

RVG IPS SAS BIC REPORTE DE GESTIÓN ESTÁNDAR GRI

Año
2024



RVG^{IPS}
LABORATORIO CLÍNICO - MEDICINA OCUPACIONAL

TABLA DE CONTENIDO- ESTÁNDAR GRI

1. CARTA DE LA DIRECTORA	3
2. IDENTIDAD CORPORATIVA	4
2.1 Misión.	4
2.2 Visión.	4
2.3 Valores Estratégicos.	4
2.4 Nuestra historia	5
2.5 Nuestro Equipo	6
2.6 Estructura de Gobernanza	6
2.7 Estrategia, políticas y prácticas	7
2.8 Proceso de supervisión de impactos	8
2.9 Alianzas estratégicas	8
3. ACERCA DE NUESTRO INFORME	9
3.1 Introducción	9
3.2 Detalles organizativos	10
3.3 Portafolio de servicios	10
3.4 Nuestros Grupos de Interés	10
3.5 Análisis de materialidad	11
4. NUESTROS COMPROMISOS	11
4.1 Gobierno Corporativo	11
4.1.1 Compromiso	11
4.1.2 Gestión	12
4.1.3 Perspectivas y objetivos futuros	12
4.2 Modelo de Negocio	12
4.2.1 Compromiso	12
4.2.2 Gestión	12
4.2.3 Perspectivas y objetivos futuros	14

TABLA DE CONTENIDO- ESTÁNDAR GRI

4.3 Prácticas Ambientales	14
4.3.1 Compromiso	14
4.3.2 Gestión	15
4.3.3 Perspectivas y objetivos futuros	22
4.4 Prácticas Laborales	22
4.4.1 Compromiso	22
4.4.2 Gestión	22
4.4.3 Perspectivas y objetivos futuros	25
4.5 Prácticas con la Comunidad	25
4.5.1 Compromiso	25
4.5.2 Gestión	25
4.5.3 Perspectivas y objetivos futuros	30

1. CARTA DE LA DIRECTORA



En RVG IPS S.A.S. BIC, asumimos con convicción nuestro compromiso de ser una organización líder en excelencia y humanización en la prestación de servicios de salud, guiados por los valores de la sostenibilidad y el propósito superior de generar bienestar colectivo. Como Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo, orientamos nuestras decisiones estratégicas para crear valor no solo económico, sino también social y ambiental, reafirmando nuestro papel activo en la humanización de los servicios en salud.

Me complace presentarles nuestro Informe BIC 2024, elaborado bajo los lineamientos del estándar internacional GRI (Global Reporting Initiative), en su modalidad de informe referenciado. Este documento resume las acciones y avances alcanzados durante el año 2024 en los tres pilares fundamentales de nuestro compromiso:

- Desempeño económico responsable, enfocado en la sostenibilidad financiera y la generación de valor compartido.
- Gestión ambiental consciente, a través de iniciativas para el uso eficiente de recursos y la mitigación de impactos ecológicos.
- Relación activa con la comunidad, mediante programas que promueven la salud, la equidad y el desarrollo local.

También quiero reconocer a nuestros grupos de interés, aliados, proveedores, pacientes, entidades del sector, agremiaciones, organizaciones sociales y académicas, por su confianza y colaboración constante. Su participación ha sido esencial para enriquecer nuestro enfoque y fortalecer nuestra gestión.

En RVG IPS S.A.S. BIC seguimos comprometidos con una visión de largo plazo que nos permita avanzar hacia un modelo de salud más humano, inclusivo y sostenible. Con el trabajo conjunto de todos, seguiremos transformando realidades y aportando con hechos a una sociedad que lo necesita.

Cordialmente.

Rocío Valderrama Guevara
Gerente

2. IDENTIDAD CORPORATIVA



2.1 MISIÓN

En RVG IPS SAS BIC prestamos servicios de salud humanizados en laboratorio clínico especializado, medicina laboral y del trabajo y medicina general, en modalidad intramural y extramural con altos índices de calidad en la experiencia del servicio, uso de nuevas tecnologías, elevadas capacidades técnico - científicas y personal competente y comprometido, enmarcando todas nuestras actuaciones en un ámbito social y ambientalmente responsable.

2.2 MEGA

RVG IPS SAS BIC será referente en excelencia y humanización de los servicios, con una firme vocación de generación de valor a nuestros grupos de interés y la innovación como factor clave de crecimiento, permitiéndonos posicionarnos en Colombia e incursionar en el mercado internacional.

2.3 VALORES

VALORES CORPORATIVOS



1

RESPECTO POR LAS PERSONAS Y EL ENTORNO

2

APERTURA AL CAMBIO E INNOVACIÓN

3

ELEGIR LO CORRECTO. NO LO FÁCIL

4

APERTURA AL CAMBIO E INNOVACIÓN

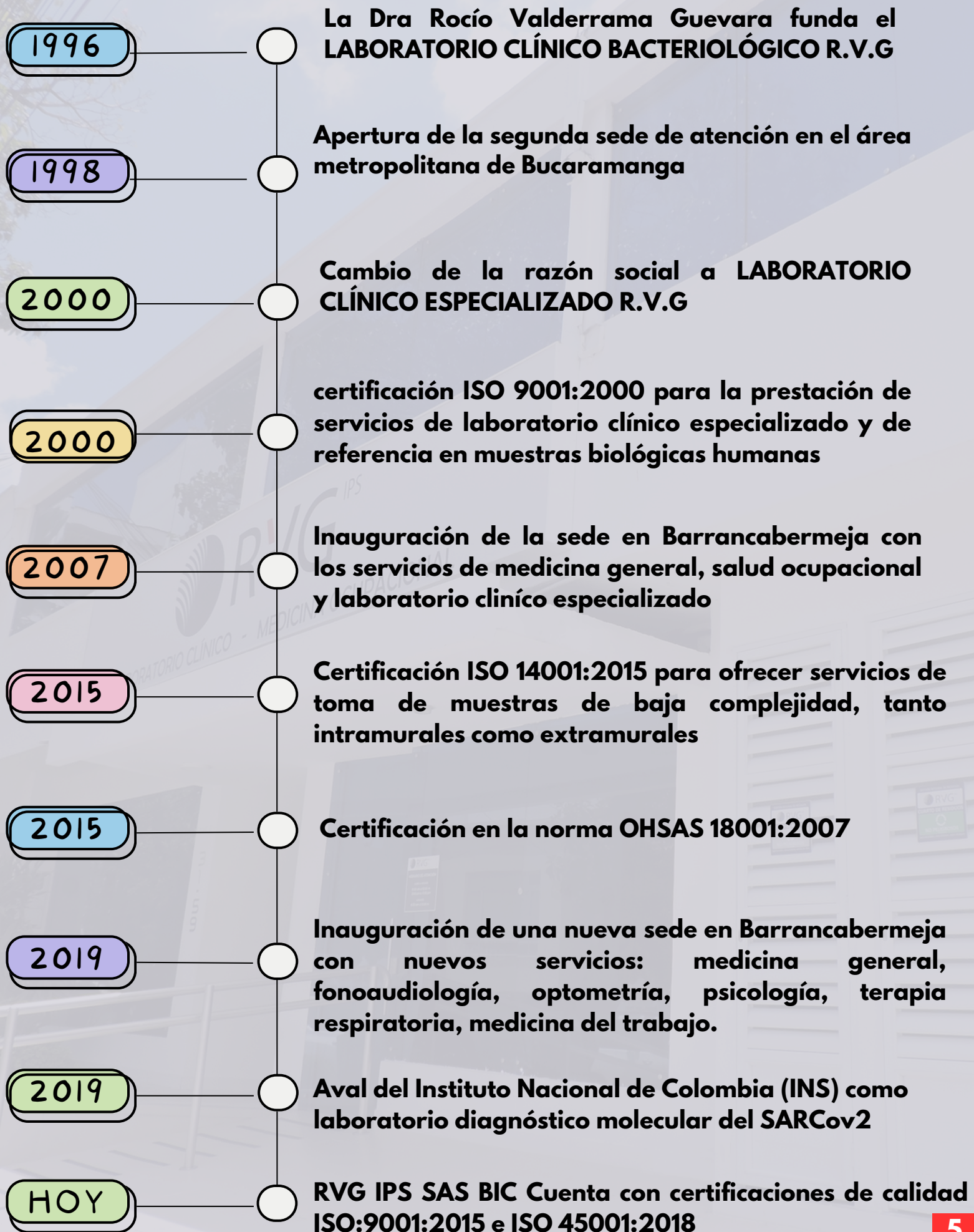
5

HACER QUE LAS COSAS PASEN

6

CALIDAD Y EXCELENCIA

2.4 NUESTRA HISTORIA



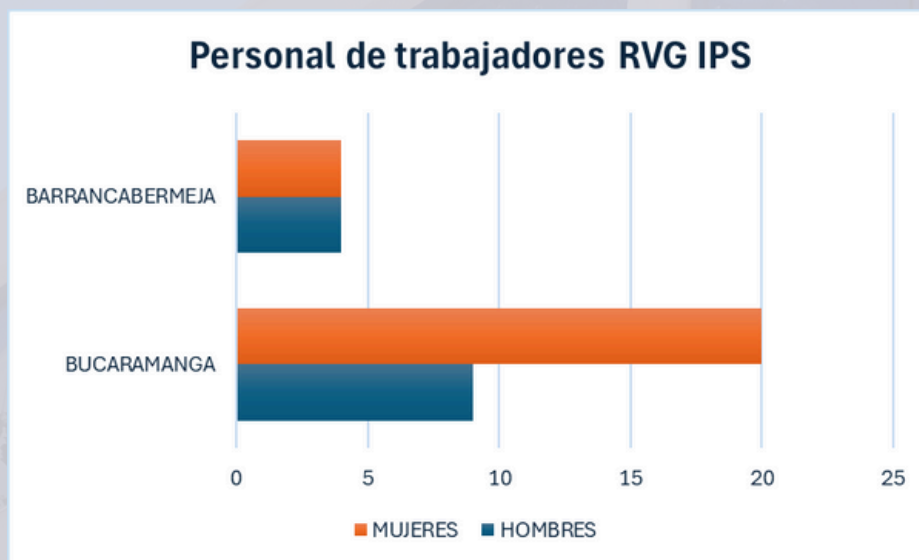
2.5 NUESTRO EQUIPO

[GRI 2-7]



Durante el año 2024, contratamos en promedio treinta y siete colaboradores. De ellos, el 35% fue contratado directamente, el 59% mediante contratos de prestación de servicios, el 3% practicantes y el 3% aprendices del SENA. Es relevante destacar que el 65% de nuestra fuerza laboral son mujeres, mientras que el 35% son hombres. Por sede, en Barrancabermeja la participación está equilibrada, con un 50% de mujeres y un 50% de hombres. En Bucaramanga, la participación femenina representa el 69%, mientras que la participación masculina corresponde al 31%.

Distribución de personal con vinculación laboral por sede y sexo.



Fuente: Registros estadísticos Gestión Humana. Año 2024.

2.6 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

[GRI 2-9] [GRI 2-11] [GRI 2-14]



La gobernanza se refiere a cómo se administra en RVG IPS SAS BIC, esto incluye la toma de decisiones, las normas y los procedimientos que existen para garantizar que cada miembro de esta institución lleve a cabo sus responsabilidades con precisión. La Asamblea de accionistas, compuesta por tres miembros, es el órgano principal encargado de aprobar estatutos, validar la planeación estratégica y asignar recursos. La Gerente General, como representante legal, plantea iniciativas estratégicas y de gestión, y supervisa la ejecución de decisiones mediante la delegación de responsabilidades a líderes de proceso, quienes mensualmente informan sobre el progreso y los planes de mejora.

La Gerente General también se encarga de nombrar y evaluar al equipo de trabajo, así como de rendir cuentas a través de informes, incluido el Informe de Gestión BIC. Esta estructura organizativa facilita la coordinación de acciones para asegurar una gestión exitosa, donde cada miembro se compromete con la implementación y el desarrollo de los planes de trabajo proyectados, transmitiendo información de manera transversal y proporcionando informes mensuales sobre el avance de las actividades y tareas, así como sobre indicadores y requisitos específicos.

Contamos con comités técnicos y basados en objetivos que respaldan nuestro funcionamiento como una organización del sector salud. Al asignar los miembros de cada comité la Gerente asegura que las personas tengan la capacidad, el conocimiento y la experiencia adecuados para cumplir con sus responsabilidades.

Los comités, cada uno regido por sus propios términos de referencia, son:

- ✓ COPASST
- ✓ COCOLAB
- ✓ Comité de Calidad
- ✓ Comité de Seguridad del paciente
- ✓ Comité de historias clínicas

Nuestras acciones se basan en principios éticos y prácticas de buen gobierno corporativo, como lo establece nuestro Código de Ética, que guía nuestra conducta y decisiones. Buscamos garantizar una gestión transparente y ética que satisfaga a nuestros empleados y partes interesadas internas y externas. Además, contamos con un comité de Convivencia Laboral para resolver conflictos internos, y nuestros procesos de Gestión de Mejora, Gestión Humana y Gerencia se encargan de planificar la formación y capacitación del personal, abordando temas como la resolución de conflictos, comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo y actividades recreativas.

2.7 ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS

[GRI 2-22] [GRI 2-23] [GRI 2-24] [GRI 2-28]

En RVG IPS SAS BIC contamos con políticas definidas que hacen explícito nuestro compromiso con los grupos de interés y la adopción de prácticas que fomenten el desarrollo sostenible. Entre las políticas más relevantes están:

- ✓ Política del sistema integrado de gestión
- ✓ Política de tratamiento de datos personales
- ✓ Política de Seguridad del paciente
- ✓ Política de participación social en salud
- ✓ Política de Humanización de la atención
- ✓ Política Plan estratégico de seguridad vial
- ✓ Política de prevención de no consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas
- ✓ Política declaración, prevención y control del riesgo del lavado de activos y financiación del terrorismo

Para asegurar la integración de los compromisos y las políticas formuladas, hemos establecido espacios de socialización, participación, consulta y retroalimentación con nuestros empleados y partes interesadas. En estos encuentros, se fomenta la contribución de ideas innovadoras para mejorar procesos y la atención al usuario. Además, hemos realizado concursos de innovación y actividades didácticas para fortalecer la integración del equipo.

2.8 PROCESO DE SUPERVISIÓN DE IMPACTOS

[GRI 2-13]

En nuestra IPS la gestión integral de riesgos se establece como un proceso estratégico y transversal, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos y previniendo impactos negativos en la institución. La gestión del riesgo se articula con los objetivos estratégicos y metas institucionales por medio de la identificación, valoración, tratamiento, control y seguimiento de los riesgos, para lograr una atención humanizada, segura y con alta calidad. En este marco, durante el año 2024 fueron implementadas las siguientes acciones:



Actualización de la matriz de riesgos y oportunidades de cada proceso para la generación de estrategias y controles que minimicen los impactos internos y externos que pueden afectar la organización.

Asignación de presupuesto para la ejecución de actividades de seguridad y salud en el Trabajo

Desarrollo de la estrategia círculos del saber que reúne a los equipos para la supervisión de avances sobre temas de economía, medio ambiente y personas.

Es de resaltar las acciones llevadas a cabo fueron implementadas en pro del crecimiento de la empresa en relación a sus empleados. Todo esto trabajando de manera conjunta para lograr resultados que demostraran la eficacia del trabajo realizado tal cual como lo fue la ejecución de las actividades como el círculo de saber, donde los trabajadores se veían inmersos en toda su totalidad y hacían valiosa su participación.

2.9 ALIANZAS ESTRATÉGICAS

[GRI 2-28]



En RVG IPS trabajamos con aliados estratégicos para brindar servicios de alta calidad y mayor cobertura. Contamos con convenios clave en seguridad y salud en el trabajo tales como nuestra alianza con la IPS Salud Ocupacional de Los Andes.

2.9 ALIANZAS ESTRATÉGICAS

[GRI 2-28]



Así mismo, estamos vinculados a organizaciones como la ANDI, el Clúster de Salud de Bucaramanga y la Cámara de Comercio de la ciudad de Bucaramanga.



Además, somos aliados de universidades como la UIS y la UDES, apostando a la formación continua de profesionales de la región.



Participamos en foros y eventos académicos, porque creemos en el conocimiento como motor de crecimiento.

3. ACERCA DE NUESTRO INFORME

3.1 INTRODUCCIÓN

Este informe presenta los principales logros de RVG IPS S.A.S. BIC en 2024, destacando avances en los ámbitos económico, social y ambiental, en línea con nuestro compromiso como Sociedad BIC. Elaborado bajo los estándares GRI en su opción referenciada, tiene como objetivo informar de manera transparente a nuestros grupos de interés sobre las acciones realizadas para generar valor compartido. Agradecemos a colaboradores, aliados, proveedores y clientes por su apoyo. El documento estará disponible desde mayo en la sección de Sostenibilidad de nuestra página web.

3.2 DETALLES ORGANIZATIVOS

[GRI 2-1] [GRI 2-3]



RVG IPS SAS BIC, es una Sociedad Comercial por Acciones Simplificada que pertenece al sector privado, líder en el Oriente Colombiano y su misión se enfoca a la prestación de servicios integrales en las áreas de Laboratorio Clínico Especializado y Seguridad y salud en el trabajo.

Nuestra sede central se encuentra en ciudad de Bucaramanga en la Calle 51a # 31-59 Barrio Antiguo Campestre, en la cual ofrecemos los servicios de laboratorio clínico, medicina ocupacional y general; igualmente contamos con presencia en la ciudad de Barrancabermeja.

3.3 NUESTRO PORTAFOLIO DE SERVICIOS



Gestionamos nuestro portafolio como una empresa integral que brinda servicios de calidad, responsables e innovadores, con un enfoque estratégico que nos brinda la oportunidad de crear valor agregado en nuestra industria. Trabajamos día a día por ofrecer excelentes soluciones que brinden una experiencia al cliente de calidad y garantía en lo que hacemos.

Nuestro portafolio está compuesto por cuatro líneas que brindan cobertura a la demanda del mercado:



**Atención
Domiciliaria**



**Lab. Clínico
Especializado**



SST



**MEDICINA
GENERAL**

3.4 NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

[GRI 2-6] [GRI 2-29] [GRI 2-30]



En RVG IPS SAS BIC hemos definido once (11) grupos de interés. Con cada uno de ellos nos relacionamos de manera diferenciada a través de proyectos, iniciativas, convocatorias, redes sociales, encuestas de satisfacción, rendición de cuentas y espacios de coordinación interinstitucional. Nuestros grupos de interés son:

- ✓ Colaboradores
- ✓ Paciente y su familia
- ✓ Proveedores
- ✓ Socios
- ✓ Comunidad
- ✓ Andi



- ✓ Entidades de vigilancia y control
- ✓ Clientes empresariales.
- ✓ Entidades aliadas
- ✓ Agremiaciones
- ✓ Cámara de Comercio de Bucaramanga

3.5 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

[GRI 3-1] [GRI 3-2]



La materialidad fue definida de acuerdo con los aspectos que se consideraron relevantes para nuestra IPS y sus diferentes grupos de interés, bajo el contexto de sostenibilidad; incluyó un análisis de nuestras operaciones, el contexto en el que desarrollamos nuestro quehacer, la dinámica del sector salud y las principales necesidades y expectativas de los grupos de interés. Los asuntos definidos han sido evaluados acorde con sus impactos financieros, sociales, ambientales y con el planteamiento estratégico RVG IPS SAS BIC.

En este marco, fueron declarados como asuntos de importancia:

- ✓ Modelo de atención humanizado y centrado en la persona
- ✓ Creatividad e innovación en nuestros procesos, servicios
- Sostenibilidad
- ✓ Cultura organizacional y desarrollo del talento humano
- ✓ Experiencia de usuario
- ✓ Seguridad del paciente

4. NUESTROS COMPROMISOS

[GRI 2-1] [GRI2-3]



Como parte del proceso de transformación a sociedad BIC, RVG IPS SAS adquirió compromisos en cinco (5) frentes de acción. A continuación, se presenta la gestión realizada en cada uno de estos durante la vigencia 2024

4.1 GOBIERNO CORPORATIVO



4.1.1 Compromiso

Reconocemos que las buenas prácticas de gobernanza son claves, no sólo para la toma de decisiones, sino también para la evaluación de los procesos y para el establecimiento de planes de mejora. Por este motivo, para el año 2025 sistematizaremos el Manual de Gobierno Corporativo de tal manera que se establezcan mecanismos desde la dirección que permitan validar la toma de decisiones de nuestra IPS.

4.1.2 Gestión (GRI 2-3) (GRI 2-12)

En 2024, en RVG IPS S.A.S., iniciamos la estructuración y adaptación de nuestro Manual de Gobierno Corporativo, fortaleciendo los principios y políticas que guían nuestras decisiones institucionales. Este proceso contó con la participación activa de nuestros equipos y el acompañamiento de expertos, abordando temas como empoderamiento, trabajo en equipo y soluciones organizacionales.

Además, participamos en el programa de formación en gobierno corporativo de la Cámara de Comercio de Bucaramanga y Family Corp, lo que nos permitió robustecer nuestras prácticas directivas y avanzar hacia una gestión más sostenible y estratégica.



4.1.3 Perspectivas y Objetivos futuros

Sabemos que las buenas prácticas de gobernanza son vitales no solo para tomar decisiones acertadas, sino también para evaluar los procesos y establecer planes de mejora. Por este motivo, en 2025 continuaremos avanzando en el fortalecimiento de las prácticas señaladas en el Manual de Gobierno Corporativo, implementando mecanismos desde la alta dirección que validen las decisiones críticas tomadas en los diferentes niveles de la organización. Además, continuaremos con la formación constante de nuestro equipo de trabajo y participaremos activamente en programas que nos permitan fortalecer nuestra capacidad y cohesión interna.

4.2 MODELO DE NEGOCIO



4.2.1 Compromiso

Queremos aumentar la participación de los proveedores locales, regionales y nacionales en el total de compras realizadas, para ello dentro de los lineamientos de selección de los mismos se continuaran estandarizando criterios de transparencia y sostenibilidad.

4.2.2 Gestión (GRI 3-3) (204-1)

Durante el 2024, potenciamos nuestros esfuerzos para promover la adquisición de bienes y servicios de empresas locales mediante la implementación de diversas acciones estratégicas. Establecimos alianzas con la Cámara de Comercio de Bucaramanga (clúster de salud) y la ANDI, participando en jornadas sobre sostenibilidad y el crecimiento empresarial, además de colaborar con otras entidades empresariales. Esto aseguró un enfoque coordinado y colaborativo para respaldar a las empresas locales.

4.2.3 Perspectivas y Objetivos futuros

En nuestra empresa, nos comprometemos para el año 2025 a seguir fortaleciendo la participación de proveedores locales, regionales y nacionales en nuestras adquisiciones. Con este fin, continuaremos estandarizando criterios de transparencia, ética y sostenibilidad en los lineamientos de selección de proveedores. Este enfoque garantizará una mayor equidad y responsabilidad en nuestras operaciones de adquisición, al tiempo que promoverá el desarrollo económico y social en nuestra región, Santander.



4.3 PRÁCTICAS AMBIENTALES



4.3.1 Compromiso

- ✓ Fortalecer la cultura ambiental de la organización soportada, en procesos educativos dirigidos a los colaboradores y comunidad externa.
- ✓ Monitorear la gestión de los programas institucionales que aporten al componente ambiental.
- ✓ Trabajar en articulación con empresas especializadas en el manejo de excedentes industriales y RAEE (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos) de los colaboradores y visitantes que deseen unirse a esta iniciativa).
- ✓ Establecer indicadores para medir el impacto de consumo energía, RESPEL y agua.

4.3.2 Gestión (GRI 3-3) (GRI 302-1) (GRI 303-5) (GRI 306-3)

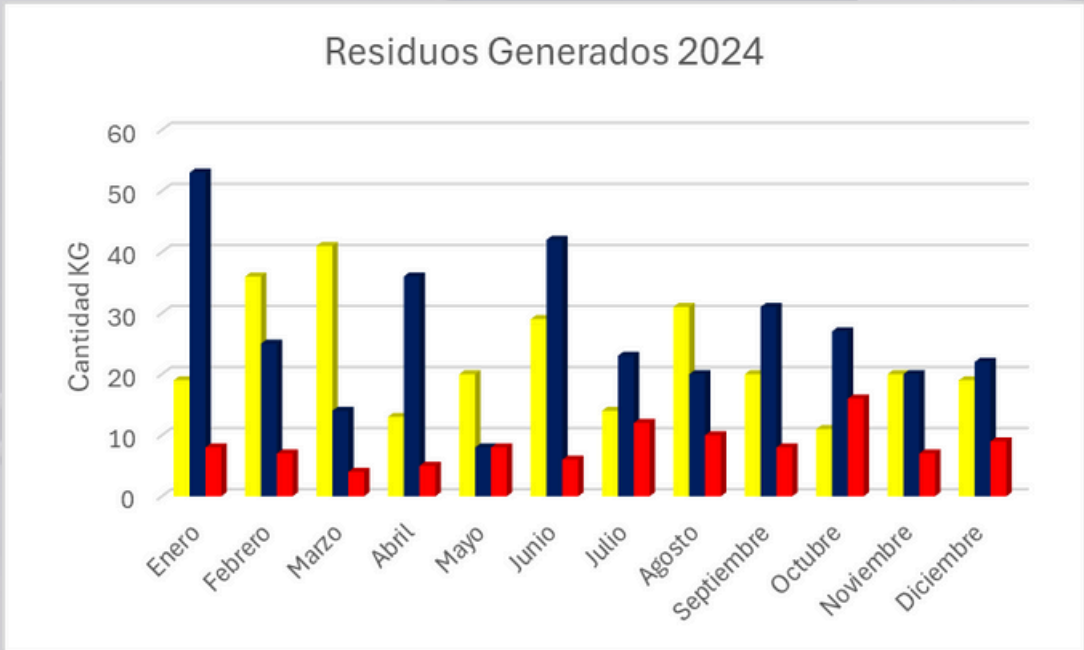
En RVG IPS S.A.S. BIC asumimos nuestro compromiso ambiental mediante acciones para prevenir impactos negativos, promover el uso responsable de los recursos y garantizar la seguridad de quienes participan en nuestros procesos.

Para ello, implementamos diversos programas y estrategias, incluyendo Plan de Gestión Integral de Residuos Generados en la Atención en Salud y Otras Actividades (PGIRASA), el manejo seguro de productos químicos, la gestión integral del agua y el uso eficiente de la energía.

Es importante destacar que no realizamos el tratamiento ni la disposición final de los residuos hospitalarios directamente. Esta labor es llevada a cabo por empresas autorizadas por las entidades ambientales y sanitarias, lo cual garantiza que el tratamiento y disposición final de los residuos se realice conforme a la normativa vigente.

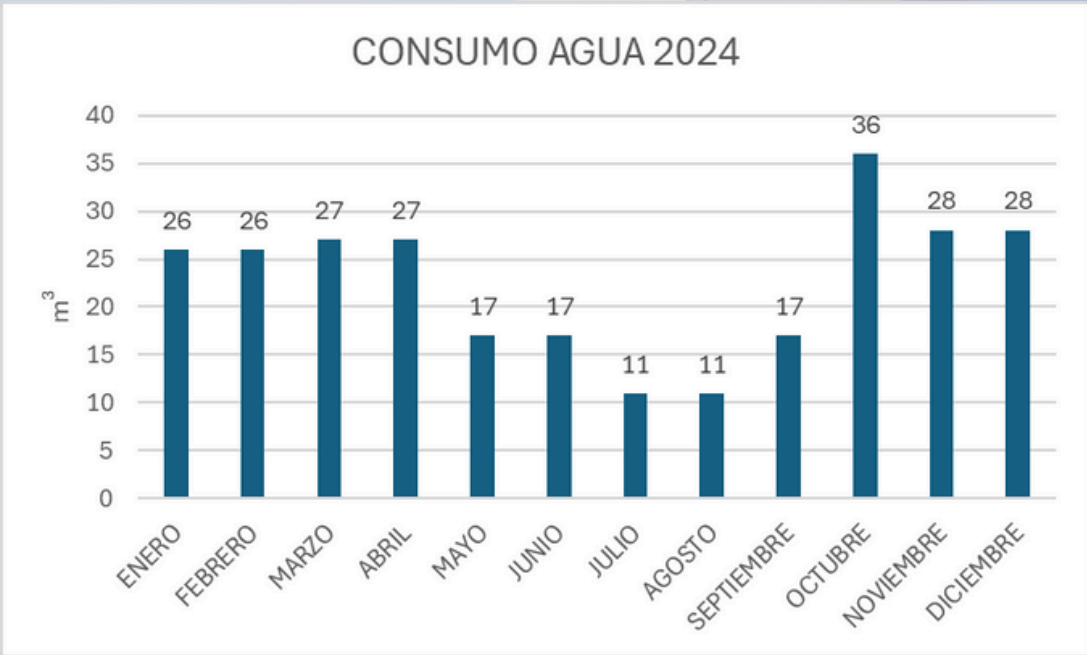
En 2024, RVG IPS S.A.S. generó tres tipos de residuos peligrosos: 273 kg de residuos biosanitarios, 321 kg de residuos anatomopatológicos y 100 kg de residuos cortopunzantes. Estos datos reflejan la necesidad de aplicar prácticas seguras y eficientes para manejar estos residuos, protegiendo así el medio ambiente y la salud de las personas.

Gráfica Tipo de residuo generado Vs Cantidad (Kg)



Fuente: Actas Proveedor de Residuos Biologicos Año 2024

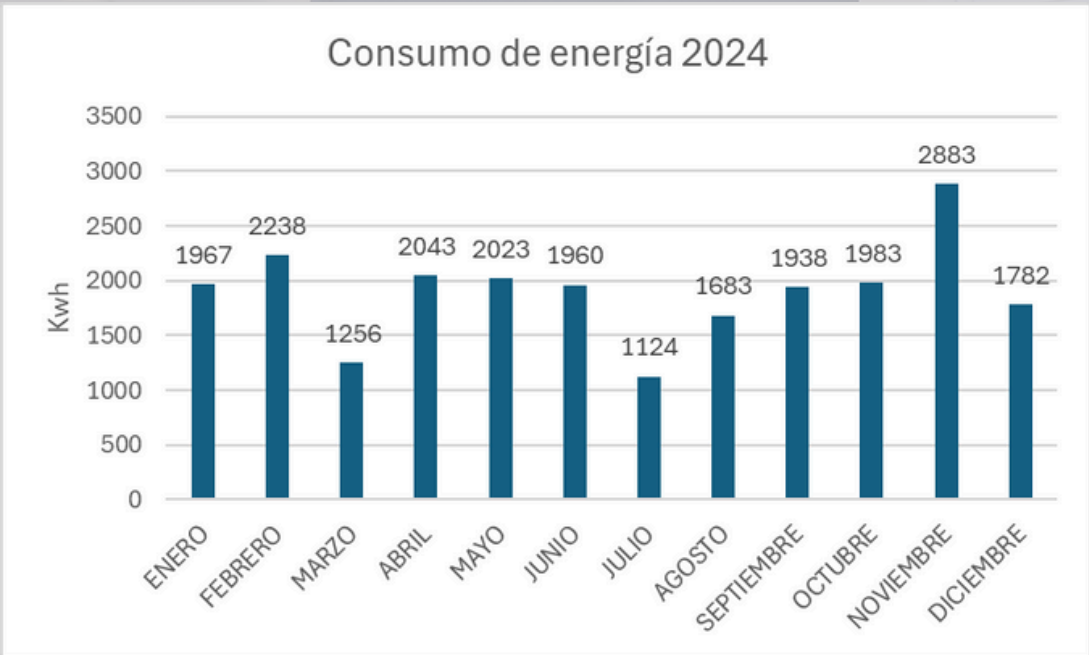
Toda el agua que empleamos proviene de la red de suministro municipal y se utiliza en las actividades principales de la IPS, así como en la limpieza, el aseo y el consumo del personal. No reciclamos ni reutilizamos agua. La gráfica a continuación ilustra el consumo de agua en 2024.



Fuente: Registros Contables. Año 2024

La gráfica muestra el consumo mensual de agua en 2024, destacando altos niveles en los últimos tres meses del año (alrededor de 92 m³), a comparación de los tres primeros (79 m³) y los meses siguientes hasta alcanzar su punto más bajo en julio (11 m³). A partir de agosto, el consumo comenzó a aumentar, alcanzando unos 36 m³ en octubre y estabilizándose entre 28 y 26 m³ en los últimos dos meses del año.

También monitoreamos el consumo de energía para analizar los datos e identificar oportunidades para disminuir su consumo. A continuación, se presentan los datos de consumo de energía del año 2024.



Fuente: Registros Contables. Año 2024

La gráfica revela el consumo mensual de energía en 2024. El segundo trimestre (abril, mayo y junio) registraron un consumo promedio de alrededor de 2008 kWh. En abril y mayo, el consumo aumentó, alcanzando su máximo en mayo (3500 kWh). A partir de junio, el consumo disminuyó, alcanzando su punto más bajo en julio (1124 kWh). En agosto, el consumo aumentó ligeramente a 1683 kWh y se mantuvo relativamente estable hasta octubre, en noviembre alcanzó su nivel más alto, alrededor de 2883 a 3000 kWh.

Por otro lado, la cultura ambiental se ha fortalecido mediante estrategias pedagógicas, centrándose en la sensibilización de diferentes temas de orden ambiental, de esta manera se llevó a cabo una capacitación ambiental denominada “RVG cuida el planeta” enfocado en la identificación y clasificación adecuada de diferentes tipos de residuos, promoviendo prácticas sostenibles dentro de la institución. En esta actividad participaron 22 trabajadores.

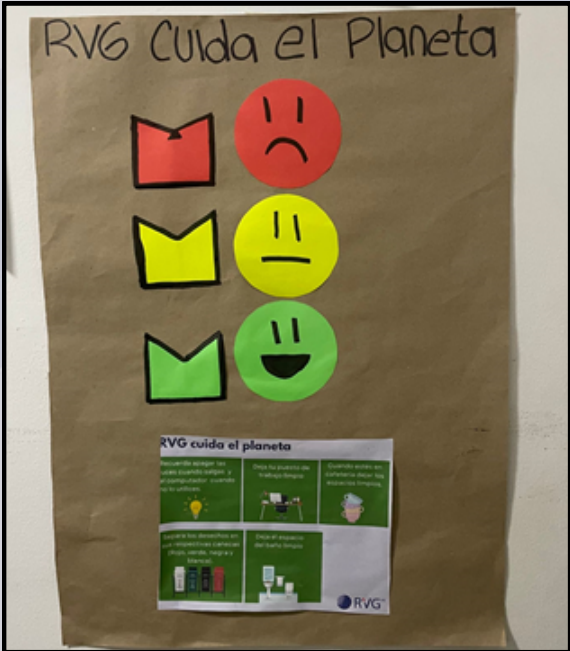
Es importante resaltar que en la anterior actividad, se desarrolló una cartografía con enfoque ambiental que ubicó detalladamente los puntos de recolección de residuos en toda la IPS, facilitando así la gestión eficiente y responsable de los desechos generados.

Esta iniciativa no solo optimizó el manejo de residuos, sino que también reforzó el compromiso del personal con la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente



Además, se evaluaron los conocimientos sobre temas ambientales de los colaboradores de RVG mediante una evaluación participativa y lúdica, denominada “carrera de conocimientos” que estaba centrada en los conceptos fundamentales y la integración del eje ambiental del modelo BIC.

Por otra parte, durante el año 2024 se llevaron a cabo 3 rondas ambientales con una metodología pedagógica a fin de evaluar la adherencia a los conocimientos impartidos y su aplicación práctica en el entorno laboral. Durante estas rondas, se revisaron aspectos clave en las diferentes áreas como: la correcta segregación de residuos, el uso eficiente de recursos energéticos e hídricos, y la implementación de prácticas sostenibles. Estas rondas ambientales incluyeron también la identificación de áreas de mejora y la promoción de acciones correctivas cuando se detectaban desviaciones de las prácticas establecidas.



De igual forma, se implementó una campaña de cultura ambiental a través de la instalación de carteles y afiches en oficinas, baños y cafeterías, los cuales contenían mensajes de sensibilización sobre el cuidado del medio ambiente. Esta iniciativa se diseñó para promover la conciencia y las prácticas sostenibles entre los empleados, utilizando estrategias visuales para reforzar comportamientos positivos relacionados con la conservación de recursos y la gestión adecuada de residuos.

22 de abril

Día de la tierra



Apaga las luces cuando salgas y el computador cuando no lo utilices.

Deja tu puesto de trabajo limpio.

Cuando estés en cafetería dejar los espacios limpios.

Separa los desechos en sus respectivas canecas.
(rojo , verde. negra y blanca).

Apaga el aire cuando no lo utilices.

Deja el espacio del baño limpio.



"Estamos llamados a reencontrar el sentido del respeto sagrado por la tierra, porque no solo es nuestra casa sino también la casa de Dios"

Papa Francisco

Construyamos nuestra cultura organizacional



Este sanitario es para tu uso ayúdanos a mantener la taza limpia



Finalmente, se ha logrado cumplir con el objetivo de fortalecer la cultura ambiental de la organización mediante la implementación de programas educativos estructurados y participativos, se ha promovido una mayor conciencia ambiental entre el personal que labora en RVG IPS SAS BIC.

Políticas ambientales

En el marco de una gestión ambiental responsable y con el objetivo de contribuir activamente a la conservación de recursos energéticos, se implementó el uso del aire acondicionado en las oficinas por horas. Este horario se diseñó cuidadosamente para asegurar un equilibrio entre el confort de los ocupantes y la eficiencia energética de los sistemas de climatización. A través de estas acciones, se reafirmó el compromiso con el cuidado del medio ambiente y con la prestación de servicios de salud de calidad, sostenibles y socialmente responsables.

Nueva política  **Aires acondicionados**

Cuidar el medioambiente es fundamental para cumplir nuestros objetivos BIC.

- Horarios para el uso de los aires acondicionados que permitirá disminuir el consumo de energía:**

10:00 a.m. a 12:00 p.m.
2:00 p.m. a 4:00 p.m.

Recuerda que el cambio está en ti

De igual manera, se desarrollaron infografías y presentaciones sobre la correcta separación de residuos. La socialización de estas infografías y diapositivas en los círculos del saber no solo aumentó el conocimiento sobre la separación de residuos, sino que también fortaleció el compromiso colectivo hacia prácticas ambientales responsables dentro y fuera de la organización

Cambio climático



¿SABES LA DIFERENCIA ENTRE RESIDUO Y DESECHO?

¡Deposita los residuos en los contenedores correspondientes!



Activi

Política ambiental



RVG IPS S.A.S BIC, simultáneamente a la atención integral del paciente, se compromete a desarrollar y dar cumplimiento a todos los requisitos legales establecidos, reglamentarios y organizacionales enfocados a la gestión ambiental, higiénica y sanitaria con fines de precaución y bioseguridad humana, formación de cultura, conservación de los recursos naturales y prevención de los impactos negativos al ambiente; teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Manejando integralmente los residuos generados desde el componente interno, pero controlando y supervisando la gestión externa.
- Haciendo uso eficiente de energía en instalaciones y equipos utilizados.
- Ahorrando agua potable y haciendo uso eficiente del agua en actividades de limpieza y desinfección de la infraestructura.
- Haciendo uso adecuado del papel y recolectando el inservible para una destinación reciclable.

En el marco del trabajo voluntario del personal, se apoyó a la Fundación Sanar en la recolección de tapas de diferentes envases, en un esfuerzo conjunto para fortalecer sus iniciativas benéficas. Además de las tapas que los trabajadores trajeron de sus hogares, también se recolectaron las tapas de los insumos utilizados en la IPS.

Por lo tanto, en el año 2024, se cumplió con éxito el objetivo de monitorear la gestión de los programas institucionales que aportan al componente ambiental. Se llevó a cabo una evaluación continua de diversas iniciativas y proyectos, asegurando su alineación con los objetivos de sostenibilidad de la institución.

Perspectivas y Objetivos futuros

Consolidar la cultura ambiental en la institución mediante la implementación de estrategias pedagógicas continuas de sensibilización, orientación y participación activa de los colaboradores.

Evaluar regularmente el desempeño ambiental de la empresa mediante la realización de auditorías ambientales internas y externas, en aras de la identificación de áreas de mejora y establecer objetivos de desempeño ambiental a largo plazo.

Establecer un sistema de recopilación de datos sobre el consumo de energía, RESPEL y agua, así como otros indicadores ambientales relevantes.

4.4 PRÁCTICAS LABORALES



4.4.1 Compromiso

- Estructurar de manera conjunta los planes de desarrollo de los colaboradores para favorecer su crecimiento (ejemplo: flexibilidad horaria para estudiantes).
- Definir la escala salarial en los colaboradores.



4.4.2 Gestión (GRI 3-3)

Nuestra organización se encuentra comprometida socialmente con la generación de empleo, para lo cual ofrece condiciones que permiten, a sus colaboradores, la mejora continua en su calidad de vida contribuyendo de forma directa a la sostenibilidad de las familias que dependen de los ingresos económicos de las personas que se encuentran vinculadas a la organización.

En el año 2024, continuamos con los Círculos de Saberes, los cuales son una estrategia pedagógica en RVG IPS SAS, dirigida a educar y transformar la cultura organizacional, especialmente en gestión humana, selección, capacitación y retención del personal, y transmisión del conocimiento.



Cada semana se realizó una sesión enfocada en temas relevantes para el desarrollo profesional y la mejora continua, como la autoidentidad, la violencia de género, la humanización, el autocuidado y la salud mental. Estas sesiones cumplieron con los requisitos de calidad y eficacia establecidos por la Superintendencia de Salud, contribuyendo así a mejorar la atención y la calidad de los servicios de salud.



Este enfoque estructurado busca promover una participación activa y comprometida de los colaboradores, asegurando el cumplimiento de los objetivos organizacionales y el crecimiento personal y profesional en RVG IPS SAS.

Por otro lado, llevamos a cabo la búsqueda y mapeo necesarios para establecer la escala salarial de nuestros colaboradores. Implementamos enfoques específicos para otorgar auxilios a estudiantes y madres que forman parte de nuestra empresa. Además, nos adherimos a las normativas actuales para la reducción de la jornada laboral y ofrecemos flexibilidad horaria a aquellos colaboradores que están cursando estudios.



En nuestra organización trabajamos por disminuir las desigualdades por razones de género, edad, condición social haciendo que nuestras prácticas laborales se realicen bajo principios de equidad. Es así como brindamos oportunidades a todo el equipo de trabajo de nuestra organización apoyando su crecimiento personal y profesional sin discriminar.

Desde el Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) se planeó y desarrolló actividades en busca del beneficio y salud física, mental y emocional de los colaboradores. De esta forma, durante el año 2024 se cumplió el 100% de las actividades programadas destacándose las acciones que promueven el autocuidado.

4.4.4 Perspectivas y Objetivos futuros

En RVG IPS SAS, nos comprometemos a seguir implementando la estrategia pedagógica de Círculos de Saberes, con el objetivo de potenciar nuestras prácticas laborales, impulsar la transformación cultural y promover la transmisión efectiva de conocimientos.

Para el año 2025, nos comprometemos a consolidar la escala salarial, garantizando condiciones justas y equitativas para todos nuestros empleados, y asegurándonos de cumplir con las normativas vigentes en cuanto a la reducción de la jornada laboral.

4.5 PRÁCTICAS CON LA COMUNIDAD



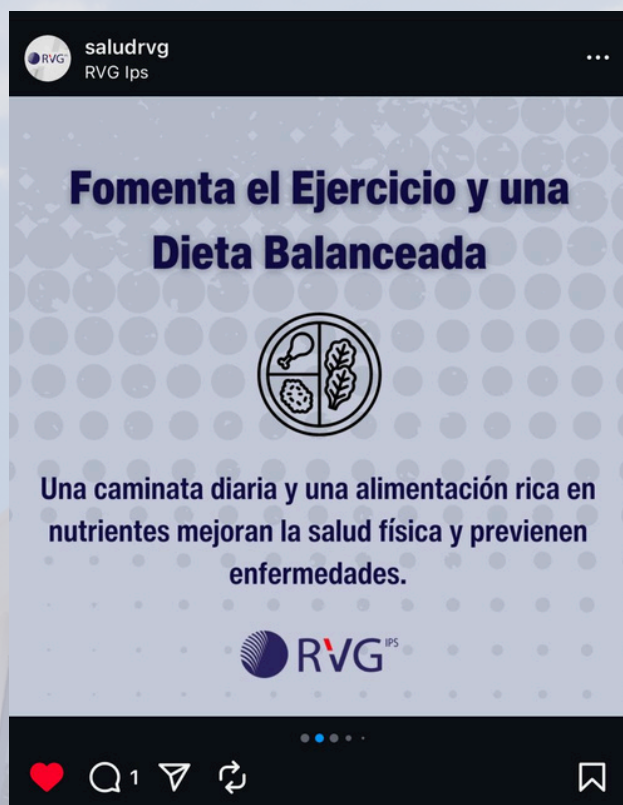
4.5.1 Compromiso

Para eliminar barreras de acceso a los servicios de salud, planeamos crear un fondo de ayuda para pacientes en situación de vulnerabilidad económica, proporcionando subsidios para pruebas de laboratorio. Además, fortaleceremos nuestra estrategia de educación en salud mediante la difusión de información que promueva comportamientos saludables y mejore la calidad de vida de la comunidad.

Asimismo, seguiremos estructurando un equipo de trabajo voluntario para que nuestros colaboradores puedan ofrecer sus conocimientos, habilidades y tiempo a los más necesitados. Este programa tiene como objetivo fortalecer competencias como la vocación de servicio, la capacidad de enseñanza y aprendizaje, el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación efectiva.

4.5.2 Gestión (GRI 3-3) (GRI 413-1)

En el año 2024, las redes sociales de nuestra organización desempeñaron un papel fundamental como medio de difusión. A través de estas plataformas, pudimos compartir con la comunidad una amplia variedad de estrategias enfocadas en el bienestar, la salud mental, y la promoción de cuidados y estilos de vida saludables. Utilizamos nuestras cuentas en redes sociales para brindar información valiosa, consejos prácticos y recursos educativos, con el objetivo de empoderar a las personas para que tomen decisiones informadas sobre su salud.



Nuestras campañas en redes sociales incluyeron publicaciones regulares sobre temas como la gestión del estrés, técnicas de relajación, la importancia de la actividad física, y la adopción de hábitos alimenticios equilibrados. Además, organizamos sesiones con una psicóloga experta en salud mental, permitiendo una interacción directa y personalizada con nuestra audiencia. Este enfoque no solo nos ayudó a llegar a un público más amplio, sino que también fortaleció nuestro compromiso con la educación y el apoyo a la comunidad en su camino hacia una vida más saludable y plena.



En este mismo período, nuestros colaboradores participaron activamente en una jornada de recolección de tapitas a beneficio de la Fundación Sanar, la cual apoya a niños en sus tratamientos a niños que han sido diagnosticados con cáncer.



A su vez se implementó una estrategia de apoyo a vendedores de frutas y verduras de escasos recursos mediante un descuento del 50% en el costo del carnet de manipulación de alimentos. Esta iniciativa benefició a un total de 158 personas, incluyendo a adultos mayores y niños que forman parte de sus núcleos familiares. Al facilitar el acceso a la certificación en manipulación de alimentos, se contribuyó a garantizar que los productos vendidos en el mercadillo cumplan con los estándares sanitarios, beneficiando así a toda la comunidad. Esta acción refleja nuestro compromiso con el bienestar de los grupos poblacionales vulnerables y la promoción de un entorno saludable y seguro para todos.

En el marco del día de la eliminación de la violencia contra la mujer (25N), se llevó a cabo una jornada de sensibilización en torno a los diferentes tipos de violencia con ayudas pedagógicas como el violentómetro y la socialización de las diferentes líneas de atención de violencias basadas en género o VBG.

Igualmente, se llevó a cabo una jornada pedagógica conmemorativa del Día de la Niña, utilizando las redes sociales y otros canales de comunicación con nuestros usuarios. El objetivo principal de esta jornada fue resaltar y celebrar el rol de las mujeres en diversos campos, especialmente en las ciencias y en otros ámbitos laborales. Se compartieron historias inspiradoras de mujeres que han hecho contribuciones significativas en sus respectivas áreas, mostrando ejemplos de liderazgo, innovación y perseverancia.



A través de esta jornada pedagógica, se buscó no sólo conmemorar el Día de la Niña, sino también fomentar un ambiente de reconocimiento y apoyo hacia las mujeres, incentivando a las niñas y jóvenes a perseguir sus sueños y aspiraciones en cualquier campo que elijan. Esta actividad refuerza el compromiso de la organización con la igualdad de género y la promoción del desarrollo profesional de las mujeres en todos los niveles.

Asimismo, al finalizar el año, llevamos a cabo diversas iniciativas con nuestros empleados tales como el rezo de la novena para la integración de nuestro equipo de trabajo. En estas actividades, nuestro principal objetivo es fomentar la integración familiar, la creatividad y la unidad entre todos los participantes. Estas novenas no solo fortalecen los lazos familiares, sino que también promueven un ambiente de trabajo más colaborativo y cohesionado.



Además, los hijos de nuestros trabajadores tuvieron la oportunidad de participar activamente en estas actividades y, como parte de la celebración, recibieron un regalo especial, lo que añadió un toque de alegría y reconocimiento a su participación.

Finalmente, realizamos donaciones de alimentos y prendas de vestir a la Fundación Red Provida de Santander, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas en situación de vulnerabilidad en nuestra comunidad. Con esta colaboración, buscamos apoyar las iniciativas de la Fundación y reforzar nuestro compromiso con la responsabilidad social y la ayuda a los más necesitados.



4.5.3 Perspectivas y Objetivos futuros

Los objetivos futuros del informe incluyen ampliar la participación comunitaria mediante estrategias innovadoras que involucren a un mayor número de personas en actividades y programas comunitarios. Se propone también la implementación de evaluaciones periódicas para medir el impacto de las prácticas comunitarias y ajustar los enfoques según sea necesario. Además, se destaca la importancia de ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo para los miembros de la comunidad, fortaleciendo así sus habilidades para abordar los desafíos locales de manera efectiva.

En última instancia, se hace hincapié en la necesidad de fomentar la creatividad y la innovación en el diseño e implementación de proyectos comunitarios, con el fin de encontrar soluciones efectivas y sostenibles a largo plazo. Esto implica la exploración de nuevas ideas y enfoques que puedan adaptarse a las cambiantes necesidades y contextos comunitarios, promoviendo así un desarrollo integral y equitativo en las comunidades atendidas por RVG IPS SAS.

5. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Declaración de Uso	RVG IPS SAS BIC ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero a 31 de diciembre de 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	
GRI 2: Contenidos Generales	GRI 2-1	Detalles organizativos pág. 10
	GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto pág. 10
	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales pág. 12
	GRI 2-7	Empleados pág. 6
	GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición pág. 6
	GRI 2-11	<u>Presidente</u> del máximo órgano de gobierno pág. 11
	GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos pág. 17
	GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos pág. 8
	GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad pág. 6

Los temas materiales son representados por los cinco compromisos establecidos como sociedad BIC.

- Modelo de negocio
- Gobierno corporativo
- Prácticas ambientales
- Prácticas sociales
- Prácticas con la comunidad

GESTIÓN DE TEMAS MATERIALES

COMPROMISO: MODELO DE NEGOCIO

GRI 3: Temas materiales	GRI 3: Temas materiales 2022	pág. 12
--------------------------------	------------------------------	---------

GRI 204: Prácticas de abastecimiento	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	pág. 12
---	--	---------

COMPROMISO: GOBIERNO CORPORATIVO

GRI 3: Temas materiales	GRI 3-3 Gestión del tema material	pág. 12
--------------------------------	-----------------------------------	---------

COMPROMISO: PRÁCTICAS LABORALES

GRI 3: Temas materiales	GRI 3-3 Gestión del tema material	pág. 12-22
--------------------------------	-----------------------------------	------------

COMPROMISO: PRÁCTICAS AMBIENTALES

GRI 3: Temas materiales	GRI 3-3 Gestión del tema material	pág. 11
--------------------------------	-----------------------------------	---------

GRI 302: Energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	pág. 16
-------------------------	--	---------

GRI 303: Agua y efluentes	GRI 303-5 Consumo de agua	pág. 16
----------------------------------	---------------------------	---------

GRI 306: Residuos	GRI 306-3 Residuos Generados	pág. 15
--------------------------	------------------------------	---------

COMPROMISO: PRÁCTICAS CON LA COMUNIDAD

GRI 413: Comunidades locales	GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	pág. 25
-------------------------------------	---	---------