sostenible.

Para lograr lo anterior, hemos tenido en cuenta diferentes estudios que permiten garantizar a las instituciones estrategias de empleo inclusivo, como por ejemplo el informe nacional de empleo inclusivo realizado por el INEI, por lo cual fortalecemos nuestra estrategia de vinculación a población vulnerable dando apertura a dos nuevos grupos que según estas entidades

hacen parte de este tipo de población: menores de 28 años y mayores de 55 años para este caso, con el fin de promover principios de no discriminación y reconocer que esta población cuenta con competencias para responder a las necesidades organizacionales.

Se ha identificado que este tipo de población ha tenido barreras para ingresar al mercado laboral formal. En el caso de los jóvenes, estos presentan dificultades para vincularse laboralmente sin tener experiencia laboral previa, asimismo, las personas mayores que aún se encuentran en una etapa productiva y que no son tenidas en cuenta por algunas organizaciones.





Protección y cuidado del medio ambiente

Página 67

Generalidades

Página 77

Adaptación al cambio climático


Página 82

Control y reducción de impactos ambientales

Página 85

**Gestión de residuos peligrosos,
no peligrosos y reciclaje**

Generalidades



Como principio de precaución y teniendo en cuenta la ley 99 de 1993, en su artículo 1, numeral 6, que define: “La formulación de las políticas ambientales tendrán en cuenta el resultado del proceso de investigación científica. No obstante, las autoridades ambientales y los particulares darán aplicación al principio de precaución conforme al cual, cuando exista peligro de daño grave e irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces para impedir la degradación del medio ambiente”. Keralty aplica dicho principio directamente en la gestión integral de residuos sólidos peligrosos ya que se escogen los estándares más altos

en segregación, tratamiento y disposición final aún sin tener certeza de las propiedades fisicoquímicas de los residuos generados. Igualmente, en estudios de agua potable se miden la mayoría de los parámetros e índice IRCA de riesgo de la calidad del agua para consumo humano, evitando impactos en el ambiente y la salud.

Como parte de la estrategia de fortalecimiento de la cultura ambiental sostenible en Keralty, en 2022 actualizamos e implementamos el curso de gestión ambiental, el cual está estructurado bajo los temas de legislación y política ambiental, residuos, agua y energía, de tal manera logramos fortalecer los conocimientos de 8.215 colaboradores que desarrollaron el curso.

Gestión de los recursos naturales (aire, agua, energía)

302-1; 303-1; 303-2; 303-5

En Keralty realizamos seguimiento a los indicadores ambientales denominados “Eco-indicadores”, los cuales están relacionados con el consumo de agua, energía, gas y generación de residuos sólidos a partir de la facturación emitida por las entidades públicas que prestan este servicio a las empresas del grupo.

A continuación, se presenta la medición de los eco-indicadores de las sedes durante 2021 y 2022:

Complejo Calle 100 - Sede principal, Bogotá

Consumo agua 2021	Consumo energía 2021
3.590 m ³	272.908 kw/h
Consumo agua 2022	Consumo energía 2022
2.904 m ³	333.148,5 kw/h

La sede Calle 100 presentó una disminución de 686 metros cúbicos en el consumo de agua respecto al 2021, esto equivale a un 19.1% de ahorro.

En el consumo de energía se presenta un aumento del 22.1% correspondiente a 60.240.5 kw/h de consumo, este aumento se debe al aumento de jornadas laborales presenciales al mes para todas las áreas de la sede incluyendo cafetería.

Clínica Universitaria Colombia, Bogotá

Consumo agua 2021	Consumo energía 2021
69.588 m ³	3.794.294 kw/h
Consumo agua 2022	Consumo energía 2022
52.168 m ³	3.894.573,8 kw/h

Para el 2022 en la Clínica Universitaria Colombia hubo una disminución de 17.420 m³ en comparación al 2021, lo cual equivale a un 25% de disminución en el consumo. Disminución de frecuencia en lavado en áreas de la clínica. Realización de campañas para disminución de consumo de agua dirigidas a colaboradores y usuarios. Implementación de dispositivos ahorradores en llaves de baños públicos y pocetas de aseo.

Se evidencia un aumento leve respecto al año anterior, siendo este de 100.279 kw un 2.64% menos respecto al año 2021. En la sede se habilitaron las áreas de central de mezclas y trasplante de médula ósea lo que pudo impactar el consumo energético.



Clínica Reina Sofía, Bogotá

Consumo agua 2021	Consumo energía 2021
25.315 m ³	1.881.877 kw/h
Consumo agua 2022	Consumo energía 2022
23.685 m ³	1.820.857,7 kw/h

La Clínica Reina Sofía tuvo una disminución del 6.44% en el consumo equivalente 1.630 m³. Al igual que en la Clínica Colombia, también se presentó una disminución en la frecuencia del lavado y desinfección de áreas, adicionalmente se realizaron campañas de ahorro del recurso hídrico. Por otro lado, las obras realizadas en la clínica implicaron detener actividades en áreas como esterilización, UCI, radiología y gastroenterología.

Por otro lado, el consumo de energía tuvo una disminución de 61.019,3 kw/h equivalente a 3.24%. Esto se puede explicar en parte a la optimización por concepto de iluminación en toda la clínica, implementando tecnología de ahorro como sensores y bombillas LED.

Clínica Pediátrica, Bogotá

Consumo agua 2021	Consumo energía 2021
14.138 m ³	1.633.422 kw/h
Consumo agua 2022	Consumo energía 2022
17.408 m ³	1.638.582,1 kw/h

La clínica presentó un aumento de 3.270m³ de agua respecto al 2021, lo que representa un 23.1%. En el caso del consumo de energía no hubo una variación considerable, reflejando un aumento del 0.32% equivalente a 5.160 kw/h.



Clínica Santa María del Lago, Bogotá

Consumo agua 2021	Consumo energía 2021
20.165 m ³	1.031.882 kw/h
Consumo agua 2022	Consumo energía 2022
20.912 m ³	1.121.849 kw/h

El consumo de agua en la Clínica Santa María del Lago aumentó 3.7% correspondiente a 747m³. Este aumento se puede explicar por obras realizadas para remodelación y acondicionamiento de áreas.

Por otro lado, el consumo de energía en 2022 aumentó 89.967 kw/h lo cual representa un incremento del 8.72%.

Clínica Sebastián de Belalcázar, Cali

Consumo agua 2021	Consumo energía 2021
26.711 m ³	2.459.426 kw/h
Consumo agua 2022	Consumo energía 2022
21.234 m ³	2.413.225 kw/h

En los periodos comparados 2021 y 2022 se evidencia una disminución total de 5.477 m³, correspondiente a un 20.5%. Durante el año hubo una disminución en la frecuencia del lavado de áreas.

Por otro lado, en la sede hubo una reducción de 46.201 kwh lo que equivale a 1.88% de ahorro. Se mantiene la práctica de apagado de equipos como el chiller cuando no se requiere.



Clínica Iberoamérica, Barranquilla

Consumo agua 2021

19.334 m³

Consumo energía 2021

4.315.303 kw/h

Consumo agua 2022

46.908 m³

Consumo energía 2022

4.109.270,8 kw/h

En el periodo de enero a julio de 2021 la Clínica Iberoamérica tuvo averiado el medidor de agua proveniente de la empresa triple A. Dicha empresa Triple A definió consumos teóricos. En ese sentido no se tiene en cuenta este periodo de tiempo para el análisis. En el periodo de tiempo comprendido entre agosto y diciembre de 2022 con respecto a 2021 se observa una disminución de 15373 m³ equivalente al 19%.

Por otro lado, el consumo de energía disminuyó en 206.032,7 kw/h en comparación al año 2021 es decir un 4.77% de ahorro.

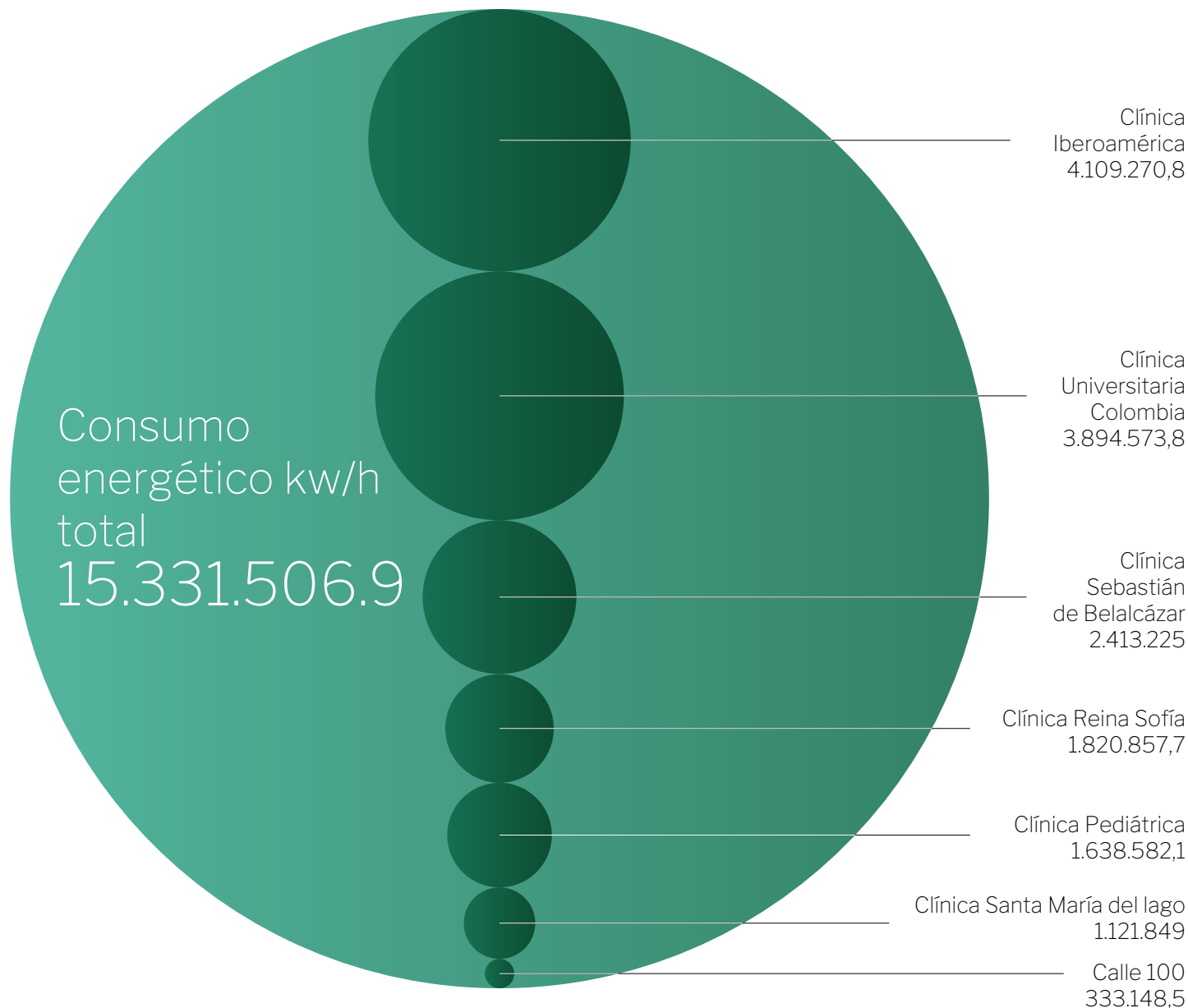


El consumo energético hace referencia a la energía en kilovatios hora (kw/h) utilizados para la operación de equipos e iluminación. A continuación, se muestra el consolidado anual 2022 en gasto energético de Keralty para las sedes que tienen un consumo representativo del consumo total de la organización.

Las principales sedes de Keralty a nivel nacional consumieron 15.331,6 megavatios hora (mw/h) de energía eléctrica en el 2022, un 6.63% menos respecto al 2021.

Factores de conversión utilizados

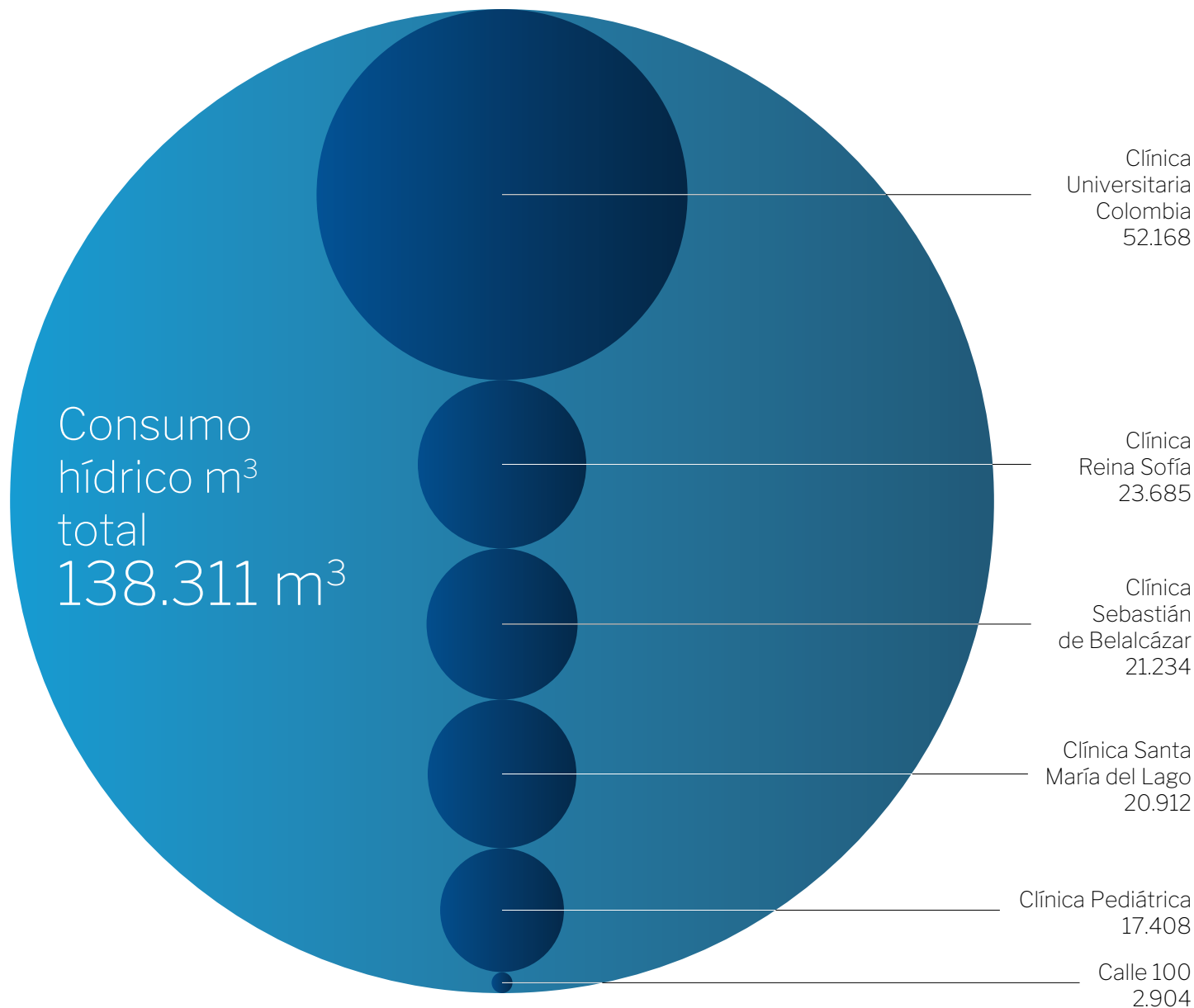
1 kw/h equivale a $3,6 \times 10^6$ julios. Realizando la conversión con el factor de emisión anterior, Keralty consumió $5,5 \times 10^{13}$ kilojulios.



Con respecto a la extracción de agua por fuente, se reporta consumos en m³ por suministro de la empresa de acueducto respectiva.

Las principales sedes de Keralty en el año 2022 consumieron 138.311 m³ de agua potable, disminuyendo 21.196 m³ que equivalen a un 13.3% respecto al año 2021. En este análisis no se tuvo en cuenta el consumo de la clínica Iberoamérica ya que el medidor estuvo dañado durante el periodo de junio de 2021 a agosto de 2022, tiempo en el cual la empresa de acueducto registraba un valor mínimo estimado.

Las sedes Keralty que generan aguas residuales no domésticas definidas en la resolución 631 de 2015 realizan estudios de vertimientos para dar cumplimiento a los parámetros físicos y químicos. Durante el 2021 se realizaron dichos estudios en Clínica Pediátrica, Clínica Universitaria, Clínica Reina Sofía, Clínica Iberoamérica, Clínica Sebastián de Belalcázar, Clínica Santa María del Lago y centros médicos para un total de 49 sedes con caracterización de aguas residuales.



Con el fin de disminuir los contaminantes generados en los vertimientos las siguientes sedes instalaron sistemas de filtración:

- Central de Urgencias Barranquilla
- Central de Urgencias Bucaramanga
- Central de Urgencias Toberín
- Central de Urgencias Puente Aranda
- Centro Médico Agua Clara
- Centro Médico Tunja
- Centro Médico Puente Aranda
- Centro Médico Premium Santa Ana
- Centro Médico Premium Barranquilla
- Centro Médico Premium Bocagrande
- Centro Médico Premium Bucaramanga
- Centro Médico Premium Calle 96

- Centro Médico Premium Cedro Bolívar
- Centro Médico Premium Ciudad Jardín
- Centro Médico Premium La Calleja
- Centro Médico Premium Medellín
- Centro Médico Premium Salitre
- Centro Médico Premium Villavicencio
- Clínica Dental Banco CAE
- Clínica Dental Barranquilla
- Clínica Dental Chía
- Clínica Dental Ciudad Jardín
- Clínica Dental Colina
- Clínica Dental La Calleja
- Clínica Dental Medellín
- Clínica Dental Neiva
- Clínica Dental San Rafael
- Clínica Odontosanitas Barranquilla

- Clínica Odontosanitas Cali Norte
- Clínica Odontosanitas Calle 80
- Clínica Odontosanitas CODE Norte
- Clínica Odontosanitas Suba
- Clínica Santa María del Lago
- Medicina Nuclear Palermo
- Unidad de Urgencias Alto Prado Barranquilla

Con un total de 35 filtros instalados se trataron 24.419,4 m³ de aguas residuales durante 12 meses. Adicionalmente se cuenta con Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) en las sedes:

- Clínica Iberoamérica
- Clínica Pediátrica
- Clínica Reina Sofía
- Clínica Sebastián de Belalcázar
- Clínica Universitaria Colombia

Lo que permite la remoción de carga contaminante antes de hacer la descarga a la red de alcantarillado dando cumplimiento a los parámetros físicos y químicos para ser vertidos. En total se trataron 16.425 m³ de agua vertida al sistema de alcantarillado de las ciudades durante el año.

De esta manera logramos tratar un total de 40.844 m³ de agua con sistemas de filtración en centros médicos y plantas de tratamiento de agua residual en clínicas.



Programa de uso eficiente y racional del agua

1

Reuso de agua

Se ha realizado reuso en aguas resultantes de procesos de esterilización de la clínica pediátrica. Estas aguas son aprovechadas para diversos usos y se les realiza estudio de calidad. Durante el 2022 se reusaron en total 19.501 m³ equivalentes al consumo de agua de 255.516 personas al día o de 700 personas en un año.

2

Aprovechamiento

La Clínica Pediátrica cuenta con un sistema de aprovechamiento de aguas lluvias. El agua es recolectada en cubierta, transportada al sótano en donde se realiza tratamiento y se distribuye a puntos hidrosanitarios para uso de baños. Durante el 2022 se aprovecharon 1545.7 m³ de agua lo equivalente al consumo de 20.252 personas en un día o 725 personas en un año.

3

Ahorro

En la Clínica Universitaria Colombia se realizó el análisis de disminución de consumo de agua a partir de la instalación de dispositivos ahorradores en grifos de baños públicos y privados, y pocetas de aseo; se logró evidenciar que los dispositivos tienen una eficiencia del 3.25%. Lo que llevó a que la Clínica Colombia lograra un ahorro de 24.3 m³ durante los primeros tres meses.



Gestión ambiental Fundación Universitaria Sanitas

Bajo la responsabilidad de desarrollar todas las acciones en la institución con un compromiso ambiental, que fomente el cuidado de los recursos y minimice el impacto sobre el territorio, desde Unisanitas hemos adelantado una serie de acciones encaminadas a optimizar el uso de los recursos naturales (aire, agua y energía).

Protección y cuidado del medio ambiente: consumo de energía dentro de la organización

Comprometidos con la protección de los recursos naturales, realiza-

mos seguimiento de los eco-indicadores del consumo de agua, energía y generación de residuos sólidos a partir de la facturación emitida por las entidades públicas en las instalaciones de la Universidad en la sede norte.

Durante el 2022 el consumo de luz fue de 12.425 kw/h, lo que representa valores de iluminación en las aulas, auditorios, oficinas, cafetería y laboratorios.

Dentro del reporte se incluyen los valores de Aceite Combustible para Motores (ACPM) en el campus Unisanitas sede norte, los cuales presentan las siguientes características:

- 1 Proveedor: Procombustibles.
- 2 El ACPM es empleado en una planta eléctrica Cummins.
- 3 Este proceso lo acompaña el técnico especialista.

4 Para el 2023 el plan es reducir el consumo de ACPM, en las instalaciones de Unisanitas por lo que contaremos próximamente con una subestación que provea toda la energía. Nos encontramos en proceso y articulación con la empresa Enel quien nos entrega el aval.

5 En total se consumieron un total de 2.780 galones.

Protección y cuidado del medio ambiente: interacción con el agua como recurso compartido

Con respecto a la extracción del agua por fuente, el suministro principal se relaciona con la empresa de acueducto en donde se encuentra ubicada la sede norte de Unisanitas. Sin embargo, en Unisanitas el agua potable proviene de dos fuentes: acueducto y un pozo de agua tratada.

La captación de agua corresponde al pozo profundo PZ-01-0025 localizado en las coordenadas planas de origen en la ciudad de Bogotá N:116.712.621 m. E: 105.579.628 m en las instalaciones del Campus Unisanitas sede norte, el pozo cuenta con una bocatoma construida en mampostería, la cual cuenta con una tubería de conducción de tres pulgadas.

Para el tratamiento de agua contamos con un Manual de Operación y Mantenimiento de la Planta de Tratamiento de Agua Potable (PTAP) de la Fundación Universitaria Sanitas que detalla el tratamiento físico químico y microbiológico.

El agua potable se utiliza para consumo de toda la comunidad, en los baños comunes u oficinas de funcionarios, necesidades de la cafetería, dispensadores de agua para el consumo de la comunidad universitaria.

Así durante el 2022 el consumo de agua fue de 635 m³ en la sede norte de Unisanitas.



Adaptación al cambio climático

305-2; 305-6

Consumo energético kw/h total
15.792.995

Clínica Iberoamérica
4.109.270,8

Clínica Universitaria Colombia
3.894.573,8

Clínica Sebastián de Belalcázar
2.413.225

Clínica Reina Sofía
1.981.809,6

Clínica Pediátrica
1.786.163,4

Clínica Santa María del Lago
1.237.093

Calle 100
367.859,3



En el 2022 las principales sedes de Keralty a nivel nacional consumieron 15.793 megavatios de energía eléctrica. Lo que equivale a 3205.4 toneladas de carbono (t CO₂) a nivel nacional.

Cálculo huella de carbono

Facto emisión energía eléctrica (UPME 2020):

0,203 t CO₂eq/mwh

Emisión:

3.205,4 t CO₂

Con respecto a emisiones de óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire, se realizaron en la Clínica Universitaria Colombia, Clínica Sebastián de Belalcázar y Clínica Iberoamérica estudios de emisiones atmosféricas que dan cumplimiento de los parámetros exigidos en Colombia.

Reducción huella de carbono

Dentro de la reducción de huella de carbono, en Keralty implementamos tres estrategias:

1

Restauración de ecosistemas

Se organizaron jornadas de siembra en articulación con las alcaldías de diferentes municipios de los departamentos de Boyacá y Cundinamarca, con la participación de los colaboradores de la organización. Se sembraron un total de 2000 árboles que absorben 333 t CO₂ equivalentes y que producen 260.000 m³ de oxígeno al año.

2

Reciclaje de materiales

Los residuos sólidos reciclables mencionados al inicio de este informe contribuyen a la mitigación de 273.4 t CO₂eq.

3

Reúso de materiales

Con la donación de canecas fuera de circulación como resultado del cambio de código de colores para el mes de junio de 2022. Se donaron un total de 5.431 canecas, contribuyendo a la mitigación de 3,42 t CO₂eq.



En total la reducción de huella de carbono es de 609.82 t CO₂ equivalentes. Teniendo en cuenta que Keralty por consumo de energía emitió 3112.3 t CO₂ podemos calcular que en total se emitieron a la atmósfera 2.502,5 toneladas de carbono durante el año 2022.

Además, consolidamos los siguientes programas ambientales conscientes de la importancia de compensar la huella de carbono generada por el desarrollo del negocio, con el ánimo de continuar contribuyendo al cumplimiento de la Agenda 2030 derivada de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

1

Gestión del cambio climático

Keralty cuenta con fuentes de emisión fijas (calderas), móviles (vehículos) y sistemas de aire acondicionado que generan ruido y gases de efecto invernadero, contribuyendo a la lluvia ácida, el cambio climático y los gases precursores de la destrucción de la capa de ozono. En este sentido, prevenimos, mitigamos y controlamos la contaminación atmosférica para dar cumplimiento al marco legal y generar una cultura de protección ambiental.

2

Gestión integral de residuos sólidos

Como resultado de sus procesos productivos o de servicios, Keralty genera residuos de riesgo biológico, químico, equipos, aparatos electrónicos y residuos especiales que por responsabilidad compartida se monitorean desde la generación hasta la disposición. En este sentido, prevenimos, mitigamos y controlamos la contaminación ambiental por generación de residuos para dar cumplimiento al marco legal y generar una cultura de protección ambiental.

3

Prevención de la contaminación visual

Requerimos publicidad exterior, que en algunas ocasiones puede generar afectación visual. Por lo cual, la evaluamos y registramos de conformidad con el marco legal y el de una cultura de protección ambiental.





4 Formación

Nos propusimos generar actitudes de valoración y respeto por el ambiente, por lo cual propiciamos un mejoramiento de la calidad de vida que satisfaga las necesidades de las generaciones presentes y asegure el bienestar de las futuras. Realizamos salidas ambientales y siembras de árboles en áreas que lo requieren. Se implementó un módulo virtual para desarrollar a partir del año 2021 con responsables y líderes ambientales con la participación de un total de 8.215 funcionarios.

5 Uso eficiente y racional del recurso hídrico

Keralty demanda recurso hídrico y energía eléctrica para desarrollar sus diferentes procesos de acuerdo a su actividad económica. Es por eso por lo que consideramos necesario la sensibilización y la implementación de tecnología para ahorrar agua para el uso, disfrute y gozo de generaciones actuales y futuras.



Las principales actividades desarrolladas por los comités ambientales con el soporte de la Vicepresidencia de Infraestructura y Ambiente Físico en el 2022 fueron:

1 Auditorías a los gestores externos de residuos peligrosos de la siguiente manera:

Ciudad	Empresa visitada
Bogotá	Eco Capital Ecoentorno
Cali	RH Juanchitos
Medellín	Asei Quimetales A reciclar Lavazono Central de esterilización Tecniamsa
Bucaramanga	Sandesol
Villavicencio	Descont

2 Respuesta a requerimientos y trámites legales

El comité de gestión ambiental junto con los directores, coordinadores y jefes de oficina realizó los respectivos trámites de publicidad exterior, registro y permiso de vertimientos, acopiadores de aceites usados, reportes de indicadores de residuos peligrosos, según el caso. Adicionalmente, junto con la central jurídica, dieron respuesta a las inquietudes de los entes de control de salud o medio ambiente en las diferentes regionales. Durante el 2022 se respondieron 37 requerimientos a nivel nacional.

3 Estudios de vertimiento

Se realizó programación y análisis de los estudios de vertimientos. En total se realizaron 49 estudios.

4 Estudios de emisiones

Se realizaron estudios de emisiones en las sedes Clínica Sebastián de Belalcázar y Clínica Iberoamérica. Evidenciamos el cumplimiento de los parámetros de SOx, NOx, CO, CO₂ y Metano.

5 Visitas de verificación ambiental

Durante el 2022 se realizaron 58 visitas de asistencia técnica a nivel nacional para aclarar requisitos, documentación técnica y trámites en sedes. Estas visitas permitieron identificar oportunidades de mejora para dar cumplimiento al marco legal, evitar sanciones y reportes en bases de datos de los entes de control competentes, también la retroalimentación a las demás sedes, para así tomar medidas preventivas.



Control y reducción de impactos ambientales

De acuerdo con los impactos ambientales durante el 2022 se implementaron acciones de mejora como se presenta a continuación:

304-2; 304-3

Aspecto ambiental identificado	Impacto ambiental	Acciones
Consumo de agua	Desgaste del recurso hídrico y decrecimiento de la disponibilidad de agua.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Instalación de dispositivos de bajo consumo en todas las sedes. ■ Generación de campañas de uso racional de agua a través de piezas comunicativas. ■ Continuamos con el análisis de agua potable. ■ Continuamos la limpieza y desinfección de tanques semestralmente. ■ Cuantificamos los consumos y el valor de la factura.
Consumo de energía	Desgaste del recurso hídrico y decrecimiento de la disponibilidad de agua.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Incrementamos la cobertura de tecnología ahorradora en todas las nuevas sedes y cambio en otras sedes. ■ Generación de campañas de uso racional de la energía a través de piezas comunicativas. ■ Continuamos con el reporte y seguimiento de indicadores. ■ Cálculo de huella de carbono Alcance 2.
Emisiones de gases por fuentes fijas y móviles CO_x, NO_x, SO_x, CH₄	Contaminación atmosférica, calentamiento global, lluvia ácida, afectaciones a la salud pública.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Continuamos con los estudios de emisiones conforme a lo solicitado por entes de control en sedes con calderas. ■ Continuamos con los mantenimientos preventivos y correctivos en fuentes de emisión de gases. ■ Realizamos divulgación sobre cambio climático.



Aspecto ambiental identificado	Impacto ambiental	Acciones
Consumo de gas natural	Desgaste del subsuelo.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Continuamos con el reporte y seguimiento de indicadores.
Consumo de aceite lubricante para motores	Desgaste del subsuelo.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realizamos registro de acopiadores primarios de aceites usados.
Generación de residuos ordinarios	Contaminación de agua (lixiviados), aire (GEI) suelo y afectación de flora, fauna y salud pública.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realizamos auditorías internas para verificar segregación en la fuente. ■ Reforzamos procesos de formación en separación de residuos. ■ Divulgamos beneficios ambientales de la separación en la fuente.
Generación de residuos reciclables	Disminución de la presión en recursos naturales, árboles, petróleo, arena, minas.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realizamos auditorías internas para verificar segregación en la fuente. ■ Actualización del folleto para reciclaje. ■ Actualización de módulo virtual sobre gestión ambiental y cambio climático dirigido a colaboradores de la organización.
Generación de respel y raees (residuos de aparatos y equipos electrónicos)	Afectación a la salud por metales pesados, contaminación del agua lixiviados, aire por gases y suelo por infiltración de sustancias, afectación flora, fauna.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gestión de residuos con gestores autorizados. ■ Auditorías a gestores.
Generación de residuos de riesgo biológico	Afectación a la salud pública y personal que tiene que ver con manipulación de estos residuos. Emisiones de gases por termodestrucción controlada.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Continuamos con las auditorías a gestores externos de residuos peligrosos, biológicos y químicos. ■ Capacitación por parte de gestores externos a sedes.



Aspecto ambiental identificado	Impacto ambiental	Acciones
Generación de escombros	Contaminación de agua (sedimentos) y suelo. Afectación de flora, fauna y salud pública.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gestión de escombros con terceros autorizados.
Generación de aguas residuales industriales (dbo5, dco5, fenol, mercurio, pH, plata, plomo)	Contaminación del recurso hídrico, muerte de flora y fauna acuática, incremento de costos de tratamiento de aguas y afectación a la salud pública.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Operación y mantenimiento de plantas de tratamiento en Clínica Reina Sofía, Clínica Universitaria Colombia, Clínica Pediátrica y Clínica Iberoamérica.
Utilización de publicidad exterior en fachadas	Contaminación visual a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realizamos el registro de la publicidad exterior de sedes.
Emisiones de ruido	Afectaciones a la población aledaña.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realizamos estudio de emisiones atmosféricas en sedes con calderas.



Gestión de residuos peligrosos, no peligrosos y reciclaje

301-1; 301-2; 301-3; 306-1;
306-2; 306-3; 306-4; 306-5

Por otro lado, somos conscientes de la generación de diversos tipos de residuos tanto peligrosos como no peligrosos y especiales, por tal razón se da cumplimiento a la normatividad vigente (decreto 1713/2002, decreto 780/2016, decreto 1076/2015 y resolución 1164/2002), realizando una gestión integral de todos los residuos y garantizando siempre las acciones de prevención, mitigación y control de impactos ambientales y en la salud de colaboradores y comunidad.

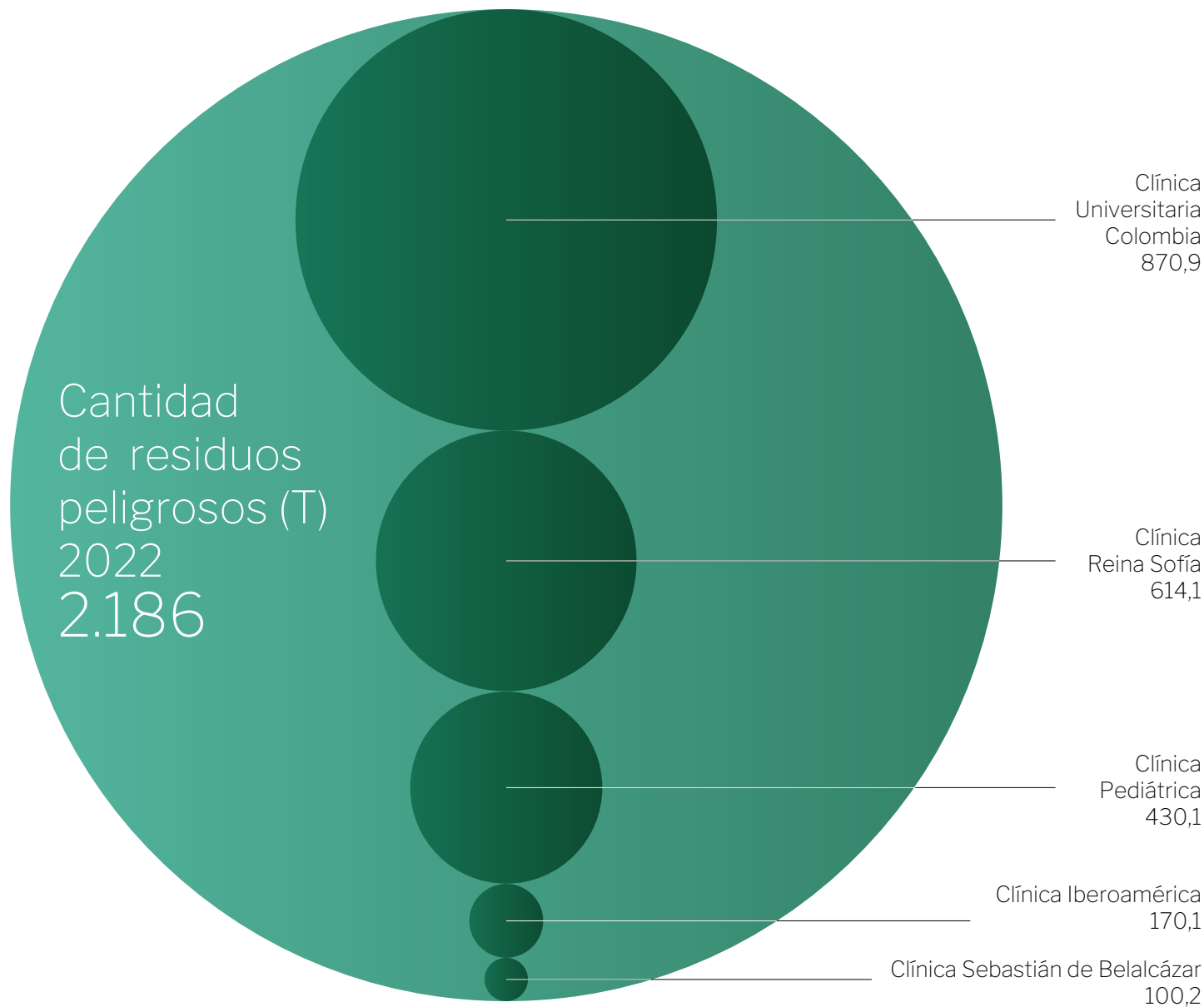
A continuación, se presenta el tratamiento definido para los principales residuos generados en Keraltly:

Residuos ordinarios	Tratamiento: Ninguno	Disposición final: Relleno sanitario
Residuos cortopunzantes y anatomopatológicos	Tratamiento: Termo destrucción	Disposición final: Relleno de seguridad / Celda de seguridad
Residuos biosanitarios	Tratamiento: Desactivación de alta eficiencia autoclave	Disposición final: Celda de seguridad
Residuos químicos	Tratamiento: Inactivación química	Disposición final: Relleno de seguridad/ Encapsulamiento



A continuación, se muestra el resumen anual de residuos peligrosos generados por cinco sedes de Keralty a nivel nacional.

Desde hace más de una década, la Fundación Keralty ha venido generando en los colaboradores una conciencia de cuidado y preservación del medio ambiente y de los recursos naturales, mediante las buenas prácticas de disposición final de los residuos no peligrosos generados en las instalaciones de las empresas y sedes del grupo, los cuales son comercializados para su posterior reutilización y/o transformación en nuevos productos que son utilizados en procesos comerciales e industriales, generando beneficios y aportando positivamente en la construcción de procesos de consumo sostenible.



Bajo estos parámetros y directrices, durante el periodo de este informe, la Fundación Keralty gestionó la consecución de los gestores que compran los residuos que se generan en las diferentes empresas y sedes, diferenciados de la siguiente manera:

1 Residuos sólidos reciclables

- Cartón
- Plegadiza
- Papel (archivo)
- Revista
- Periódico
- Plásticos rígidos y flexibles
- Tatuco
- Vidrio
- Chatarra
- Acrílico
- Metales ferrosos y no ferrosos

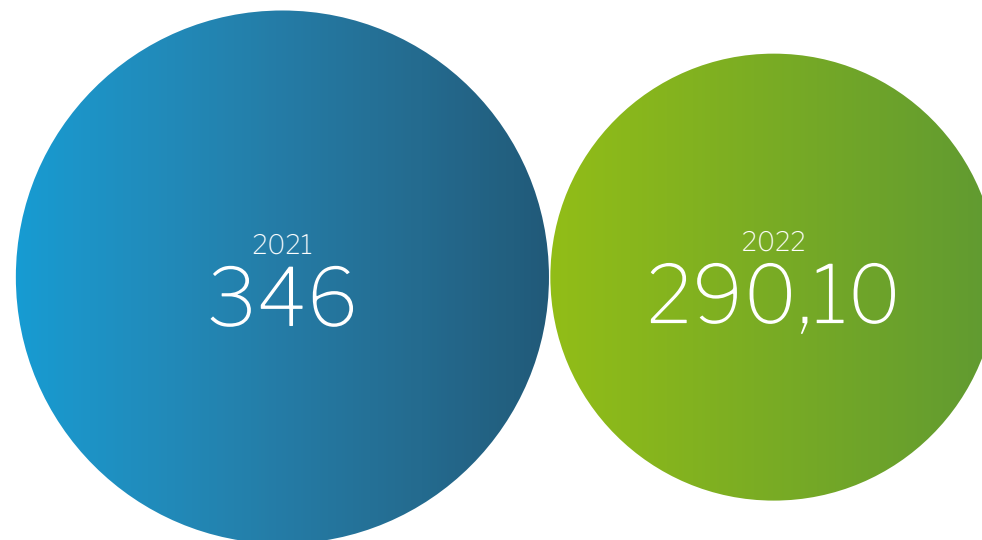
Así, no dimos solo cumplimiento a las normas establecidas por las autoridades encargadas de la regulación del manejo adecuado de los residuos, sino que generamos conciencia sobre el tema del cuidado ambiental, elaborando los contratos que se suscribieron con el gestor autorizado de estos residuos.

En este contrato quedaron establecidas todas las obligaciones que tuvieron cada una de las partes. Fue la Fundación Keralty quien se encargó del cumplimiento de estas por parte del gestor, de servir como puente y de recoger todas las observaciones, inquietudes, necesidades e inconformidades que puedan tener en cada uno de los puntos.

La Fundación Keralty, en coordinación con el gestor de los residuos, organizó un cronograma de recolección donde se estableció la periodicidad con que este pasó por cada una de las sedes a recoger el material.

A continuación, se presenta la información de los residuos incorporados en la cadena de reciclaje:

Toneladas de residuos incorporados a cadena de reciclaje.



Se observa una reducción del material reciclado en general; de acuerdo a análisis, se llega a la siguiente conclusión:

- 1 El cartón en obras y áreas administrativas (embalaje) se ha reusado.
- 2 Un gran porcentaje de documentos se manejan digital y no impresos.

Para el año 2022 se reciclaron 290,1 toneladas de materiales en 86 sedes asistenciales de la organización. Se redujo la huella de carbono al dejar de emitir 265,6 t CO₂eq.



2

Materiales utilizados por peso o volumen

Keralty reporta la cantidad de agua, energía y gas consumida dentro de sus procesos para las principales sedes. A continuación, se relacionan los recursos renovables consumidos:

Materiales utilizados por peso o volumen.

Consumo agua

192.790 m³/año.

Consumo energía

15.451,04 mwh/año.

Consumo gas

335.648 m³/año.

*Tomado de las sedes Clínica Reina Sofía, Clínica Universitaria Colombia, Clínica Pediátrica, Clínica Sebastián de Belalcázar, Clínica Santa María del Lago y Clínica Iberoamérica, Calle 100.

**Tomado de las sedes Clínica Reina Sofía, Clínica Pediátrica, Clínica Universitaria Colombia, Clínica Sebastián de Belalcázar y Clínica Iberoamérica.

3

Insumos reciclados utilizados

A nivel nacional el consumo de papel de oficina fue de 309,3 toneladas. Se reciclaron 53 toneladas de papel de archivo. De acuerdo a lo anterior el porcentaje de insumos reciclados fue el 17,12% por este concepto. (Para el análisis se tomaron en cuenta las clínicas a nivel nacional y la sede principal administrativa calle 100).

$$\text{Porcentaje de insumos reciclados a nivel nacional} = \frac{52,96 \text{ t}}{309,3 \text{ t}} \times 100$$

$$\text{Porcentaje de insumos reciclados} = 17,1\%$$

$$\text{*Porcentaje de insumos reciclados utilizados} = \frac{\text{Total de insumos reciclados utilizados}}{\text{Total de insumos utilizados}} \times 100$$



4

Reúso de materiales

Durante el 2022 Keralty desarrolló acciones de economía circular, a través de la donación de canecas a doce municipios en los departamentos de Boyacá y Cundinamarca, teniendo alcance en Colegios, Juntas de Acción Comunal, hogares geriátricos, entre otros. Se donaron un total de 5.231 canecas.

Con el reúso de estos materiales se busca prevenir la degradación de ecosistemas, ya que los materiales plásticos no fueron procesados, evitando así impactos ambientales como consecuencia de la extracción, la manufactura y el tratamiento y disposición.



**Entrega de canecas a comunidad
Municipio Topaipí, Boyacá**



**Entrega de canecas a Fundación
Bailando por América
Municipio de Cajicá, Cundinamarca**



**Entrega de canecas a Hogar de Paso
Ibagué, Tolima**





Compromiso con usuarios y clientes

Página 91

Calidad y seguridad de los servicios de salud

Página 93

**Experiencias memorables para
pacientes y usuarios**

Calidad y seguridad de los servicios de salud

416-1; 416-2

Nuestro modelo de prestación de servicios, con personal altamente calificado, avanzada tecnología y modernas instalaciones, nos ha permitido alcanzar los más altos niveles de satisfacción entre nuestros usuarios y amplio reconocimiento internacional.

De esta manera, estructuramos una red de atención completa y oportuna, que nos ha permitido brindar un servicio con los más estrictos estándares de calidad.



Por medio de nuestra infraestructura física, ofrecemos experiencias memorables a nuestros usuarios y pacientes, ya que contamos con una robusta red de atención con lo cual garantizamos el cuidado de la salud de todas las personas por medio de:

Hospitales
12

Laboratorios clínicos
82

Unidades de urgencias
5

Centros médicos atención especializada
117

Clínicas dentales
63

Salud ocupacional
5

Centros médicos atención primaria
87

Centros ópticos
31

Farmacias
1

Versania - Sociosanitarios
7

Salud mental
12



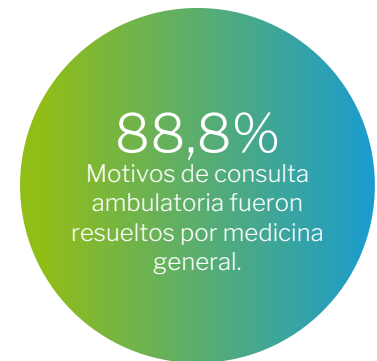
Experiencias memorables para pacientes y usuarios

418-1

Como parte de brindar experiencias memorables a nuestros usuarios y clientes, desde la EPS Sanitas contamos con una infraestructura propia en atención primaria distribuidas en:

- 20 ciudades.
- Mas de 149.630 m² en infraestructura..
- 53 centros médicos de atención primaria.
- 4 centros médicos de especialistas.
- 4 unidades de urgencias.
- 1.749 consultorios.

Asimismo, durante el 2022 todos nuestros colaboradores se enfocaron en brindar cada vez un mejor servicio y lograr que los usuarios de la EPS hayan vivenciado buenas experiencias durante el proceso de prestación de los diferentes servicios; evidencia de lo anterior se refleja en:



De esta forma ratificamos nuestro compromiso por lograr una mejor atención y garantizar la atención oportuna.

Nuestro compromiso es con los usuarios, por esto, desde la EPS Sanitas hemos desarrollado una serie de programas que han permitido ser fieles a nuestro propósito como organización “Cuidar de ti y crecer cuidando, cada día, de más personas en el mundo”, es así como durante el 2022 desarrollamos programas como:

1

Programa de control prenatal

Por medio de este programa, controlamos y finalizamos con éxito más de 33.000 gestaciones durante el 2022 (30.000 en 2021), disminuyendo el porcentaje de recién nacidos con bajo peso al nacer, pasando del 9% en 2021 a un 6% en 2022, de igual forma, disminuimos la razón de muerte materna de 51 por cada 100.000 nacimientos de 2021 a 28 en 2022.

Por otra parte, la cobertura del control prenatal en 2022 fue del 95%, entendiendo la cobertura como las gestantes que tienen cuatro o más controles durante su embarazo. También se implementó:

A Campaña para ingreso temprano a control prenatal (antes de las diez semanas) con un aumento del 47% al 76%.

B Se implementó la toma de la prueba de embarazo en laboratorios clínicos sin necesidad de orden médica ni copagos.

C En 2022 se implementó la estrategia para disminuir la hospitalización de gestantes por causas diferentes al parto, intervenir durante el control prenatal, afectaciones como la infección urinaria.

2

Programa de vacunación

Para el desarrollo de este programa se contó con el 100% de los prestadores de

la red en jornadas nacionales de vacunación y de intensificación; se realizó acompañamiento y seguimiento a la Estrategia Puesta al día en vacunación que incluye: plan de gestión de cohortes, acciones de captación y registro de información; y se ajustó el modelo nacional de vacunación de EPS Sanitas, dando paso a la integración de vacunación covid al PAI regular; fue así como logramos:

A Resultado de cobertura de vacunación en menos de un año, de enero a diciembre del 2022, se presentó un promedio de avance general del 84,2% a nivel nacional.

B En cobertura de vacunación con esquema completo en menores de 0 a 5 años a nivel nacional, se presentó a diciembre de 2022 un 65,6% aumentando un 9% con relación al año anterior.

C En la cobertura de vacunación covid en población general, la cual en 2021 contaba con un resultado del 33,7%, logrando un avance de

42,3% de usuarios vacunados a nivel nacional en 2022.

3

Programa de artritis reumatoide

A Aumento de la cobertura de atención a usuarios, pasando de 10.625 pacientes en 2021 a 14.877 pacientes en 2022, prevalencia del 0,34%.

B Ampliación de red de prestadores para atención de artritis reumatoide y patología reumatológica general en el país (redpropia, Cayre, Artmédica, SIES), quienes atienden a los pacientes en modelo integral y reportan a los entes de control como La Cuenta de Alto Costo.

Con respecto a los resultados en salud se logró un control de la enfermedad del 58% con un 17% de uso de biotecnológico.



4

Cuidados paliativos

El programa Contigo de Cuidados Paliativos está diseñado para procurar el bienestar de nuestros pacientes y el de sus familias en los momentos más difíciles, a través de un equipo especializado en el cuidado y atención de las personas que se encuentran con enfermedades crónicas avanzadas, progresivas e incurables, brindándoles un acompañamiento cercano y compasivo. Durante el 2022, el programa logró:

- A** Un crecimiento del 36% con 4.995 pacientes incluidos.
- B** Control del dolor: promedio 93% (meta: 90%).
- C** Sensación confort y bienestar: promedio 95,4% (meta 80%).
- D** Satisfacción 91% (meta: 90%).

E Durante el mes de junio logramos la Recertificación Programa Excelencia CP New Health Foundation.

F Curso Virtual de Cuidados Paliativos EPS Sanitas dirigido a profesionales de la salud 600 profesionales realizaron el curso.

Por otra parte, con el fin de continuar cerca de nuestros usuarios, durante el 2022 desarrollamos 34 campañas de salud relacionadas con la conmemoración de días mundiales y temas de interés en salud pública, fue así como por medio de 7.501.242 correos electrónicos y 7.036.903 mensajes de textos, estuvimos aún mas cerca de nuestros usuarios, asimismo, desarrollamos 69 YouTube live donde compartimos temas que son de interés para todas las personas, y así lograr fortalecer sus conocimientos y habilidades para el cuidado propio de los demás.



Contribución al desarrollo social

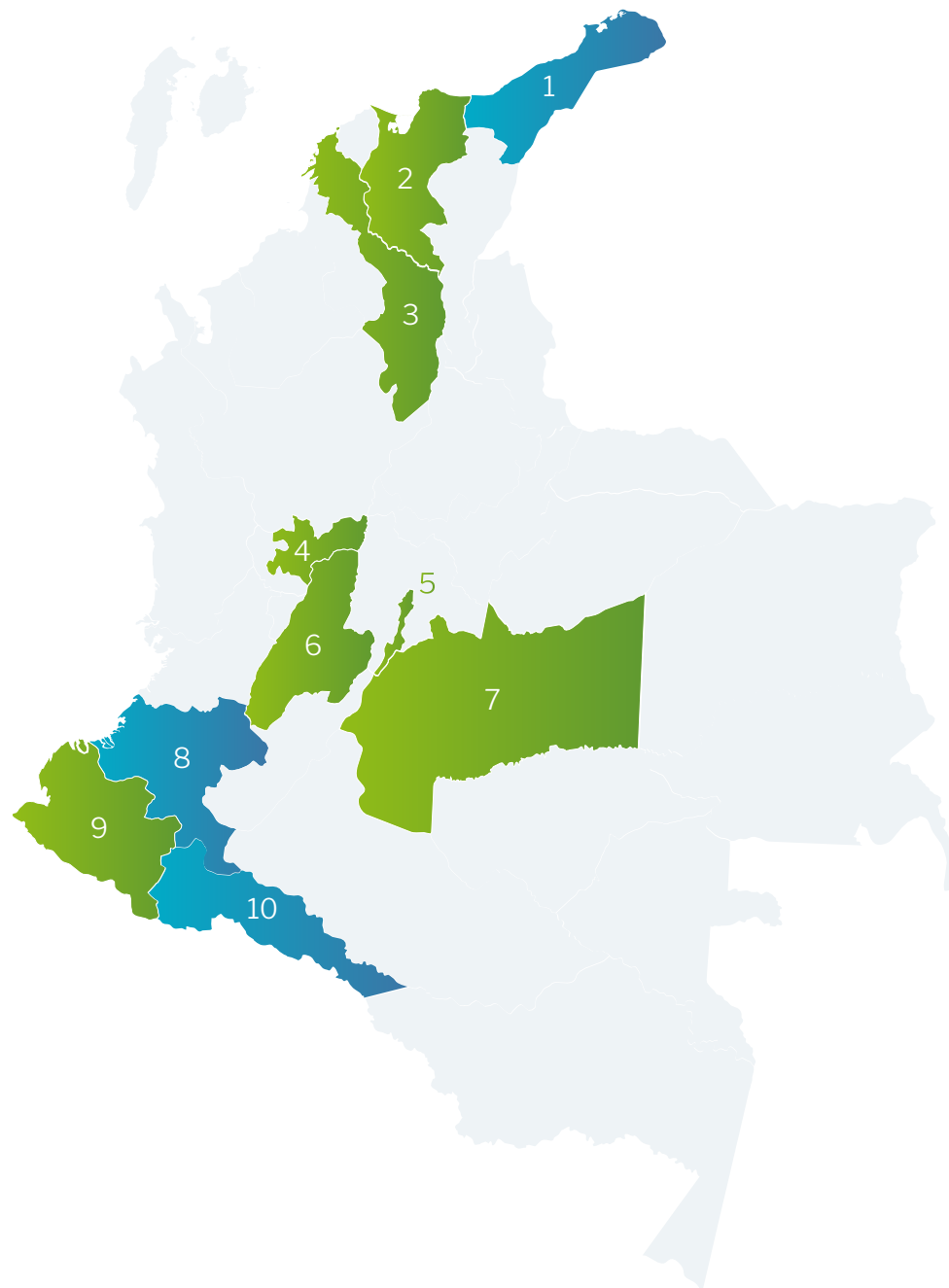
Página 98

**Compromiso con el bienestar y la generación de
impactos positivos en la comunidad**

De acuerdo con la misión de la Fundación Keralty de “Desarrollar e implementar estrategias para el fortalecimiento de activos de la salud que promuevan redes comunitarias para mejorar la calidad de vida, el bienestar y las condiciones de salud” hemos estructurado y puesto en marcha programas y proyectos que promueven la cohesión y el fortalecimiento del tejido social en el país. Por medio de las líneas de trabajo hemos logrado presencia en:

1. Nazareth, Alta Guajira.
2. Santa Marta, Magdalena.
3. Cartagena, Bolivar.
4. Manizales, Caldas.
5. Bogotá, Distrito Capital.
6. Ibagué, Tolima.
7. Villavicencio, Meta.
8. Cajibío, Cauca.
9. Pasto, Nariño.
10. Mocoa, Putumayo.

- Comunidades de cuidado compasivo
- Comunidades rurales saludables



Compromiso con el bienestar y la generación de impactos positivos en la comunidad

411-1; 413-1; 413-2

Comunidades Rurales Saludables

Desde la línea de acción Comunidades Rurales Saludables de la Fundación Keralty, el Proyecto A-Guajira: Activando la Salud en la Alta Guajira, se busca contribuir al desarrollo rural y social de la alta Guajira, específicamente del pueblo indígena wayuu, al fortalecer sus capacidades, conocimientos y confianza de

cuidar su salud y gestionar su bienestar a partir de la democratización de saberes en promoción y prevención, junto con el reconocimiento y articulación de los saberes locales. Hemos trabajado de forma articulada bajo el modelo de Comunidades Rurales Saludables y nos basamos en tres componentes que responden a las necesidades de cuidado que hemos identificado.

A continuación, se reportan los principales logros por cada uno de los componentes que desarrollamos.



1

Logros en desarrollo comunitario

- Se disminuyeron los porcentajes de prevalencias priorizadas en Yorijarú y Kulesiamana.
- Se llevaron a cabo la sesión 5 y 6 de Gobernanza Local en Salud en Yurijarú y Kulesiamana.
- Se graduaron 19 personas como Gestores de Bienestar de Yorijarú y Kulesiamana.
- Se inició la réplica del modelo por parte de los Gestores graduados en nuevas comunidades y con nuevos líderes.
- Se llevaron a cabo las sesiones 1, 2 y 3 de Gobernanza Local en Salud en Mekijanao.

2

Logros en fortalecimiento institucional

- Se llevaron a cabo encuentros con algunas instituciones del territorio y la E.S.E Hospital de Nazareth con el fin de generar una alianza para dar continuidad a la formación de los Gestores de Bienestar.

3

Medico asistencial

- Se desarrollaron sesiones de fortalecimiento a la E.S.E Hospital de Nazareth gracias a la alianza con Fundación Universitaria Sanitas.



El 2022 fue un año de continuidad y culminación de la fase 4 del Proyecto A-Guajira, con un enfoque de apropiación del modelo de Comunidades Rurales Saludables no solo por parte de los Gestores de Bienestar como líderes wayuu, formados en promoción y prevención, alertas tempranas de los indicadores de salud priorizados en el territorio, sino también por parte de toda la comunidad. Durante este año se dio la graduación de la primera generación de 19 Gestores de Bienestar de la Alta Guajira de los cuales once son mujeres y ocho son hombres.

De igual forma, y contando con el conocimiento de los Gestores graduados, se dio inicio a las sesiones de transferencia de conocimientos y buenas prácticas a nuevos Gestores de Bienestar de diferentes comunidades de la alta Guajira. Se logró consolidar la formación de dos nuevos Gestores de Yorijarú, dos de Kulesiamana y ocho de Mekijanao, como nueva comunidad.

Dentro de los Gestores de la primera generación se crearon grupos de trabajo enfocados en primera infancia, jóvenes, adultos mayores y plantas medicinales y formación. Con el fin de reforzar la formación de los Gestores nuevos y graduados que se encuentren en la alta Guajira, trabajamos en una alianza para que la E.S.E Hospital de Nazareth diera continuidad a la formación de todos ellos.

Se llevaron a cabo las olimpiadas de la salud por medio de una jornada de juegos referentes a las cartillas trabajadas en la formación de los Gestores, quienes a su vez invitaron a sus comunidades y lideraron cada uno de los espacios evidenciando su conocimiento y capacidad para trabajar por el cuidado de los suyos. De igual forma, dimos continuidad a la socialización y actualización de la guía etnobotánica de plantas medicinales basada en conocimientos ancestrales y así pasamos de tener 26 plantas registradas a contar con la información

de 43 plantas del territorio. Continuamos desarrollando metodologías para la movilización de activos de salud entre las comunidades resaltando la importancia de mantener una red comunitaria de cuidado.

Finalmente, con el Proyecto A-Guajira, llevamos a cabo la prime-

ra encuesta de salud auto reportada en la comunidad de Mekijanao que cuenta con quince familias y un total de 42 personas, con el fin de que los Gestores y la comunidad pudieran conocer su estado general de salud y poder trabajar en su respectivo fortalecimiento.



Asimismo, llevamos a cabo la última encuesta de salud autoreportada en las comunidades y observamos grandes cambios en temas de salud física, salud mental y emocional, y activos en salud. De este modo, esta encuesta se ha consolidado como una herramienta que no solo recoge los datos epidemiológicos sino una serie de indicadores propios de la comunidad frente a su propia percepción de la salud, de su realidad, del rol de las mujeres que permitirá al equipo seguir focalizando y fortaleciendo las estrategias de trabajo con las mismas.

2022



Familias de la comunidad de Kulesiamana (73 personas).

Nacionalidad



Género

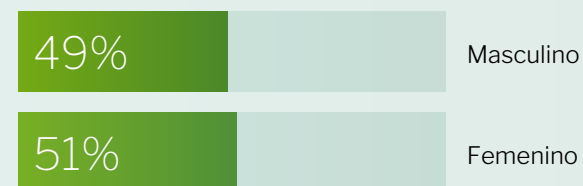


Familias de la comunidad de Yorijarú (222 personas).

Nacionalidad

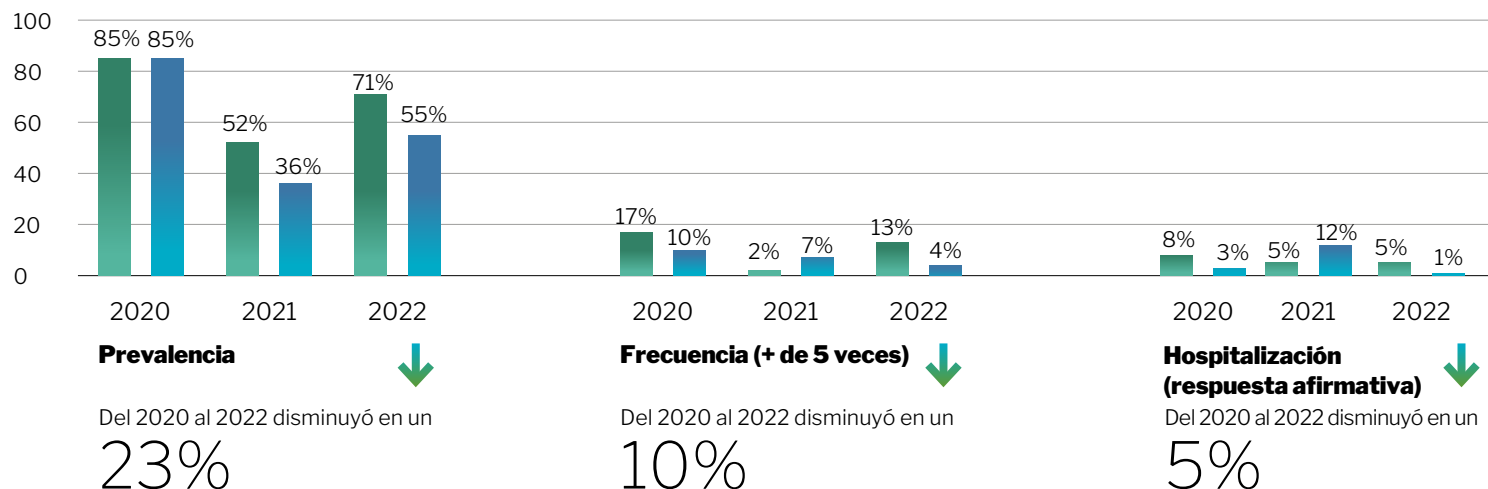


Género

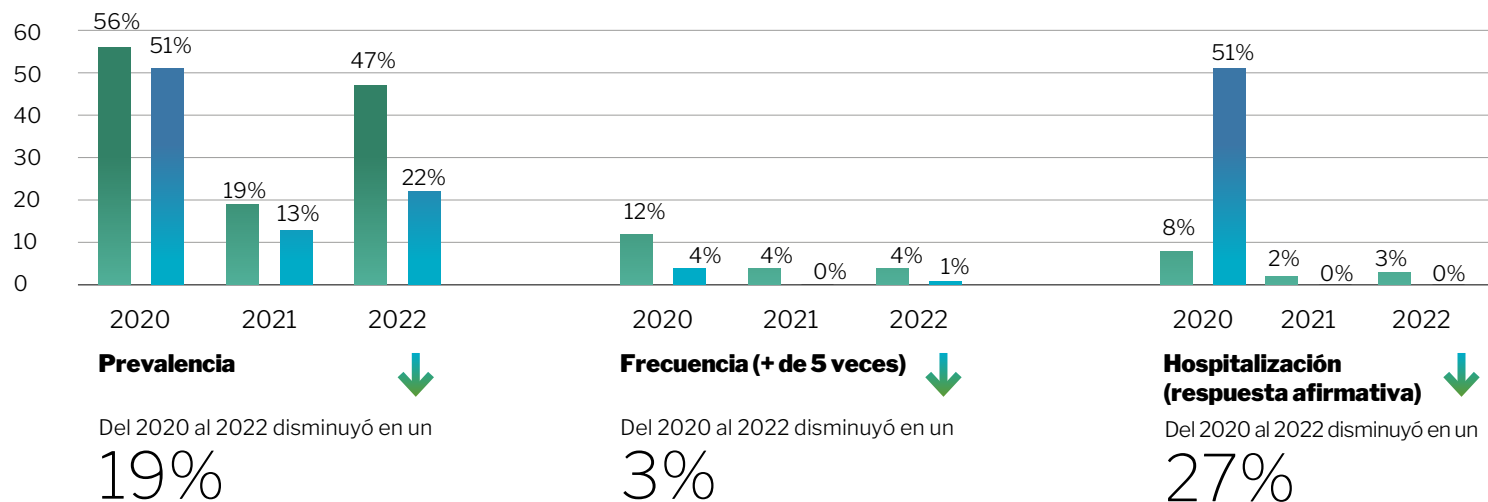


Dentro de los hallazgos más relevantes encontramos que en términos de prevalencia, del 2020 al 2022 se encontró una disminución importante en la prevalencia de las gripas en las dos comunidades. Disminuyendo un 14% en Yorijarú las veces que las personas tienen gripa al año, mientras que en Kulesiamana el porcentaje fue de 30%. Es decir, en promedio en las dos comunidades hubo una disminución del 29% en términos de prevalencia de IRA. Con respecto a la prevalencia de las enfermedades diarreicas agudas entre 2020 y 2022 se evidenció una disminución del 19% aproximadamente, disminuyendo un 9% en Yorijarú las veces que las personas tienen diarrea al año, mientras que en Kulesiamana el porcentaje fue de 29%.

Comparación del comportamiento de la IRA



Comparación del comportamiento de la EDA



■ Yorijarú
■ Kulesiamana



Ahora bien, desde la línea de acción Comunidades Rurales Saludables de la Fundación Keralty, en el segundo semestre del 2022 dimos inicio a dos nuevos proyectos: Proyecto Cauca y Proyecto Putumayo. En ambos territorios inició la fase 1 del modelo que ha consistido en hacer los primeros acercamientos a las comunidades e instituciones identificadas, generando vínculos de trabajo con algunas y procesos más pausados con otras. Asimismo, el agente de campo ha hecho recorridos y visitas a las comunidades con el fin de dar a conocer el modelo con los presidentes de Juntas de Acción Comunal y la comunidad en general.

Finalmente, el Proyecto Cauca se desarrolla en el municipio de Cajibío y ha identificado las comunidades de El Jardín que cuenta con 45 familias y 200 personas y de El Tigre con 70 familias y 300 personas. El Proyecto Putumayo, por su parte, se desarrolla en el municipio de Mocoa y allí se han identificado las comunidades de San Antonio con 150 familias y 400 personas; Medio Afán con 60 familias y 200

personas y Campucana con 52 familias y 150 personas.

Colombia Contigo, Ciudades Compasivas

Dentro de nuestra línea de Comunidades de Cuidado Compasivo contamos con nuestro programa Colombia Contigo, Ciudades Compasivas, desarrollado en alianza con la New Health Foundation. Por medio de este, buscamos promover el capital social del país a través del fortalecimiento de redes comunitarias de apoyo y cuidado para personas que atraviesan situaciones que pueden ser superadas o aliviadas gracias a la movilización comunitaria y la compasión.

Para nuestro programa es importante fortalecer la compasión y las redes de apoyo comunitario, esto con el fin de aliviar el sufrimiento en una sociedad donde hay cada vez más hogares unipersonales. Según el Dane en Colombia este tipo de hogares ya su-

pera los 2,6 millones y el 40% de estas personas tienen más de 55 años. Además, el 34,7% de los adultos en Colombia no tienen redes de apoyo ni confianza.

Para el 2022 logramos

Más de
180
instituciones alineadas en todo el país.

110
voluntarios expertos.

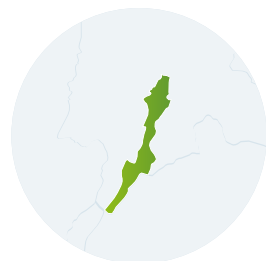
274
espacios de formación.

451
sensibilizaciones enfocadas en el cuidado de uno mismo y de los demás.

2
cohortes del diplomado Liderazgo para la gestión de comunidades de cuidado en alianza con la Universidad Católica de Manizales, formando a 35 líderes para dinamizar la estrategia en sus propias comunidades y fortalecer el capital social en sus territorios.



Principales logros por ciudades



1 Bogotá

Por medio de la alianza con la Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS) se desarrolló en la comunidad del barrio el Triunfo (Bosa):

- A El mapeo de vecinos con necesidades básicas y fondos para viveres.
- B Construcción de una huerta que permita fortalecer los vínculos en la comunidad y propiciar conversaciones alrededor del bienestar.
- C Organización de los vecinos para acompañamiento a citas y reclamo de medicamentos.



2 Cartagena

Acompañamiento a la comunidad de Tierra Baja, donde se realizó:

- A Una ruta para el cuidado comunitario.
- B Conformación de un voluntariado comunitario.
- C Programa de formación (duelo, redes, liderazgo comunitario).
- D Diálogos intergeneracionales.

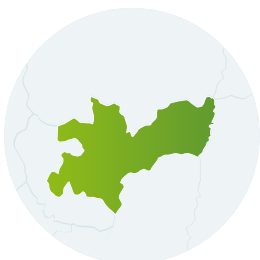


3 Ibagué

Se fortaleció el trabajo que se realiza con los internos del Complejo carcelario de la ciudad, en el patio de personas mayores, logrando:

- A Transformar las dinámicas de interacción, disminuyendo la sensación de aislamiento.
- B Establecer estrategias de cuidado coordinado hacia las personas con necesidades especiales (apoyo y solidaridad entre compañeros).





4
Manizales

Con la estrategia de Comunidades de Cuidado, la comunidad de personas mayores del barrio San Sebastián, logró:

- A** Plan de acción para brindar apoyo comunitario teniendo en cuenta los activos existentes en la comunidad.
- B** Identificación de voluntarios para el acompañamiento de las personas mayores.
- C** Estrategia de alfabetización y actividades productivas propuestas y autogestionadas por la comunidad.



5
Pasto

Con la llegada del programa a esta ciudad, hemos enfocado nuestros esfuerzos en la caracterización de la comunidad y la elaboración del plan de acción para ir tejiendo una red de cuidados más fuerte y accesible para todos.



6
Santa Marta

Se identificaron las necesidades de cuidado de la población de personas mayores del barrio Santa Ana y se implementó un plan de trabajo construido por la propia comunidad desde mediados del 2022, el cual tuvo la participación de dos de sus líderes que tomaron el diplomado y participaron en el desarrollo de actividades como:

- A** La creación de un grupo de apoyo vecinal.
- B** La caracterización de la comunidad.
- C** Identificación de necesidades junto con líderes y la comunidad.



7
Villavicencio

Continuamos fortaleciendo nuestro capital social a través del compromiso con las Comunidades de Cuidado, este es el caso de la Hacienda Rosablanca donde se logró:

- A** Implementación del plan de acción de una huerta comunitaria como estrategia para el fortalecimiento de los vínculos vecinales.
- B** Capacitación y formación en agricultura urbana apoyada por la articulación con actores de la Red Villavicencio Contigo.



Programa de Voluntariado Corporativo

Durante el 2022, nuestro programa de voluntariado tuvo un crecimiento, no solamente en participantes a nivel nacional sino también, en cantidad de actividades realizadas y horas donadas. Nuestro Programa se estructura de la siguiente manera:

		Líneas de acción	
Proyectos	<p>Estrategicos: Visibilizan las acciones de responsabilidad social del Grupo Keralty en sus diferentes sedes acorde a la actividad económica.</p>	Salud y bienestar	<p>Experiencias de voluntariado con una única intervención, donde los voluntarios no requieren de capacidades específicas, pero si una sensibilización.</p> <p>Actividades lúdicas: Liderar espacios interactivos con usuarios identificados con necesidades de acompañamiento.</p> <p>Acompañamiento paciente en clínica: Compartir espacios de interacción con pacientes hospitalizados en nuestra infraestructura clínica.</p>
			<p>Experiencias de voluntariado donde los voluntarios requieren capacitación frente a diferentes ejes temáticos acordes a la actividad económica de Keralty.</p> <p>Comunidades de cuidado compasivo: Promover la creación de redes de cuidado comunitario.</p> <p>Hábitos de vida saludable: Fortalecer como voluntarios en instituciones estudiantiles buenos hábitos en aspectos como, salud emocional, nutrición, salud física y salud sexual.</p>
	<p>Puntuales: acciones específicas que impactan diferentes grupos de interés.</p>	Medio ambiente	<p>Experiencias de voluntariado con una única intervención, donde los voluntarios no requieren de capacidades específicas.</p> <p>Cuidado del medio ambiente: Participar de actividades que estén enfocadas a mitigar el impacto generado en el medio ambiente.</p>
		Inclusión social	



De esta manera, para el 2022 nuestros voluntarios corporativos realizaron una donación de 1.263 horas, de la siguiente manera:

198

horas de capacitación.

243

horas en jornadas de siembra de árboles.

74

horas de sensibilización.

204

horas de tamizaje con la fundación San Antonio.

368

horas en actividades de hábitos de vida saludable.

169

voluntarios en Bogotá, Barranquilla e Ibagué.

176

horas de acompañamiento en clínica y Club Roble.

Adicionalmente, para el Programa de Voluntariado fue un año de muchas alianzas importantes, que han permitido un mejor relacionamiento con otras organizaciones y fundaciones para llevar nuestros programas a más personas y espacios. Es así como logramos las siguientes alianzas:

- 1 Fundación Bolívar Davivienda – Bogotá.
- 2 Fundación San Antonio – Bogotá
- 3 Aeropuerto El Dorado, Opain – Bogotá.
- 4 Fundación Fe y Esperanza – Bogotá.
- 5 Fundación Levántate y Anda – Bogotá.
- 6 Secretaría Distrital de Hábitat - Bogotá.

- 7 Fundación Semillas de Vida – Bogotá.
- 8 Fundación Soy Doy – Bogotá.
- 9 Fundación NU3 – Barranquilla.
- 10 Fundación Funartes – Ibagué.

Asimismo, se han realizado alianzas con diferentes organizaciones del Grupo Empresarial, como:

- 1 Unisanitas.
- 2 Clínica Infantil Santa María del Lago.
- 3 Club Roble de Colsanitas.

Finalmente, el total de las horas donadas por parte de los voluntarios corporativos en las diferentes actividades programadas, representan un total de 39.290.500 de pesos colombianos.





Contribución al desarrollo social – Fundación Universitaria Sanitas

Para este eje de práctica resaltan varios elementos constituidos como pilares de la formación integral, donde además de la formación en cada una de las disciplinas, la comunidad universitaria participa activamente en el desarrollo de estrategias y actividades de impacto social apoyados del contacto con el sector externo.

Así las cosas, presentamos los diferentes proyectos y programas institucionales que nos permiten aportar a este eje desde el compromiso con el bienestar de la comunidad.

En Unisanitas, como institución de educación superior, fundamentamos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) los valores y principios que declaran la vocación de servicio, formando profesionales integrales; para ello es necesario que la comunidad universitaria participe activamente en los lineamientos institucionales aportando al cumplimiento de los principios y valores trazados, fundamentados en la formación humana e integral, nuestro sistema didáctico de aprendizaje, la formación investigativa y la formación social.

En este sentido, Unisanitas en el acuerdo 022 de 2010 (Política de Vinculación con el Sector Externo) reco-

nocemos y asumimos este misional como el medio para generar contacto, reflexión y acción entre la universidad y el entorno, estableciendo mecanismos de mutuo aprendizaje con las comunidades internas y externas, el Estado y el sector empresarial colombiano, apuntando al logro de los principios orientadores de la extensión.

Sumado a lo anterior, la Política de Vinculación con el Sector Externo expone el alcance de esta a través de líneas o macroprogramas: i) Vinculación con el sector productivo, ii) Servicios a la comunidad derivados de los programas académicos y iii) Otras formas de relacionamiento; además, se explica cómo cada uno de estos elementos se articulan con la comunidad universitaria.

Así las cosas, una de las líneas del Misional de Vinculación con el Sector Externo es la gestión social, que corresponde a las acciones que bajo enfoques participativos se encaminan al tratamiento continuo y sistemático de problemáticas, necesidades sociales y

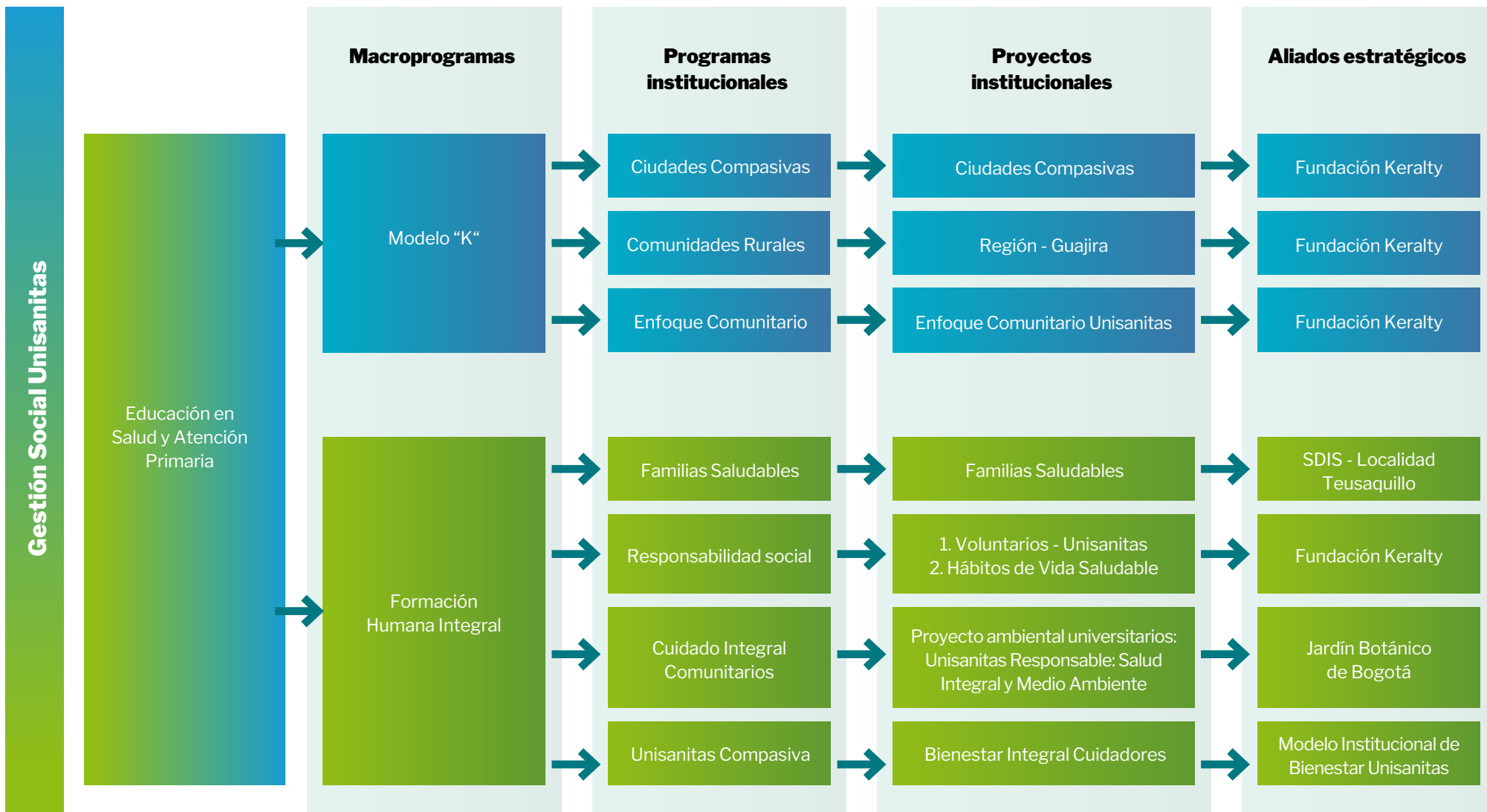
comunitarias, lo que orienta la transformación y desarrollo de las sociedades. Dentro de los objetivos de la gestión social universitaria en Unisanitas destaca:

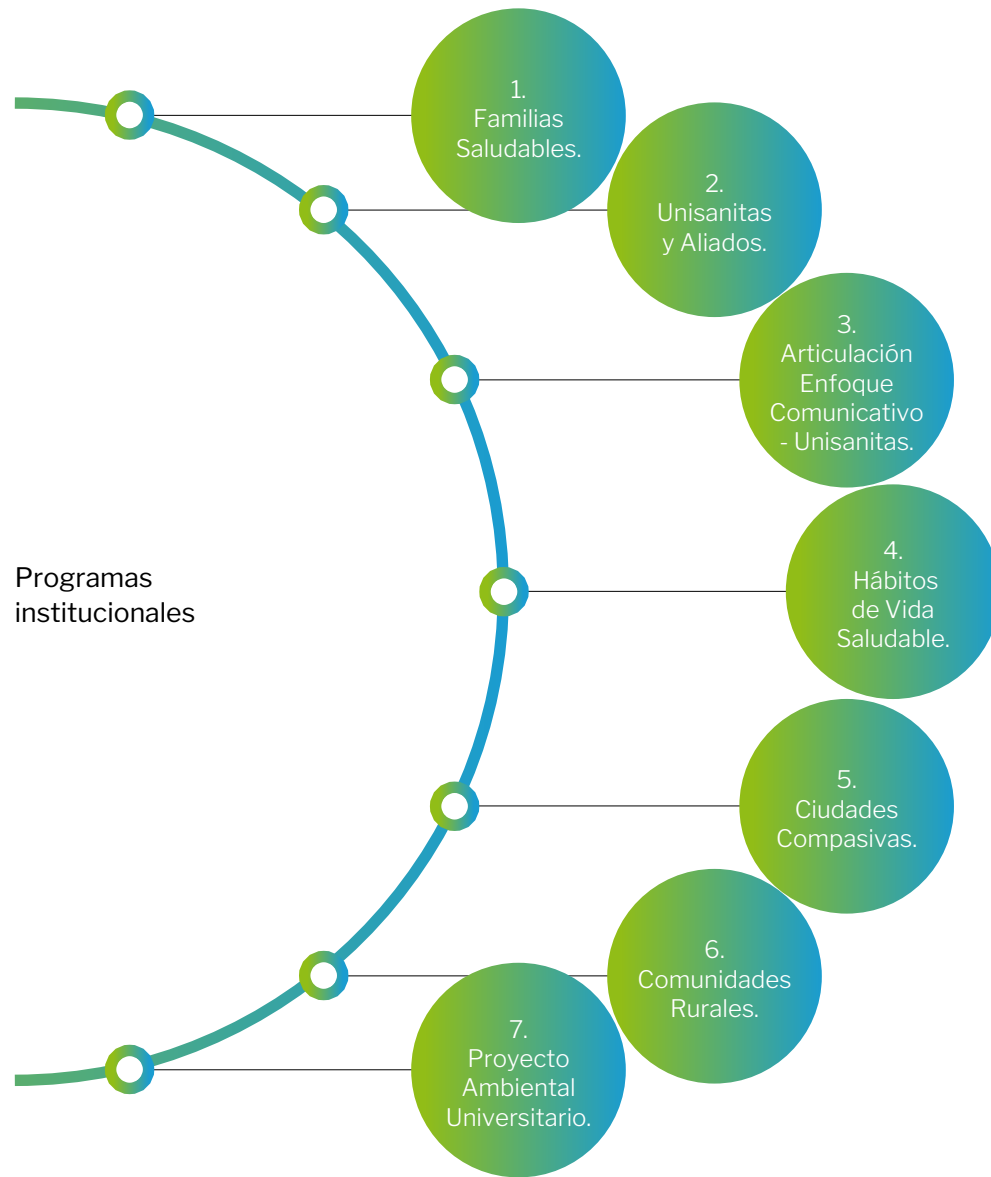
- 1 Promover la ejecución de estrategias que beneficien a la comunidad.
- 2 Propender por la formación de profesionales que respondan a las necesidades sociales de su entorno.

De tal modo, desde el año 2014 hasta la fecha se adelantan macroprogramas, programas y proyectos institucionales relacionados con la gestión social, donde participan todas las unidades académicas y se vincula los misionales de docencia e investigación en Unisanitas, de igual forma resalta la participación de los aliados estratégicos.

A continuación, se presentan las gráficas que detalla los macroprogramas, programas y proyectos institucionales relacionados con la gestión social y a su vez los aliados de cada línea.







1

Familias Saludables

Es uno de los programas institucionales de la Universidad, con el cual nos hemos comprometido con el apoyo al mejoramiento de las condiciones psicosociales y al reconocimiento de las

necesidades particulares que tiene la población. El programa cuenta con una alianza estratégica con la Comisaría de Familia de la localidad de Teusaquillo, para determinar a través de ellos las necesidades de la comunidad.

Para el 2022 contamos con los siguientes indicadores de participación en:

Línea interinstitucional

- La Comisaría de Familia de Teusaquillo ofertó a Unisanitas cinco sesiones de conceptualización de rutas jurídicas y procedimientos del manejo de la violencia intrafamiliar en donde participaron 370 estudiantes y docentes de las facultades de Medicina, Enfermería y Psicología.
- Oferta de cinco sesiones a los siete funcionarios de la Comisaría de Familia de Teusaquillo, lo que ha permitido mantener la articulación con la institución a través de sesiones relacionadas con el manejo de estrés, promoción de hábitos de vida saludable e identificación de activos de salud en la localidad de Teusaquillo.

Línea comunitaria

- Continuidad con la oferta virtual de los talleres del programa Familias Saludables.
- Participación en los talleres de más de 35 familias, con 53 integrantes de las familias en los talleres de convivencia familiar ofertados.
- Se vincularon 22 voluntarios de la Facultad de Psicología tanto de pregrado y postgrado en la ejecución de los talleres del programa Familias Saludables.



A lo largo del año 2022 destacamos la articulación con todos programas académicos de Unisanitas, cumpliendo las fases del programa, ampliando su ámbito de ejecución a otros aliados estratégicos de Unisanitas y convirtiéndose en un programa permanente y líder

de la universidad. Para el año 2023 se proyecta continuar articulando el misional de Investigación con el objetivo de responder a las necesidades institucionales y evaluar o analizar el impacto del programa Familias Saludables a lo largo de estos cinco años.



2

Unisanitas y Aliados

En línea con un proceso permanente de intercambio de saberes nos articulamos con la Fundación Keralty para fortalecer mutuamente los programas y proyectos que hacen parte de las instituciones, en este sentido definimos roles y planes de acción para los programas de Comunidades Rurales, Ciudades Compasivas, Enfoque Comunitario y Hábitos de Vida Saludable.

Asimismo, se desarrolló el Curso Interinstitucional de Gestión Social con el objetivo ofertar a los estudiantes de pregrado y postgrado los conceptos y herramientas necesarias para la comprensión de la gestión social en Unisanitas y el desarrollo de los programas y proyectos institucionales en el contexto comunitario.

Este curso contiene tres módulos y se encuentra disponible al inicio o en el transcurso de la práctica/rotación formativa relacionada con la Fundación Keralty.

Módulos Curso de Gestión Social

Módulo 1
Aspectos conceptuales y teóricos del abordaje con comunidad (compasión, salutogénesis, enfoque de intervención comunitaria y activos en salud).

Módulo 2
Herramientas de diagnóstico (diagnóstico familiar comunitario, instrumentos, diagnóstico comunitario y gestión de redes comunitarias).

Módulo 3
Diseño de plan de intervención (papel de facilitador, habilidades del facilitador, diagnósticos participativos, herramientas de diagnóstico, árbol de problemas, diseño de un plan o proyecto y gestión de proyectos)



En total el Curso de Gestión Social en el 2022 contó con una participación y aprobación total de 273 estudiantes y docentes.



3

Articulación Enfoque Comunitario – Unisanitas

Durante el 2022 en los Centros Médicos Sanitas se desarrolló el programa Enfoque Comunitario en donde participamos activamente mediante prácticas comunitarias en las facultades de Medicina, Enfermería y Psicología.

Los estudiantes vinculados al programa desarrollan actividades, planes y proyectos académicos para identificar dentro del modelo de salud comunitaria, espacios que sean propicios para generar conexión entre los usuarios que hacen parte de las comunidades del buen vivir y el centro médico.

Adicional, buscan generar vínculos por medio de la interacción en los espacios de escucha y así, articular los activos en salud como parte de su rutina, incluida la promoción en salud física y mental.

A continuación, se presentan los centros donde los estudiantes de Unisanitas se han vinculado a través de la rotación o práctica formativa:

Facultad de Psicología

2022-2

5 estudiantes

- UPI Norte y Sur
- Calle 80
- Centro Médico Norte
- Centro Médico Suba
- Centro Médico Fontibón

2022-1

6 estudiantes

- EPS Calle 80
- EPS Chicó Norte
- EPS Suba
- EPS Kennedy
- UPI Norte y Sur

Facultad de Medicina

2022-2

47 estudiantes

- Centro Médico Chicó Navarra
- Centro Médico Norte
- Centro Médico Calle 80
- Centro Médico Kennedy
- Centro Médico Plaza Central
- Centro Médico Restrepo
- Centro Médico Fontibón
- Especialistas Autonorte
- Centro Médico Suba

2022-1

50 estudiantes

- Centro Médico Chicó Navarra
- Centro Médico Norte
- Centro Médico Calle 80
- Centro Médico Kennedy
- Centro Médico Plaza Central
- Centro Médico Restrepo
- Centro Médico Fontibón
- Especialistas Autonorte
- Centro Médico Suba

Facultad de Enfermería

2022-1

54 estudiantes

- Centro Médico Norte
- Centro Médico Chicó Navarra
- Centro Médico Suba
- Centro Médico Toberín



4

Hábitos de Vida Saludable

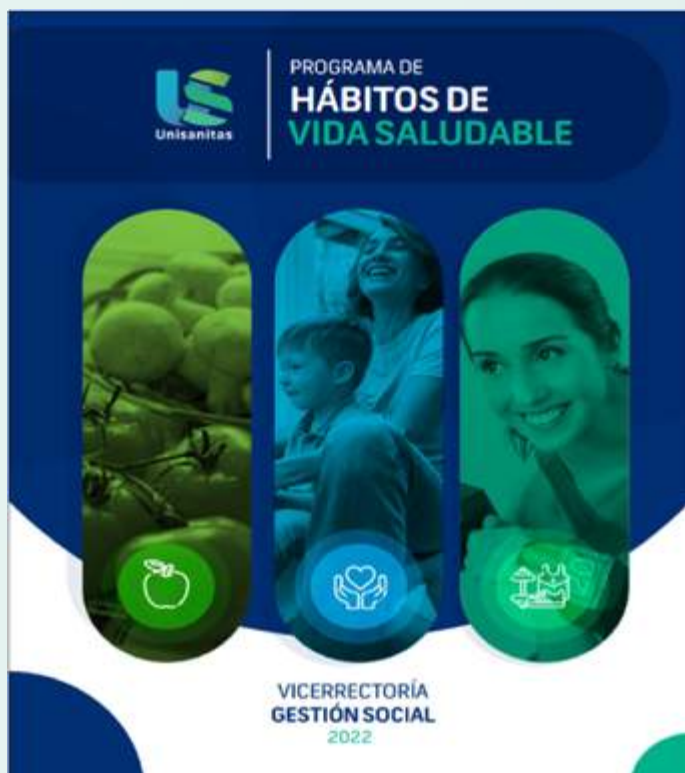
El programa Hábitos de Vida Saludable tiene por objetivo desarrollar en las comunidades educativas apropiación e implementación de saberes y prác-

ticas que aporten al mejoramiento de las condiciones de calidad de vida por medio de estrategias psicoeducativas que promuevan la salud integral de las comunidades.

Durante 2022 participamos en tres jornadas desarrolladas en la

Fundación Fe y Esperanza, ubicada en la localidad de San Cristóbal Sur, que busca promover proyectos de atención integral a mujeres y a sus familias en situación de vulnerabilidad por condiciones económicas, genero, raza, ideología u otra.

Las tres jornadas de Hábitos de Vida Saludable contaron con la participación de residentes de los postgrados médicos, voluntarios graduados y voluntarios de pregrado de , con los siguientes resultados:



3 jornadas de Hábitos de Vida Saludable

17

Padres de familia de la Fundación Fe y Esperanza.

3

Funcionarios de la Fundación Fe y Esperanza.

2

Residentes Especialidad de Urología.

2

Residentes Especialidad de Medicina Interna.

2

Residentes Especialidad de Oftalmología.

2

Residentes Especialidad de Radiología e Imágenes Diagnósticas.

12

Voluntarios graduados.

4

Voluntarios pregrado.



5 Ciudades Compasivas

Para el año 2022, participamos y acompañamos las sesiones de La Triada del Cuidado: cuidarse, cuidar y ser cuidado mediante dos estrategias: la primera, colocando a disposición las instalaciones de la universidad para llevar a cabo las seis sesiones y, la segunda, ofertando a la comunidad universitaria las sesiones.

En las mismas participo la comunidad universitaria de la siguiente forma:

- 1 Residente medicina familiar primer año.
- 2 Coordinadora académica Facultad de Psicología.
- 3 Docentes de la Especialidad Gestión de la Salud Pública.
- 4 Docente de la Especialidad Especialización en Psicología Clínica.

- 5 Docente de la Especialidad Maestría en Psicología Clínica y de la Salud.
- 6 Coordinadora de la Especialización en Enfermería en Cuidados Paliativos.
- 7 Coordinadora de la Especialización en Enfermería en Oncológica.
- 8 Docente del pregrado de Enfermería.



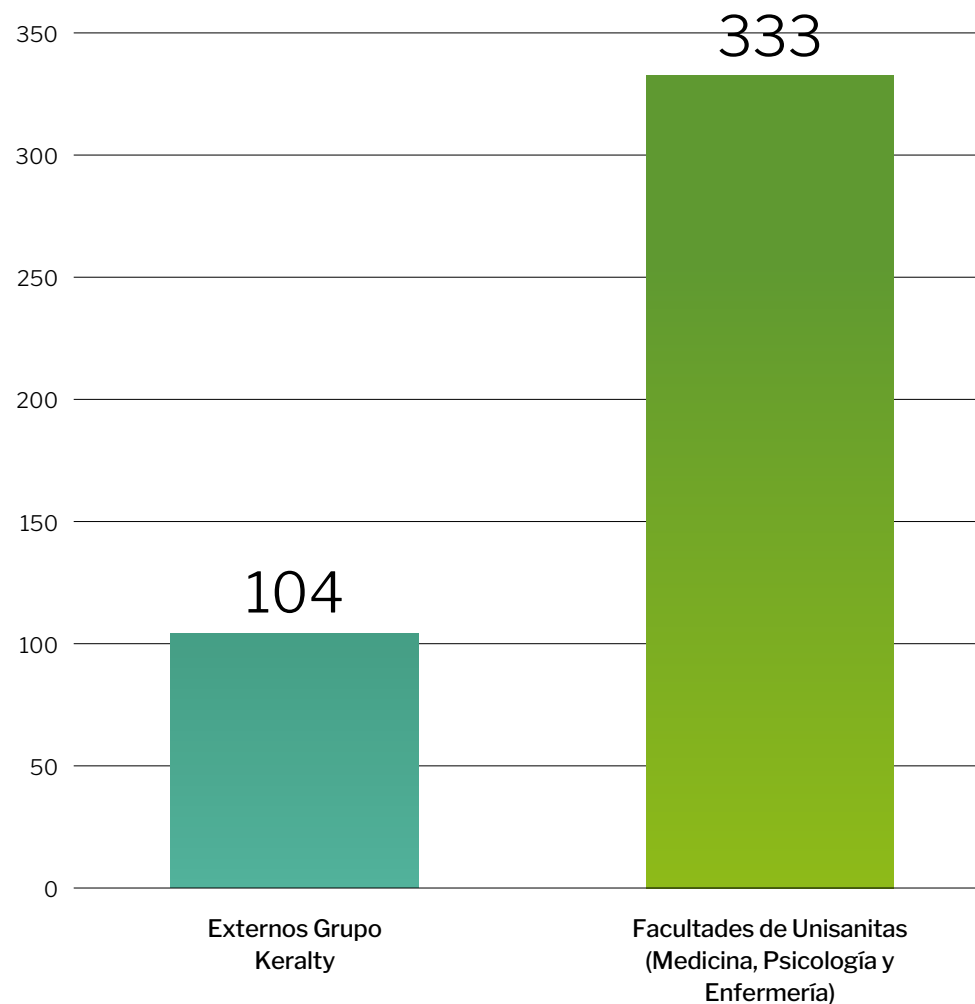
6

Comunidades Rurales

En articulación con la Fundación Keralty y el equipo de docentes de gestión social se desarrolló el Curso Voluntarios Alijuna kamanewaa y durante el 2022 se llevó a cabo la segunda y tercera cohorte de este, en las que participaron docentes, estudiantes, funcionarios de Unisanitas y otras empresas del grupo Keralty como Clínica Colsanitas S.A., Entidad Promotora de Salud Sanitas S.A., Compañía de Medicina Prepagada Colsanitas S.A. y Clínica Campo Abierto.

Este curso orientó a los participantes a revisar temáticas relacionadas con la compasión, los fundamentos del Proyecto A-Guajira, las características poblacionales, culturales y de salud de la comunidad, los activos de salud en la ruralidad y el vocabulario básico de la lengua local (wayuunaiki), todo lo anterior para comprender la relación entre los actores involucrados en las acciones del voluntariado y su rol en la brigada.

A continuación, se presentan los indicadores de participación referentes a las cohortes 2 y 3 del Curso Voluntarios Alijuna kamanewaa 2022:



■ Curso voluntario brigada Guajira externos
 ■ Curso voluntario brigada Guajira Unisanitas



Facultad - Semestre	Descripción práctica	Proyecto ejecutado
2022-1 Enfermería	1 estudiante de VIII semestre.	Elaboración del plan de salud estructurado para la comunidad wayuu de Mekijanao de la alta Guajira.
2022-2 Enfermería	1 estudiante de VIII semestre en Putumayo y Cauca.	Elaboración de propuesta de educación para la salud sobre prevención de enfermedades crónicas, hábitos de vida saludable y salud sexual y reproductiva en los municipios de Mocoa y Cajibío.
2022-1 Psicología	2 estudiantes de VIII semestre.	Orientar el proceso de formación en habilidades blandas de los Gestores de Bienestar fortaleciendo el liderazgo, la resolución de conflictos, adaptabilidad y comunicación asertiva.
2022-2 Psicología	2 estudiantes: una estudiante de VII semestre en Putumayo y una estudiante de VIII semestre en el Cauca.	Diseño de una herramienta virtual que permita a los Gestores de Bienestar capacitarse en temas como primeros auxilios psicológicos a partir de problemáticas y particularidades de las comunidades de Mocoa, Putumayo y Cajibío, Cauca. Diseño e implementación de talleres sobre inteligencia emocional, convivencia en comunidad y primeros auxilios psicológicos (Cajibío, Cauca).

Adicional, en la formulación del programa Comunidades Rurales A-Guajira se definió articular a los programas académicos de Unisanitas a través de la práctica formativa para las facultades de Enfermería y Psicología:



7

Proyecto Ambiental Universitario: Unisanitas Responsable: Salud Integral y Medio Ambiente

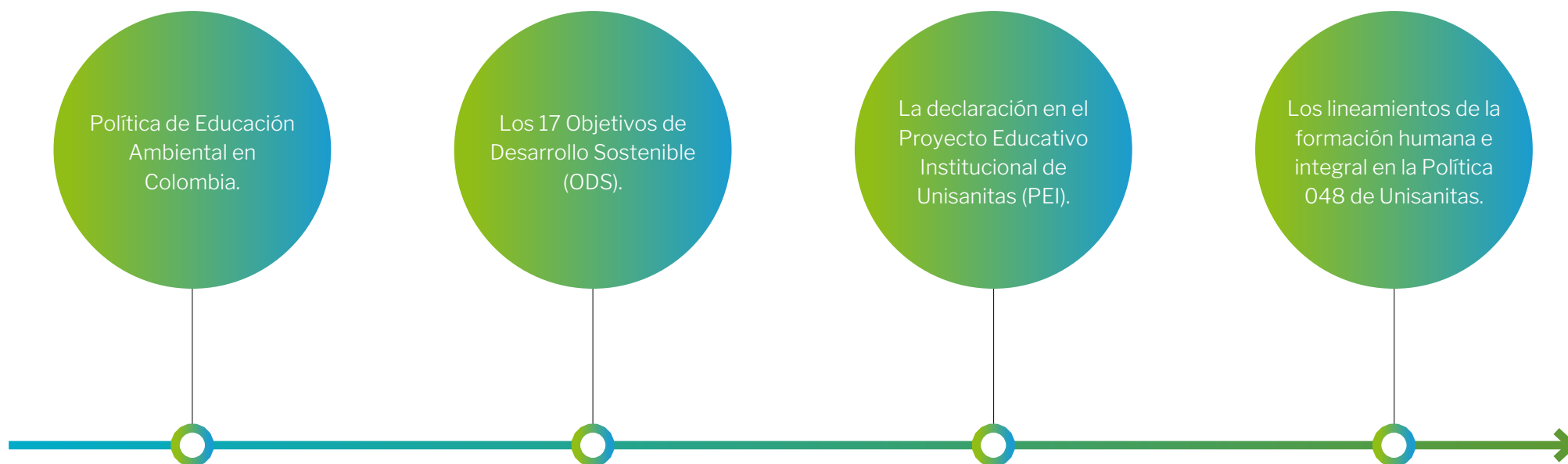
En un proceso reflexivo y de acuerdo con la misión de formar integralmente

a los profesionales de la salud para que contribuyan al desarrollo de la sociedad en el orden académico, científico, tecnológico y humano, se propone fortalecer la dimensión ambiental, entendida como “La comprensión, cuidado y defensa del territorio, ecosistema y ambiente en el que interactúan los individuos, comuni-

dades y organizaciones públicas o privadas” (Calcetero, fuentes & Guerrero 2018, p. 403), lo que implica calidad académica, la apropiación de conocimientos de cada disciplina y el desarrollo de todas las dimensiones del ser humano para promover una cultura ecológica que preserve el medio ambiente sano y

genere intereses por la realidad del país y así aportar a la solución de los mismos.

De esta forma, estamos comprometidos con desarrollar el Proyecto Ambiental Universitario (PRAU) - Unisanitas Responsable: Salud Integral y Medio Ambiente, alineado a diversos elementos como lo son:



El Proyecto Ambiental tiene como objetivo promover la educación ambiental en la comunidad universitaria para fomentar prácticas de cuidado del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales. Este objetivo representa una postura institucional frente a la formación.

Oferta educativa: Taller Huerta

El taller de huerta cuenta con cinco sesiones, cada una de dos horas, en donde los funcionarios del Jardín Botánico orientan a nuestra comunidad universitaria (docentes, estudiantes y funcionarios) a reconocer los patrones alimentarios y motivan a incrementar las acciones de agricultura urbana como reconocer los cultivos y consumo de especies vegetales a partir de la creación de la huerta.

Durante el 2022 realizamos dos cohortes, la primera fue dirigida a los profesores en el marco de la oferta de Desarrollo Profesional en junio – julio del 2022, y la segunda fue dirigida a

todos los estudiantes y graduados, en donde resalta la participación de graduados de la Especialidad de Anestesiología, graduados de la Facultad de Psicología, estudiantes de X semestre de la Facultad de Medicina. La participación total de las dos cohortes es de 36 integrantes de la comunidad universitaria.

Por otro lado, en articulación con el área de Bienestar Universitario se ofertaron espacios de fortalecimiento de la dimensión ambiental, impulsando el desarrollo del Proyecto Ambiental Universitario Unisanitas Responsable: Salud Integral y Medio Ambiente. Durante el 2023 se ampliará la oferta de las sesiones o talleres, aumentará la vinculación con otras instituciones relacionadas con la dimensión ambiental, desarrollarán planes de acción en conjunto con los misionales de Docencia e Investigación y evaluarán el impacto social del proyecto en nuestra comunidad.

Finalmente, para Unisanitas es fundamental continuar con el fortaleci-

miento de la dimensión ambiental en la comunidad universitaria por lo que dará apertura durante el 2023 a la Huerta Unisanitas que vinculará a toda la comunidad universitaria mediante estrategias de formación con espacios saludables y colectivos, donde pueden recrearse, aprender y fomentar prácticas de cuidado del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales.



Cadena de abastecimiento sostenible

Página 121

Generalidades

Página 125

**Compras responsables: evaluación social,
ambiental y económica**

Página 126

**Acompañamiento y formación a
nuestros proveedores**

Generalidades

2-6; 308-1; 308-2

En el Grupo Empresarial Keralty gestionamos la adquisición de bienes y servicios basados en la normatividad legal vigente, los procedimientos internos establecidos y las herramientas tecnológicas para las actividades de planeación, evaluación, negociación y compra.

Resultado de la pandemia, durante el 2022 tuvimos unas afectaciones en disponibilidad de materias primas, productos, medicamentos y servicios, así como de costos, tiempos de entrega, entre otros. Adicional, la guerra en Ucrania también nos afectó en algunas de las categorías de compras que manejamos. Si bien estos factores macroeconómicos y geopolíticos nos impactaron, estando en el sector salud, no podíamos dejar de garantizar que

los productos y servicios requeridos para el cuidado de la vida de nuestros usuarios no los tuviésemos disponibles, esto lo logramos gracias a la gestión de un equipo profesional y recursivo para el manejo de las compras y aprovisionamiento, así como de una administración y actuación de manera predictiva de los riesgos asociados a la cadena de suministro.

Consolidamos alianzas estratégicas con nuestros proveedores con el propósito de contribuir al beneficio de nuestros usuarios, del sistema de salud y del cumplimiento de los objetivos de la organización, ejecutando cada etapa del proceso de manera responsable, manteniendo los niveles de calidad, seguridad y eficiencia requeridos:



1

Seleccionamos

a nuestros proveedores de bienes y servicios bajo nuestros principios éticos y morales. Asimismo, nos basamos en nuestra política y manual de compras, asegurando un trato equitativo, honesto y transparente en cualquier negociación, buscando siempre el beneficio mutuo de las partes.

2

Vinculamos

a nuestros aliados estratégicos generando acuerdos a través de documentos contractuales que incluyen cláusulas de medioambientales, de prácticas laborales y derechos humanos. En donde se comprometen a respetar nuestras Condiciones Generales de Compra publicadas en la página de Keraltly, el Código de Ética, así como la normatividad que aplique para el desempeño de su operación.

3

Evaluamos

los aspectos de alta importancia como la situación financiera, el perfil del proveedor en cuanto a madurez de sus prácticas, experiencia, capacidad técnica y desarrollo de sus operaciones. Además, el cumplimiento de los compromisos adquiridos a través de auditorías, evaluación desempeño y cierre de la relación contractual.

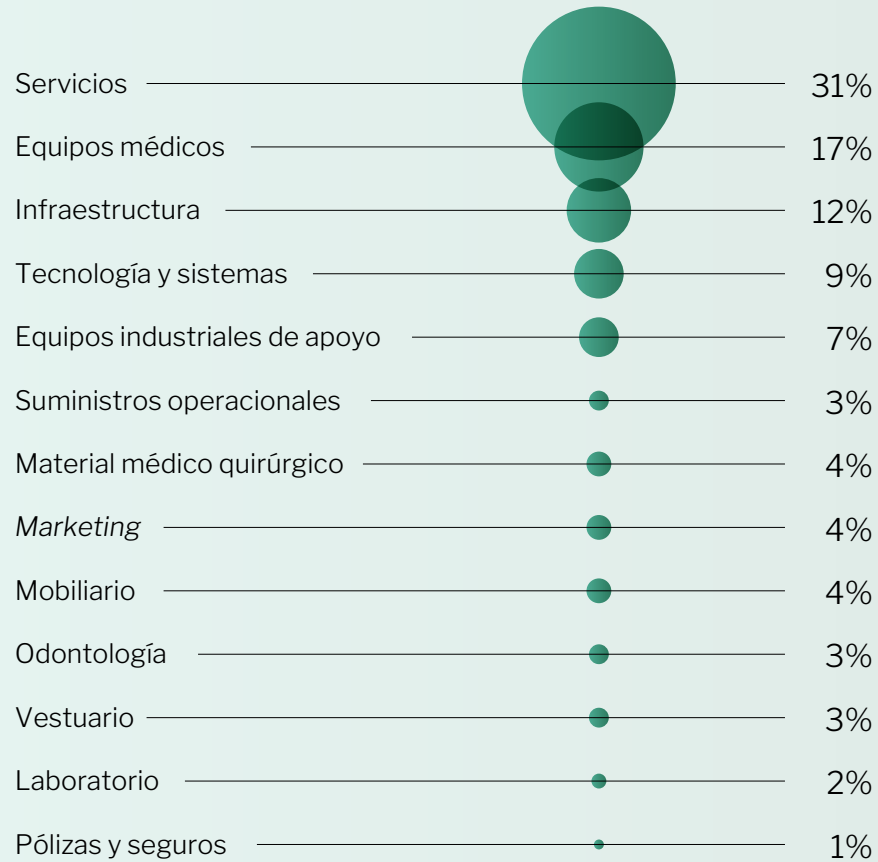
4

Desarrollamos

nuestros vínculos comerciales a través de la evaluación conjunta de los Acuerdos de Niveles de Servicio identificando las fortalezas y oportunidades de mejora. Los cuales tomamos como punto de referencia para la participación en procesos de nuevas compras y renovaciones.



Nuestra red de aliados estratégicos forma parte fundamental de nuestro proceso de abastecimiento. Durante el 2022 tuvimos la oportunidad de trabajar con 1.304 proveedores activos a nivel nacional e internacional, clasificados en las siguientes categorías:



Adicional a las categorías anteriormente descritas, la compra y dispensación de medicamentos y material médico quirúrgico a nivel nacional la manejamos a través de un operador logístico aliado, donde se atienden las necesidades para la atención de todos nuestros usuarios, cumpliendo con los requisitos de ley establecidos para este proceso por un valor de más de 2.154.116 millones.

Por lo anterior, este proceso nos permite llegar a nuestros usuarios con medicamentos y material médico quirúrgico de excelente calidad, mediante factores de eficiencia, economía y servicio, con el propósito de garantizar los indicadores de salud.

El área de compras cuenta con colaboradores profesionales en las categorías establecidas para el funcionamiento de la operación del Grupo Empresarial: Tecnología, Equipo Médico, Infraestructura, Contratación de Servicios, Seguros, Suministros Operacionales, Laboratorio, Medicamentos y Material Médico Quirúrgico, lideradas por la Vicepresidencia Senior de

Compras y Aprovisionamiento, garantizando así la compra de productos y servicios de acuerdo con las necesidades de la organización, con el propósito de obtener las mejores condiciones del mercado en cuanto a oportunidad, calidad, menor costo posible, condiciones de pago y servicio postventa que contribuyan al cumplimiento de los objetivos corporativos.



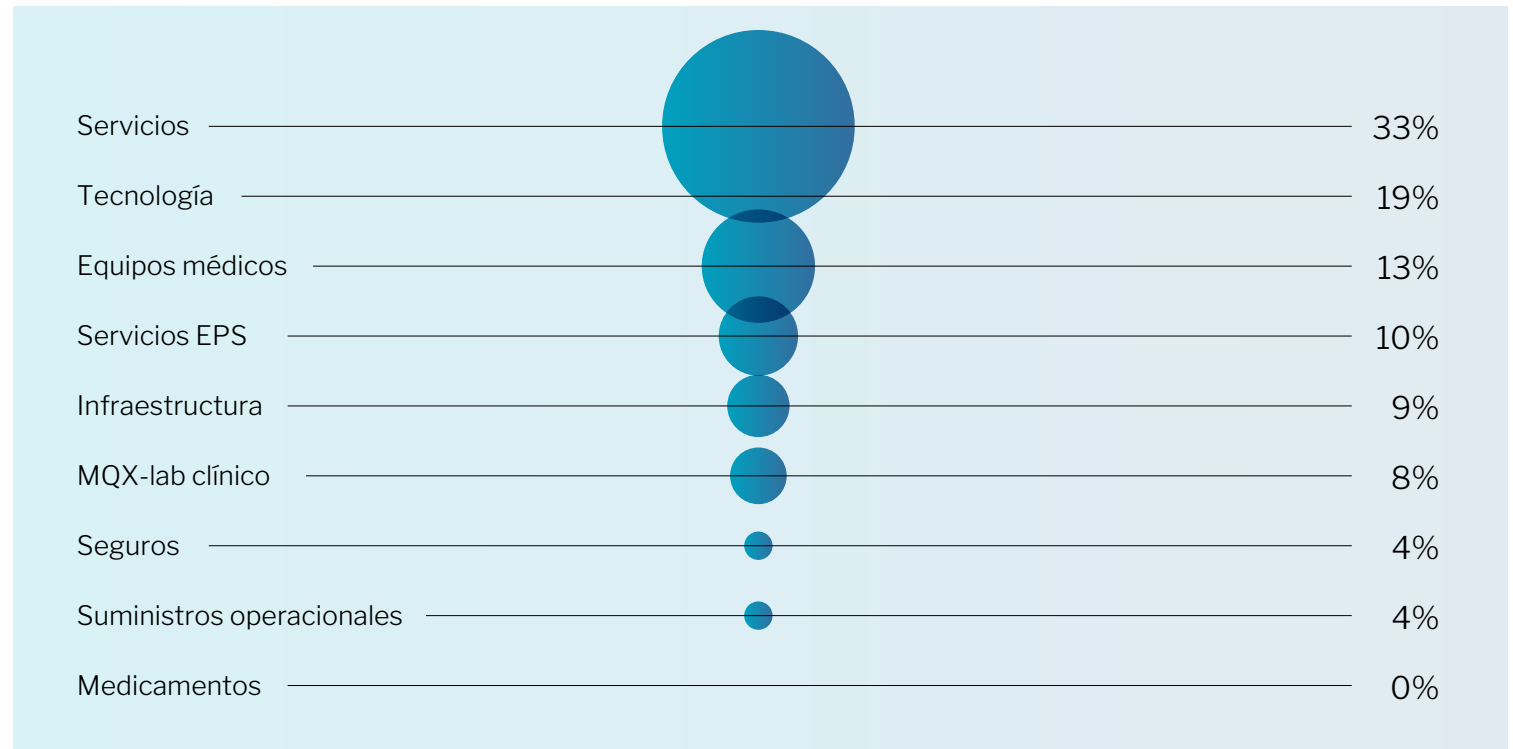
Para cumplir nuestra misión, durante el 2022 ajustamos nuestra operación para responder a las necesidades de un año lleno de desafíos, en temas como la asignación de una importante cantidad de usuarios en diferentes partes del país, a los cuales debíamos cumplirles, aunque tuviéramos unas condiciones de mercado poco favorables y para esto:



Compras responsables: evaluación social, ambiental y económica

204-1; 414-1; 414-2

Durante el 2022, el 98,1% de los costos en compras generadas a través de órdenes de compra fueron proveedores con facturación en moneda local y el 1,84 % restante con proveedores con facturación en moneda internacional correspondientes a 18.784 artículos procesados a través de nuestro ERP. Estos valores de compra se encuentran distribuidos en los siguientes tipos de compra:



Acompañamiento y formación a nuestros proveedores

410-1

Alineados al programa de Responsabilidad Social Corporativa y como parte de nuestro compromiso por un abastecimiento responsable, en Keralty promovemos el crecimiento de nuestros proveedores a través de espacios de formación en donde transferimos aspectos de nuestra cultura, permitiendo cerrar brechas continuamente en nuestra cadena y optimizando el servicio prestado a los diferentes grupos de interés.

Con el objetivo de conocer mejor a nuestros proveedores e incluir en el proceso de selección los lineamientos de responsabilidad social, para los proveedores nuevos se mantiene en el formato de inscripción las preguntas que nos permita conocer si maneja:

- 1 Prácticas ambientales.
- 2 Prácticas sociales.
- 3 Prácticas con proveedores.
- 4 Prácticas de sostenibilidad.
- 5 Prácticas con clientes.

Esta información se tuvo en cuenta para seleccionar e incorporar a 445 nuevos proveedores en la cadena de suministro durante el 2022 e identificar los proveedores potenciales en los que hemos acompañado para fortalecer sus programas de responsabilidad social empresarial.

Para los proveedores frecuentes que formaron el pareto de compras durante el año inmediatamente anterior, lanzamos a través de un formulario de diligenciamiento digital una encuesta que nos permitiera conocer más acerca de su perfil y las practicas dentro de sus compañías relacionadas a RSE.

Esta encuesta nos permitió conocer que la mayoría de nuestros proveedores

pareto desempeñan sus actividades en el sector de servicios con una participación del 57% del total encuestados, de igual forma que el 72% de nuestros proveedores cuentan con políticas de RSE.

Finalmente, para aquellos proveedores que aún no cuentan con un programa de RSE les realizamos una invitación para sensibilizarlos sobre el concepto, su importancia e implementación.



Contenidos generales				
Estandar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión Explicación
La organización y sus prácticas de presentación de informes				
2-1	Detalles organizacionales	Keralty en cifras	Página 7	
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Desempeño financiero	Página 37	
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Sobre este informe	Página 6	
2-4	Actualización de la información	Sobre este informe	Página 6	
2-5	Verificación externa	No se realiza verificación externa		
Actividades y trabajadores				
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Cadena de abastecimiento sostenible	Página 121	
2-7	Empleados	Generalidades	Página 43	
2-8	Trabajadores que no son empleados	Generalidades	Página 43	
Gobernanza				
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Nuestra estructura directiva y máximo órgano de gobierno	Página 17	
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno		Página 17	
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Carta del Presidente	Página 4	
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Valores corporativos	Página 24	
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Comités	Página 26	
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Carta del Presidente	Página 4	



Contenidos generales					
Estandar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión	Explicación
Gobernanza					
2-15	Conflictos de interés	Conflicto de interés	Página 31		
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	Actuar ético	Página 27		
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Formación y desarrollo de colaboradores	Página 45		
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Evaluación de desempeño	Página 56		
2-19	Políticas de remuneración	La política de reuneración tiene relación con las habilidades y experiencia de cada colaborador y el rango al que pertenece (Estratégico, Táctico y Operativo)			
2-20	Proceso para determinar la remuneración				
2-21	Ratio de compensación total anual			Restricciones de confidencialidad	La organización considera que esta información es confidencial
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Nuestra estrategia de sostenibilidad	Página 11		
2-23	Compromisos y políticas	Carta del Presidente	Página 4		
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Actuar ético	Página 27		
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Actuar ético	Página 27		
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Actuar ético	Página 27		
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Actuar ético	Página 27		
2-28	Afiliación a asociaciones	Sobre este informe	Página 6		



Contenidos generales				
Estandar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión Explicación
Participación de los grupos de interés				
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Relacionamiento con grupos de interés	Página 15	
2-30	Convenios de negociación colectiva	Bienestar	Página 57	

Contenidos sobre los temas materiales				
Estandar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión Explicación
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales		Página 11	
3-2	Lista de temas materiales	Nuestra estrategia de sostenibilidad	Página 11	
3-3	Gestión de los temas materiales		Página 11	

Económico				
Estandar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión Explicación
Desempeño económico				
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Desempeño financiero	Página 37	
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Desempeño financiero	Página 37	
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Desempeño financiero	Página 37	
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Desempeño financiero	Página 37	



Económico				
Estándar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión Explicación
Presencia en el mercado				
202-1	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	En la organización el salario mínimo está de acuerdo por lo establecido por la ley y no obedece criterios de ubicación o sexo.		
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	Los altos ejecutivos son nacionales del país donde tenemos presencia		
Impactos económicos indirectos				
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Desempeño financiero	Página 37	
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Desempeño financiero	Página 37	
Prácticas de abastecimiento				
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Compras responsables (evaluación social, ambiental y económica)	Página 125	
Anticorrupción				
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Actuar ético	Página 27	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Actuar ético	Página 27	
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Actuar ético	Página 27	
Competencia desleal				
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Actuar ético	Página 27	



Económico				
Estandar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión Explicación
Fiscalidad				
207-1	Enfoque fiscal	El Grupo Keralty cuenta con un sistema de gobierno corporativo responsable de la gestión y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y tributarias de acuerdo con la normatividad aplicable.		
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos			
207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	Actuar ético	Página 27	
207-4	Presentación de informes país por país	Desempeño financiero	Página 37	

Medio ambiente				
Estandar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión Explicación
Materiales				
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Gestión de residuos peligrosos, no peligrosos y reciclaje	Página 85	
301-2	Insumos reciclados utilizados		Página 85	
301-3	Productos y materiales de envasado recuperados		Página 85	
Energía				
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Gestión ambiental	Página 67	
302-2	Consumo de energía fuera de la organización	Mide consumo interno únicamente.		
302-3	Intensidad energética	Existe diversidad de actividades en Keralty no hay una unidad unificada o estandarizada para este cálculo por unidad.		



Medio ambiente				
Estandar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión Explicación
Energía				
302-4	Reducción del consumo energético	Actualmente se cuenta con una base de datos del año anterior 2021 y 2022. Se determinará. Se realizará análisis de la tendencia respectiva		
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Existe diversidad de actividades en Keralty no hay una unidad unificada o estandarizada para este cálculo por unidad		
Agua y efluentes				
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido		Página 67	
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Gestión ambiental	Página 67	
303-3	Extracción de agua	Keralty no realiza extracción directa de agua. El agua es suministrada por Empresas de Servicios Públicos (ESP).		
303-4	Vertido de agua	Dentro de la organización se realiza tratamiento de aguas residuales en 36 Centros Médicos con sistemas de filtración y en seis las Clínicas como la Clínica Reina Sofía, Clínica Universitaria Colombia, Clínica Pediátrica, Clínica Iberoamérica y Clínica Sebastián de Belalcázar que cuentan con PTARS. Dichas aguas tratadas no se reciclan ni se reutilizan.		
303-5	Consumo de agua	Gestión ambiental	Página 82	



Medio ambiente					
Estandar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión	Explicación
Biodiversidad					
304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Para las actividades de sedes Keralty relacionadas con prestación de servicios de salud, comerciales y educación se requiere concepto de uso de suelo permitido que sea compatible con la actividad a desarrollar. Las sedes Keralty cuentan con concepto de uso de suelo permitido, dichas actividades no pueden funcionar en áreas protegidas o de alto valor en biodiversidad.			
304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Control y reducción de impactos ambientales	Página 82		
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Control y reducción de impactos ambientales	Página 82		
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones			No procede	Las actividades que desarrolla Keralty no funcionan en áreas protegidas o de alto valor en biodiversidad.
Emisiones					
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Keralty actualmente estima únicamente las emisiones de alcance 2.			
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Adaptación al cambio climático	Página 77		
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Keralty actualmente estima únicamente las emisiones de alcance 2.			



Medio ambiente				
Estandar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión Explicación
Emisiones				
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Existe diversidad de actividades en Keralty no hay una unidad unificada o estandarizada para este cálculo por unidad.		
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Se determinará reducción de emisiones de GEI a partir de 2021 realizando comparativo trimestral. En el año 2021 se generaron 3.333 toneladas de carbono y en el 2022 2502.5, la contribución a la reducción de huella de carbono se dio con el desarrollo de proyectos de siembra de árboles, reúso de materiales, reciclaje y reúso de agua.		
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	Adaptación al cambio climático	Página 77	
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	No se ha realizado la estimación de sustancias SAO.		
Residuos				
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		Página 85	
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Gestión de residuos peligrosos, no peligrosos y reciclaje	Página 85	
306-3	Residuos generados		Página 85	
306-4	Residuos no destinados a eliminación		Página 85	
306-5	Residuos destinados a eliminación		Página 85	



Medio ambiente				
Estandar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión Explicación
Evaluación ambiental de proveedores				
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Cadena de abastecimiento sostenible	Página 121	
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	La organización evalúa los impactos ambientales directos por desarrollo de sus procesos o servicios. No mide actualmente impactos en cadena de suministro. Adicionalmente a los impactos ambientales identificados se hace una evaluación de riesgo ambiental incluyendo criterios de probabilidad y ocurrencia.		
Social				
Estandar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión Explicación
Empleo				
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Generalidades	Página 43	
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Bienestar	Página 57 - 60	
401-3	Permiso parental		Página 57	
Relaciones trabajador - empresa				
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Durante el periodo del informe no hubo cambios operacionales significativos		



Social				
Estandar GRI	Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión	Explicación
Salud y seguridad en el trabajo				
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Página 62		
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Página 62		
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Página 62		
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Página 62		
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Página 62		
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Página 62		Salud y seguridad en el trabajo
403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Página 62		
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Página 62		
403-9	Lesiones por accidente laboral	Página 62		
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Página 62		
Formación y educación				
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Página 45		
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Página 45		Evaluación de desempeño
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Página 56		



Social				
Estándar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión Explicación
Diversidad e igualdad de oportunidades				
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Diversidad e inclusión	Página 65	
405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	En las empresas del Grupo Keralty, la relación de salarios entre hombres y mujeres tienen un alto nivel de proximidad; con base en la media pagada en los niveles de cargo establecidos en la Compañía (Estratégico, Táctico y Operativo), se puede apreciar que a nivel táctico y operativo predomina el género femenino.		
No discriminación				
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Para el periodo de reporte no se presentó ningún caso de discriminación		
Libertad y asociación y negociación colectiva				
407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	En las negociaciones del año 2022, no se han identificado proveedores que se encuentren en riesgo al derecho de libertad de asociación y/o negociación colectiva, concepto que esta reforzado en los lineamientos del Manual de Compras. En las transacciones con los proveedores, en la central de compras se mantiene el derecho de libertad de expresión, con todos nuestros proveedores.	Página 121	



Social

Estándar GRI	Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión	Explicación
--------------	------------------------------------	--------	----------------	-------------

Trabajo infantil

408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	La Central de Compras del Grupo Empresarial Keralty, no ha identificado proveedores que tengan riesgo de trabajo infantil. De igual forma y comprometidos con la protección y cuidado de los niños y niñas de los países donde tenemos presencia, incluimos en las condiciones generales de compra la siguiente cláusula "El Proveedor no utiliza a menores de edad para ejecutar las labores solicitadas por las Empresas, salvo que cuente con la debida autorización de la autoridad competente".		
-------	---	--	--	--

Trabajo forzado u obligatorio

409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Durante las negociaciones y contrataciones correspondientes al año 2022, en la Central de Compras del Grupo Empresarial Keralty, no se han identificado proveedores que tengan riesgo de desarrollar actividades de trabajo forzoso u obligatorio.		
-------	--	--	--	--

Prácticas en materia de seguridad

410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Acompañamiento y formación a nuestros proveedores	Página 126	
-------	--	---	------------	--

Derechos de los pueblos indígenas

411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Compromiso con el bienestar y generación de impactos positivos en la comunidad	Página 98	
-------	---	--	-----------	--



Social				
Estandar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión Explicación
Comunidades locales				
413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Compromiso con el bienestar y generación de impactos positivos en la comunidad	Página 98	
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos (reales o potenciales) en las comunidades locales		Página 98	
Evaluación social de los proveedores				
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Compras responsables	Página 125	
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		Página 125	
Política pública				
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	El Grupo Keralty no realiza contribución a partidos y/o representantes políticos		
Salud y seguridad de los clientes				
416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Calidad y seguridad de los servicios de salud	Página 91	
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad		Página 91	



Social				
Estandar GRI		Respuesta - apartado de referencia	Página	Motivo omisión Explicación
Marketing y etiquetado				
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Compromisos con usuarios y clientes		
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No se han presentado casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios		
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de <i>marketing</i>	No se han presentado casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de <i>marketing</i>		
Privacidad del cliente				
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	“Garantizar la privacidad de la información de nuestros usuarios y afiliados es parte del servicio de alta calidad que ofrecemos durante toda la fase de atención. Es nuestro deber contar con las herramientas suficientes para prevenir cualquier tipo de fuga o violación a la información privada. Reconocemos que pueden existir fallas tanto humanas como tecnológicas, no obstante, reafirmamos nuestro compromiso para salvaguardar y prevenir la vulneración de su información privada.”		



