



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
Unidad Especializada de Salud - UISALUD -

CONSEJO DE DIRECCIÓN
ACTA No. 007 DE 2023

FECHA: 28 de octubre de 2023

HORA: 7:00 a.m.

LUGAR: Sala de Juntas UISALUD.

ASISTENTES

Profesor Gonzalo Alberto Patiño Benavides - Delegado personal del Sr. Rector de la Universidad.

Profesor Gerardo Latorre Bayona – Vicerrector Administrativo.

Profesor Jaime Alberto Camacho Pico - Representante de la Universidad.

Profesora Myriam Ruíz Rodríguez - Representante de la Universidad.

Sr. Gerardo Garrido Aljuri - Representante del Sector Administrativo.

Profesor Álvaro García Pinzón – Representante de los Pensionados.

Dr. Gonzalo Gómez Patiño – Director UISALUD.

AUSENTES

Profesor Fernando Rodríguez Sanabria - Representante del Sector Docente.

Profesor Saúl Mesa Arenas – Presidente de la Asociación de Usuarios.

INVITADOS

Adriana Arenas Sánchez - Secretaria del Consejo de Dirección.

Profesora Claudia Patricia Cote Peña - Profesional Adscrita a la Escuela de Economía y Administración de la UIS.

Greissly Dallanny Cárdenas Angarita - Profesional Adscrita a la Escuela de Economía y Administración de la UIS

ORDEN DEL DÍA

1. Verificación de Quórum y Aprobación del Orden del Día.
2. Consideración Acta N°006 de 2023.
3. Presentación Plan de Igualdad y Diagnóstico Situacional de Género de UISALUD.
4. Presentación Informe de Dirección.
5. Asuntos de Miembros del Consejo de Dirección.
6. Lectura de Correspondencia.



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
Unidad Especializada de Salud - UISALUD -

CONSEJO DE DIRECCIÓN
ACTA No. 007 DE 2023

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Se da inicio a la reunión a las 7:10 a.m., siendo presidida por el Profesor Gonzalo Alberto Patiño Benavides.

1. VERIFICACIÓN DE QUÓRUM Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

Verificado el quórum y aprobado el orden del día, se da inicio a la reunión.

2. CONSIDERACIÓN ACTA N°006 DE 2023.

El Profesor Camacho Pico realiza una observación de forma, al párrafo 4 de Asuntos de Miembros del Consejo de Dirección. Una vez realizado el ajuste correspondiente, el Consejo de Dirección la aprueba por unanimidad.

3. PRESENTACIÓN PLAN DE IGUALDAD Y DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE GÉNERO DE UISALUD.

El Dr. Gómez Patiño da la bienvenida a la Profesora Claudia Patricia Cote Peña y a la Profesional Greissly Dallanny Cárdenas Angarita, adscritas a la Escuela de Economía y Administración de la UIS, quienes lideran el equipo de investigación del Proyecto Diseño Metodológico para Identificar y Cerrar Brechas de Género en las Instituciones de Salud, una Propuesta a partir del Análisis de Caso de UISALUD.

La Profesora Cote Peña agradece al Consejo de Dirección por la invitación. Comenta que el proyecto fue liderado por ella y su equipo de trabajo, pero contó con la participación de todo el personal de UISALUD.

A continuación la Profesional Cárdenas Angarita presenta el Plan de Igualdad de UISALUD, destacando los siguientes aspectos:

Para la elaboración del diagnóstico se establecieron 3 ejes temáticos: 1. Igualdad de oportunidades en la vinculación, permanencia, condiciones laborales y desarrollo profesional; 2. Cultura organizacional incluyente con enfoque de género, y 3. Marco normativo para la transversalización del enfoque de género en el sector de la salud. Estos 3 ejes temáticos se dividieron en 5 dimensiones y a su vez en 13 Subdimensiones.



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER **Unidad Especializada de Salud - UISALUD -**

CONSEJO DE DIRECCIÓN **ACTA No. 007 DE 2023**

Para el análisis de estos 3 ejes, se construyó una batería de 73 indicadores. La principal fuente de información empleada fue directamente la proporcionada por UISALUD, respecto al tipo de vinculación del personal, el nivel de cargo, la antigüedad, la jornada laboral, los salarios y honorarios, y las capacitaciones, con corte a marzo de 2023; así mismo, se empleó como fuente de análisis los documentos institucionales. Adicionalmente, se tomó información de la Encuesta Situacional de Género dirigida al personal de UISALUD tanto administrativo como asistencial, realizada entre el 3 y el 18 de abril/2023, la cual permitió conocer el nivel de satisfacción, las percepciones y experiencias del personal acerca de las condiciones laborales y la cultura organizacional.

Las áreas que presentaron mejores resultados fueron:

- La satisfacción del personal respecto a variables como el nombramiento actual, el ambiente laboral, el espacio, equipo y herramientas para realizar sus labores, y los derechos laborales. Se encontraron índices de satisfacción de más del 80% para todo el personal, los cuales se consideran altos comparados con los que se encuentran a nivel mundial.
- Hay participación paritaria de hombres y mujeres en los cargos de coordinación y en los comités institucionales, lo cual es de resaltar porque a nivel mundial y nacional, el liderazgo del sector salud está concentrado en los hombres.
- Alta tasa de asistencia a las capacitaciones en la entidad (cerca del 90%).

Las áreas que requieren una mayor atención son:

- Reclutamiento y selección. Se reconoce que es un tema que está en cabeza de la Universidad y es un área en donde muchas veces se requiere celeridad en la contratación, pero no se encontró un proceso definido.
- Remuneración, salarios y honorarios: Debido a las brechas salariales por género, se encontró que en el área asistencial, los hombres tienen una mayor remuneración.

La Profesora Ruíz Rodríguez pregunta si está estandarizado por cargo, porque los especialistas ganan más.

La Profesional Cárdenas Angarita responde que se revisó a nivel de estudios, cargo y



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
Unidad Especializada de Salud - UISALUD -

CONSEJO DE DIRECCIÓN
ACTA No. 007 DE 2023

tipo de contratación, sin embargo, la variable que quizá hace la diferencia y está generando la brecha es la experiencia, pero no se contó con esa información, por lo tanto, en el plan de igualdad se analizará ese tema.

La Profesora Cote Peña indica que la desigualdad en la remuneración es un problema estructural en el sector salud.

La Profesora Ruíz Rodríguez comenta que el proceso de reclutamiento, selección y variables en la Universidad es igual para todos, pero se tiene la experiencia como un factor diferencial en el mismo cargo, por lo tanto, no existe brecha o existe, pero no adjudicada a un enfoque de género. En el sector salud se valora la competencia y la formación, porque se manejan vidas, entonces se paga más, pero no necesariamente por ser hombre, sino porque se cumplen los requisitos.

La Profesora Cote Peña responde que ellas trabajan con cifras y eso es lo que muestran las cifras. No están diciendo que en UISALUD las cosas estén mal, reitera que es un problema estructural del sector. Según el reporte que entrega el Banco Mundial, hay brechas de salarios a nivel mundial y el 20% de esas brechas no son explicadas, aunque se analicen variables de educación y experiencia, sin embargo, en el plan de mejoramiento se indagará más y se tendrán en cuenta todas las variables.

- Consejo de Dirección de UISALUD: Debido a la baja participación de mujeres en el área, pues el Consejo de Dirección está conformado en un 80% por hombres y en un 20% por mujeres, reflejando una alta desigualdad en la conformación de la junta.

El Señor Garrido Aljuri pregunta si se tuvo en cuenta que los representantes del Consejo de Dirección son elegidos por votación popular. Considera que en este aspecto no hay discriminación.

La Profesora Cote Peña responde que sí se tuvo en cuenta y no se está hablando de discriminación, se muestra una realidad, el Consejo de Dirección está conformado en un 80% por hombres y en un 20% por mujeres, reflejando una alta desigualdad en su conformación.

El Profesor Camacho Pico refiere que a la fecha el Consejo de Dirección está conformado en un 80% por hombres y en un 20% por mujeres, pero no siempre ha sido así, ha variado a lo largo del tiempo. Los representantes de la dirección de la Universidad siempre han sido 1 hombre y 1 mujer y los representantes de los sectores,



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER **Unidad Especializada de Salud - UISALUD -**

CONSEJO DE DIRECCIÓN **ACTA No. 007 DE 2023**

como decía el Señor Garrido Aljuri, son elegidos por votación, por lo tanto, no depende de la Unidad si es hombre o mujer. Sugiere que en el análisis de la estructura organizativa, se incluya la evolución que ha habido desde que se creó UISALUD en el año 2016 y no solo la foto del corte a abril/2023.

La Profesora Cote Peña indica que cuando se realiza planeación estratégica, se toma la foto del momento y a partir de esa foto se planea, se trabaja con la realidad a hoy. Sin embargo, como se explica más adelante en el plan de mejoramiento, hay variables que no tienen manejo y ésta es una de ellas, no se puede manejar por parte de UISALUD. Hay problemas que tienen solución y problemas que no tienen solución.

El Profesor Patiño Benavides señala que cuando se mira esta trazabilidad en el tiempo, se evidencia una transformación en el mundo, hay un nuevo orden de realidad que reclama una sociedad más justa y por decirlo de alguna manera, una de las injusticias latente en la historia de la humanidad, es el trato desigual hacia las mujeres en muchos aspectos y es lo que se pretende mejorar con todas estas políticas nacionales, internacionales y las asumidas por la Universidad con la Política de Equidad de Género. Es importante evaluar que se está haciendo para lograr esa justicia, ese estado ideal, aunque es un tema difícil, porque como lo indica la Profesora Cote Peña estructuralmente como sociedad, todavía hay una cultura que permea en muchos aspectos y sigue cerrando y negando esas posibilidades para muchas mujeres.

La Profesional Cárdenas Angarita resalta que con este estudio no se está juzgando lo que está bien o lo que está mal, se realizó un diagnóstico para identificar qué aspectos se pueden mejorar de los que son factibles de mejora. El Plan de igualdad se enfocó, principalmente en lograr un cambio de cultura. Comenta que la UIS está iniciando el proceso para obtener el Sello de Equidad Laboral EQUIPARES y muchos de los indicadores evaluados y las preguntas que se hicieron en las encuestas sirven de avance a dicho proceso.

- Lenguaje incluyente y no sexista: Se encontró un bajo uso del lenguaje incluyente y no sexista en los documentos oficiales y en el lenguaje oral. El lenguaje no es sexista en los documentos institucionales, sino que no es incluyente debido a que utiliza siempre el masculino como genérico, por lo tanto, se espera lograr que en todos los documentos futuros se utilice un género neutro o sin género. Respecto al lenguaje oral, las encuestas reflejaron un significativo porcentaje de expresiones sexistas u homofóbicas, alrededor del 70% de las personas, identificaron que con cierta frecuencia han percibido dichas expresiones en la Unidad.



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Unidad Especializada de Salud - UISALUD -

CONSEJO DE DIRECCIÓN ACTA No. 007 DE 2023

- Formas de violencia basadas en género: con mayor atención en el acoso y violencia psicológica y sexual, y las personas que con mayor frecuencia perpetran estos actos son pacientes.
- Atención, denuncia, y sanción de hechos de violencia basadas en género: Dada la baja tasa de denuncia de hechos de violencia basadas en género en relación con el número de casos, puesto que las personas consideran que “no va a cambiar nada”, “porque en su mayoría son los pacientes quienes hacen los comentarios o tienen acciones no deseadas y es difícil poner una queja”.
- Marco normativo para la transversalización del enfoque de género en la fuerza laboral de la salud: Se encontró que hay un bajo conocimiento por parte del personal de UISALUD del protocolo, la política y el plan de igualdad de género, y escasas medidas y estrategias con enfoque de género que se emplean en la Unidad.

La Profesora Cote Peña indica que el Plan de Igualdad de UISALUD, tiene el mismo enfoque del Plan de Igualdad de la Universidad. Lo primero que se trabajó fue la dimensión y sobre la dimensión se planteó un impacto, objetivos y acciones a realizar.

- **Dimensión 1:** Remuneración, condiciones laborales y desarrollo profesional en condiciones de equidad.

Objetivos: 1) Realizar un estudio de carga laboral en función de responsabilidades, con enfoque de género, acorde a las condiciones del mercado; y 2) Evaluar la brecha salarial de género en UISALUD.

Acciones: 1) Contratar estudio de cargas laborales para personal que desarrolla actividades en la planta de la Unidad Especializada de Salud – UISALUD; 2) Realizar revisión y análisis del estudio de carga laboral en colaboración por la consultoría contratada por UISALUD; y 3) Realizar un análisis detallado para identificar las causas de la brecha salarial.

UISALUD ya estaba avanzando en las 2 primeras acciones, con la consultoría contratada con la firma Strategika. En cuanto a la brecha salarial de género, se evaluarán las causas en un estudio más detallado, para determinar si es la parte estructural del sector o hay ítems que puedan mejorarse.

CONSEJO DE DIRECCIÓN
ACTA No. 007 DE 2023

- **Dimensión 2:** Cultura organizacional incluyente; Violencias basadas en género; y Estructura normativa, administrativa y financiera con enfoque de género. Se agruparon 3 dimensiones en una, porque el cambio de cultura organizacional impacta las otras dos dimensiones.

Objetivo: Implementar estrategias al interior de UISALUD para fortalecer una cultura institucional incluyente libre de violencias basadas en género.

Acciones: 1) Presentar a todo el personal de UISAUD la Política de Equidad de Género UIS y el Protocolo para Atención de Hechos de Violencia Basada en Género de la Universidad; 2) Realizar una inducción al personal asistencial y administrativo de UISALUD sobre los estándares de una cultura organizacional incluyente que comparte valores y actitudes que reconocen y respetan las diferencias de género, orientación sexual, discapacidad, etnia, entre otras; 3) Diseñar e Implementar un plan de medios con estrategias como murales, podcast, chats, charlas, con el fin de fortalecer los principios y valores fundamentados en la igualdad de género, y en el uso del lenguaje incluyente y no sexista; y 4) Adoptar los lineamientos institucionales en los documentos de UISALUD considerando el uso del lenguaje incluyente y no sexista.

Dice un autor que cambios culturales empiezan con educación, siguen con educación y terminan con educación. Entonces estos son procesos que están planteados para hacerse, pero que se deben mantener a través del tiempo.

La Profesora Ruíz Rodríguez considera que la estructura del usuario es un problema general para todo sistema de salud, pero es crítico en los regímenes de excepción o especial, porque el usuario considera que le deben dar todo lo que quiera. Los usuarios tienen derechos, pero también deberes, por lo tanto, es importante realizar un trabajo de cultura del usuario.

La Profesora Cote Peña comenta que precisamente por eso se plantea que la campaña de comunicación es muy importante. Sugiere divulgar información educativa a través de los boletines periódicos.

El Señor Garrido Aljuri pregunta qué pasa cuando el usuario se queja ante el Director de la Unidad, porque un funcionario no lo atendió bien, qué posición toma el Señor Director.

La Profesora Cote Peña responde que respecto al tema de violencia de género, existe

CONSEJO DE DIRECCIÓN
ACTA No. 007 DE 2023

un protocolo en la Universidad que no lo activa el Director de la Unidad, sino directamente el funcionario, el afectado. La encuesta reveló que las personas desconocen que existen esos medios, por lo tanto, es importante realizar campañas informativas para que los funcionarios sepan a dónde acudir en esos casos.

La Profesora Cote Peña considera que el plan de medios, es la columna vertebral del plan de igualdad.

- **Dimensión 3:** Cultura organizacional incluyente.

Objetivo: Diseñar un plan de intervención que permita favorecer el bienestar del personal administrativo y asistencial y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Profesor Patiño Benavides sugiere respetuosamente, que en lugar de hablar de diseñar un plan de intervención, consideraría que es un plan de interacción y comunicación.

Acciones: 1) Elaborar y difundir material informativo sobre los derechos de los trabajadores en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; 2) Diseñar e implementar una campaña divulgativa que impulse la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de niños, niñas y adolescentes, personas mayores o de personas con discapacidad, para la conciliación entre la vida laboral y familiar; 3) Capacitar al personal en temas sobre la gestión del tiempo y el bienestar personal; y 4) Plantear una jornada de retiro que permita exteriorizar situaciones de manejo complejo a nivel emocional a nivel laboral y personal.

La Profesora Cote Peña indica que las dos últimas acciones, fueron planteadas por el personal de UISALUD. Los trabajadores realizan jornadas de retiro en grupos, de manera informal, por lo tanto, es importante que UISALUD formalice esos grupos y potencialice el trabajo que de hecho ya se está haciendo.

El Dr. Gómez Patiño comenta que ya se ha venido evolucionando en este tema, puesto que después de un informe preliminar del estudio de cargas, se consideró necesario reforzar algunos servicios como autorizaciones, compra de medicamentos y farmacia, porque se estaban generando horas extras para cumplir oportunamente con los requerimientos de los usuarios, lo cual estaba afectando la vida familiar y personal de los funcionarios. En particular en las áreas de autorización, había 2 funcionarios que estaban generando 40 horas extras mensuales cada uno, debido al alto flujo de

CONSEJO DE DIRECCIÓN
ACTA No. 007 DE 2023

solicitudes diarias, de clínicas y usuarios (entre 80 y 90). En cuanto al servicio de farmacia, los días viernes, los funcionarios se estaban quedando hasta las 12 de la noche, para poder despachar todos los pedidos.

El Señor Garrido Aljuri pregunta si las 48 personas encuestadas, eran personal de planta.

La Profesional Cárdenas Angarita responde que la encuesta fue contestada por 48 personas de las 75 que se encuentran vinculadas a UISALUD en planta (sea por contrato laboral u OPS), de las cuales 14 fueron hombres y 34 mujeres.

La Profesora Cote Peña y la Profesional Cárdenas Angarita finalizan la presentación.

El Profesor Patiño Benavides agradece y felicita por el trabajo que han realizado tan juicioso y detallado, considera que se soporta en un análisis muy serio para la toma de decisiones y se presenta como una oportunidad de mejora a nivel de UISALUD, e incluso de la Universidad.

El Dr. Gómez Patiño igualmente agradece a la Profesora Cote Peña y a la Profesional Cárdenas Angarita, por el trabajo realizado, el cual es fundamental para evaluar la Unidad y poder tomar las mejores decisiones en aras de garantizar una cultura organizacional incluyente.

La Profesora Cote Peña expresa que su mayor satisfacción es que UISALUD es pionera en este proceso, puesto que según lo investigado, ninguna otra institución de salud lo ha hecho hasta ahora y a partir de la experiencia que tuvieron con la Unidad, desarrollarán una metodología para las organizaciones de salud. Agradece a los miembros del Consejo de Dirección, porque el estudio realizado en la Unidad, le dio el insumo para un trabajo de investigación que será un aporte a la sociedad.

Los miembros del Consejo de Dirección, felicitan a la Profesora Cote Peña y a la Profesional Cárdenas Angarita por la presentación realizada. La Profesora Cote Peña y la Profesional Cortes Aguilar se retiran de la reunión.

El Profesor Camacho Pico tiene una observación de forma con respecto al documento presentado, entiende que será una guía, que se implementará hasta los niveles que se consideren pertinentes y en el nivel de actuación que UISALUD como Unidad de la Universidad pueda tener, puesto que hay cosas que deben empatar con la política institucional, por ejemplo en lo referente a los salarios, la Unidad no tiene autonomía y es un tema que tiene que ser coordinado con la Dirección de la Universidad. Cuando se hizo



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER **Unidad Especializada de Salud - UISALUD -**

CONSEJO DE DIRECCIÓN **ACTA No. 007 DE 2023**

la estructura salarial de UISALUD, se definieron unos salarios para unos cargos, independientemente del género, por lo tanto, es necesario revisar a fondo la observación que se hace respecto a inequidad salarial.

El Profesor Latorre Bayona entiende que el estudio pretende que se procuren los concursos cuando se generan las vacantes y de alguna manera motivar que en cargos con mejores salarios, participen las mujeres en igualdad de condiciones y oportunidades, y en caso de empate entre un hombre y una mujer, porque hay una Ley en ese sentido, se prefiera y se contrate la mujer.

4. PRESENTACIÓN INFORME DE DIRECCIÓN.

El Dr. Gómez Patiño presenta el Informe de Dirección, el cual forma parte integral de la presente acta y destaca los siguientes aspectos:

4.1. Gestión del Riesgo en Salud

- A cierre del tercer trimestre del año 2023, la población de UISALUD fue de 2.789 afiliados, que representan el 0,0060% de la población nacional y el 0,1417% del departamento de Santander.
- La población de UISALUD, está concentrada fundamentalmente en el departamento de Santander, donde reside el 96,8% (2.700) de los usuarios. La mayor proporción está en Bucaramanga con el 64,6% (1.801), quienes cuentan con acceso a la IPS primaria ubicada en el municipio de Bucaramanga. Los afiliados residentes en otros municipios son atendidos por la Red Universitaria de Servicios de Salud – RUSS.
- A 30 de septiembre de 2023, del total de afiliados, el 59,9% (1.670) correspondió a cotizantes, el 39,5% (1.102) a beneficiarios y el 0,6% (17) a residentes en el exterior, quienes tienen suspensión temporal de la afiliación. Del total de cotizantes, el 48,6% (812) es personal activo de la UIS y el 51,4% (858) pensionados.
- A cierre del tercer trimestre de 2023, se registró el ingreso de 73 usuarios en total, de los cuales el 34,2% corresponde a la vinculación de 25 cotizantes (dos de ellos son pensionados que reingresaron), y el resto 65,8% a beneficiarios, destacándose en mayor número los hijos entre 18 y 25 años quienes en su mayoría fueron reingresos. En promedio se afiliaron 8 usuarios cada mes.



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Unidad Especializada de Salud - UISALUD -

CONSEJO DE DIRECCIÓN ACTA No. 007 DE 2023

- Así mismo, 97 afiliados realizaron proceso de retiro, de los cuales, el 74,2% (72) eran beneficiarios y el 25,8% (25) cotizantes, de los cuales 16 fueron fallecidos, 6 presentaron renuncia a la Universidad y 3 perdieron su condición de derecho a la afiliación. El promedio de retiros observado por mes fue de 11 usuarios.
- Durante lo corrido del año 2023, se verificó el pago de los aportes efectuados por los afiliados, para el Plan de Beneficios y Plan Adicional de Beneficios, este último con una cobertura del 98,1% de los afiliados cotizantes. El mayor porcentaje de población afiliada al Plan Adicional de Beneficios, está dado por los pensionados con el 51,1%.

El Dr. Gómez Patiño comenta que hay 31 personas que no se encuentran afiliadas al Plan Adicional de Beneficios, 10 corresponden a empleados activos (nuevas vinculaciones, en su gran mayoría personas jóvenes) y 21 a pensionados. En el caso puntual de los pensionados, la Administradora de Fondos de Pensiones – AFP, solo les descuenta y traslada a UISALUD el aporte del 12% obligatorio y ellos deben cancelar directamente a la Unidad el 2,5% adicional, por lo cual algunos se atrasan en los pagos y terminan siendo desvinculados del Plan Adicional de Beneficios, sin embargo, quieren acceder a los mismos beneficios de quienes si están afiliados al plan adicional. Es una situación que preocupa, genera desgaste administrativo y afecta el normal funcionamiento de la Unidad.

- El grupo de enfermedades no transmisibles continúa siendo la principal causa de consulta con un 82% y se mantiene estable frente al año inmediatamente anterior, dado por las enfermedades crónicas asociadas a la edad de los afiliados.
- Dentro de las 10 principales causas de atención en la población de UISALUD por subgrupo, que aportan el 77% de las atenciones. El primer lugar es dado por las enfermedades musculo - esqueléticas con el 16,1%, y en segundo lugar, se encuentran las condiciones neuropsiquiátricas con el 12,9% de participación y un incremento de 8,3 puntos porcentuales frente al mismo período del año anterior. Es preocupante la situación que se está presentando en la población joven, población de adolescentes y población de infancia, con el aumento en los casos de intento de suicidio, no solo en la Unidad, sino a nivel de la población general, lo que incluso ha llevado a que algunas instituciones hayan abierto pabellones exclusivos para la atención de este grupo poblacional.



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Unidad Especializada de Salud - UISALUD -

CONSEJO DE DIRECCIÓN ACTA No. 007 DE 2023

4.2. Gestión de Calidad en la Unidad

- Durante lo corrido del año 2023, el Servicio de Información y Atención al Usuario - SIAU de UISALUD, recibió un total de 66 PQRSR, de las cuales el 80.3% (53) corresponden al rol prestador (23 reconocimientos, 12 peticiones, 14 quejas y 4 sugerencias), y el 19,7% (12 quejas y 1 reclamo) al rol asegurador. Situaciones que se atendieron en su momento y no generaron mayor impacto en la prestación de los servicios.
- Durante los tres primeros trimestres del año 2023, fueron recibidos a través de la plataforma Superargo de la Supersalud un total de 5 reclamos por parte de usuarios de UISALUD, referentes a situaciones de restricción en el acceso a los servicios de salud. Todos fueron respondidos en su debido tiempo, teniendo en cuenta la solicitud de la Supersalud.

El Dr. Gómez Patiño comenta que desafortunadamente hay personas que acuden a la Supersalud como vía primaria, en la mayoría de las veces, sin haber hecho ningún tipo de solicitud ante UISALUD.

- La oportunidad medida en el número de días para la asignación de citas, se encuentra en un 100% bajo el estándar establecido, el cual se fijó teniendo en cuenta el histórico del Sistema de Salud Propio de la Universidad. A cierre del tercer trimestre de 2023, se destaca que la oportunidad en citas de medicina general, y pediatría se encuentra en un día, en cuanto a la asignación de citas de nutrición, medicina familiar y psicología, se encuentran en un tiempo inferior a dos días. En promedio general la oportunidad de los servicios de UISALUD en planta se encuentra en 3.8 días correspondientes a la asignación de 4.642 citas.

El Dr. Gómez Patiño comenta que la oportunidad en la asignación de citas en planta, ha mejorado, con la favorabilidad que dan las nuevas instalaciones y con el incremento de la oferta en las especialidades de mayor demanda. En aras de garantizar la oportunidad requerida, se han tenido que realizar jornadas adicionales los días sábados, en los servicios de reumatología y nefrología, debido a la alta demanda y poca oferta que hay en la ciudad. Nefrología es una especialidad en la que se pretende fundamentalmente, detectar oportunamente cualquier tipo de problema renal e incluso si hay una situación establecida darle manejo, evitando que el paciente evolucione a una falla renal que implique terapia de reemplazo renal - hemodiálisis.



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER **Unidad Especializada de Salud - UISALUD -**

CONSEJO DE DIRECCIÓN **ACTA No. 007 DE 2023**

Endocrinología es una de las especialidades en las que el servicio se presta en el consultorio particular del especialista, con manejo remoto del software institucional. Con esta profesional se realizó una modalidad diferente de contratación, a ella UISALUD le compra una franja horaria de 5 horas semanales y es la Unidad quien administra y programa la agenda de esas consultas, sin embargo, durante el mes de agosto se encontraba en vacaciones, por lo tanto, la oportunidad en las citas para esta especialidad aumentó a 15,5 días.

Se ha privilegiado la contratación directa, de tal manera que UISALUD pueda administrar las agendas, garantizando una mayor oportunidad en la atención.

En el mes de noviembre, se tiene prevista la contratación en planta del servicio de urología, favoreciendo todo lo que corresponde al manejo en particular del Programa de Detección Temprana de Cáncer de Próstata.

La Profesora Ruíz Rodríguez refiere que debido a todos los problemas de acceso que tienen ciertas especialidades, las entidades de salud, están concentrando la atención de los pacientes crónicos en un médico especialista en medicina familiar, medicina interna o médico general entrenado, quien determina la pertinencia de la consulta con las diferentes especialidades, lo cual está dando buenos resultados, porque se hace gestión clínica en cabeza de un médico que conoce toda la historia del paciente y monitorea el plan de cuidado establecido por cada especialista.

El Dr. Gómez Patiño comenta que ese sistema ya ha sido implementado en UISALUD, en este momento hay dos médicos especialistas en medicina familiar, que apoyan la atención de los 80 pacientes del Programa de Atención Domiciliaria y en planta, apoyan la Ruta de Vejez, la cual demanda entrenamiento y experticia para el manejo de todos los indicadores requeridos y la conciliación medicamentosa. La idea es que la atención de los pacientes que están siendo polimedicados y aquellos que en un momento dado están siendo vistos por varias especialidades, se concentre con el médico familiar.

El Profesor Camacho Pico entiende que en especialidades como nefrología y endocrinología, la dificultad en la oportunidad es dada por el mercado, debido a los pocos especialistas que hay frente a la demanda y eso mismo hace que UISALUD no pueda contratar personal para que atienda en planta, por lo tanto, se tiene que someter a las condiciones de la red de prestadores disponible, a la que en algunos casos ni siquiera comprando agenda es fácil acceder. Es un tema que se vuelve crítico, pero que



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Unidad Especializada de Salud - UISALUD -

CONSEJO DE DIRECCIÓN ACTA No. 007 DE 2023

por las condiciones del sistema, UISALUD tiene poco control para generar un impacto efectivo.

El Dr. Gómez Patiño comenta que esa es precisamente la situación que se dio con la especialidad de reumatología, el Dr. Carlos Calderón estaba trabajando dos jornadas semanales en la planta de UISALUD, con gran aceptación y adherencia por parte de los pacientes, pero se tuvo que disminuir la agenda y trabajar jornadas adicionales los días sábados, porque una clínica de la ciudad le ofreció tiempo completo. En este momento, en la ciudad hay aproximadamente 8 reumatólogos y varios están dedicados no solo a la atención asistencial, sino también a labor investigativa, porque reumatología es una de las especialidades en la cual se ha venido incursionando de una manera muy importante con medicamentos biológicos.

- Respecto a las estadísticas del digiturno. En el servicio de farmacia, durante el mes de septiembre/2023, se atendieron 2.708 personas, en el servicio de autorización de servicios 1.1163, en asignación de citas médicas se atendieron en la ventanilla por solicitud del digiturno 913 personas, en el servicio de enfermería, inyectología y procedimientos se tuvo la prestación del servicio a 270 personas y en laboratorio clínico a 123.

El Dr. Gómez Patiño comenta que a nivel del digiturno se realizó una mejora en el sistema, se creó un webservice, en el cual el sistema de digiturno tiene una interacción directa con el sistema asistencial, de modo tal que si un paciente en un momento dado no tiene una fórmula que sea válida para entrega, quiere decir que no tiene medicamentos para reclamar, por lo tanto el sistema no le genera turno para la farmacia y debe dirigirse directamente al servicio de autorizaciones.

- El uso de servicios promedio día, en el servicio de farmacia fue de 135 personas, en autorización de servicios 58 personas, en asignación de citas médicas 46, en laboratorio clínico 6 personas y en enfermería, inyectología y procedimientos 14, sin embargo, en este último se da una situación particular, puesto que se realizan dos jornadas semanales de procedimientos dermatológicos, lo que obviamente genera alteración, pero también es una ventaja importante, porque antes los procedimientos de biopsia, entre otros, conllevaban que el paciente tuviera que ir a clínicas, pero son procedimientos de pequeña cirugía que no ameritan el ingreso del paciente a un ambiente hospitalario.
- En autorizaciones y/o fórmulas el tiempo promedio de espera fue menor a 5 minutos. Para mejorar la oportunidad en la prestación del servicio, desde el mes de

CONSEJO DE DIRECCIÓN
ACTA No. 007 DE 2023

agosto/2023, se modificó locativamente el área de autorizaciones, habilitando 2 ventanillas para la atención en forma simultánea y hay una persona adicional atendiendo todos los requerimientos que llegan a través del correo electrónico, por parte de los usuarios, clínicas y de los diferentes prestadores.

- En procedimientos el tiempo promedio de espera fue menor a 8 minutos y en asignación de citas médicas fue menor a 2 minutos.
- En el servicio de farmacia el tiempo de promedio de espera disminuyó de 16 minutos en el mes de julio a 9,4 minutos en el mes de septiembre/2023, teniendo en cuenta las acciones implementadas para mejorar la atención. Desde el mes de agosto/2023, se modificaron los horarios de prestación de servicio de los regentes de farmacia, por lo tanto, la atención se realiza en el horario de 6 a.m. a 7 p.m., y se habilitaron 2 ventanillas en los horarios que se identificaron como de mayor demanda que son de 8 a.m. a 11 a.m., y de 3 p.m. a 5 p.m.

4.3. Gestión de Promoción y Mantenimiento de la Salud

- Las acciones de promoción y mantenimiento de la salud que desarrolla la Unidad, tienen como objetivo obtener un diagnóstico precoz y realizar un tratamiento oportuno de las diferentes patologías, fomentando hábitos de vida saludable en los afiliados, de acuerdo con la normatividad legal vigente.
- Se ha logrado la meta de cobertura en la mayoría de los programas preventivos (75% a septiembre 30/2023). En el Programa de Detección Temprana de Alteraciones de la Vejez, la cobertura fue del 39,7%, menor a la meta, pues ha habido dificultad en la convocatoria de los pacientes, puesto que en muchos casos el paciente ya está siendo atendido en una ruta específica y no asiste a esta, sin embargo, se ha estado insistiendo en aras de mejorar esa cobertura.

La Profesora Ruíz Rodríguez considera importante hacer un ejercicio de reflexión en ese aspecto, para determinar hasta qué punto un paciente que es multi mórbido, tiene que asistir a la ruta de vejez, puesto que son costos adicionales que no aportan mayor cosa, porque la detección ya de factores de riesgo de detección temprana hace parte de la gestión clínica de su patología.

La Sra. Arenas Sánchez indica que en ese aspecto hay un vacío en la norma, por lo tanto, los entes de control exigen abordar esa población.



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER **Unidad Especializada de Salud - UISALUD -**

CONSEJO DE DIRECCIÓN **ACTA No. 007 DE 2023**

La Profesora Ruíz Rodríguez considera que se puede citar el paciente, pero por ejemplo no hacerle detección temprana con exámenes de laboratorio, porque se le acaban de hacer en otra ruta, transcribir los resultados de esa otra ruta y concentrar la atención en orientación y actividades que le falten en términos del adulto.

La Sra. Arenas Sánchez comenta que esa es otra dificultad que se presenta, los pacientes no se realizan los exámenes de laboratorio, por lo tanto, no se puede avanzar.

El Dr. Gómez Patiño responde que se revisará la norma, para ver si se le puede dar un manejo diferente a los pacientes que ya están siendo atendidos en otras rutas específicas.

- En el Programa de Detección Temprana de Cáncer de Colon y Recto, la cobertura fue del 67,5%. En este Programa se presenta una situación, que es importante socializar con la población usuaria, porque en muchos casos en este tamizaje se detecta hemoglobina humana en heces, determinando que hay un sangrado a nivel del colon, que puede ser por diferentes patologías (hemorroides, enfermedad diverticular, síndrome de intestino irritable, pólipos y tumor de manera incipiente o amplio), entonces para poder hacer un diagnóstico preciso, se le solicita al paciente que se realice una colonoscopia, pero aunque se ha hecho el abordaje con enfermería y trabajo social, los pacientes no entienden que es fundamental realizarse el examen y son reacios a hacerlo.

La Profesora Ruíz Rodríguez sugiere trabajar con algunas cartillas comunicativas, que muestren la importancia de realizarse el examen.

El Dr. Gómez Patiño indica que se modificará la estrategia para ver de qué manera se logra incentivar a las 17 personas que están pendientes de realizarse la colonoscopia.

- En el Programa de Detección Temprana de Cáncer de Mama, se registró una cobertura del 83,3%. En el transcurso del año, se han diagnosticado 2 pacientes en estadios tempranos.
- En el Programa de Detección Temprana de Cáncer de Próstata, se presentó una cobertura importante del 92%. Durante el transcurso del año 2023 se ha diagnosticado 1 caso nuevo de cáncer de próstata descrito como adenocarcinoma de próstata Gleason 4 + 3 y se cuenta con 37 casos prevalentes en seguimiento.

CONSEJO DE DIRECCIÓN
ACTA No. 007 DE 2023

- A nivel del Programa de Acondicionamiento Físico que se realiza en el edificio de Bienestar Pro, durante el período de enero 17 a septiembre 30/2023, se programaron 419 usuarios para valoración, de los cuales 351 ya fueron asistidos.
- Se realizaron en total 14.543 sesiones a pacientes que asisten a diferentes franjas horarias, desde las 5 a.m., hasta las 8 p.m., siendo las 12 m y las 5 p.m., los horarios de mayor ocupación.

El Dr. Gómez Patiño comenta que el Programa de Acondicionamiento Físico ha tenido una muy alta aceptación e indudablemente favorece tanto la detección temprana de cualquier tipo de patología, como también, es un factor de protección en enfermedades crónico degenerativas.

4.4. Ejecución Presupuestal a Septiembre 30 de 2023

- El Presupuesto de Ingresos, gastos de funcionamiento e inversión para el Fondo 12 – UISALUD, para la vigencia 2023, fue aprobado por el Consejo Superior de la UIS, mediante Acuerdo N°062 de diciembre 12 de 2022, por valor de \$25.799,3 millones, como capítulo independiente al Presupuesto General de la UIS y durante el año 2023, ha sido adicionado en \$8.400,3 millones, por concepto de saldo fiscal vigencia 2022 y mayor recaudo en rendimientos sobre depósitos año 2023; dando como resultado un presupuesto definitivo de \$34.199,6 millones.
- El presupuesto de la Unidad se distribuye en cinco fondos (Unidades Académico Administrativas – UAA): 9701 Asegurador, 9702 Prestador, 9703 Alto Costo y Promoción y Prevención, 9704 Reserva Recursos UIS y 9705 Reserva Recursos Propios.
- A septiembre 30/23, el presupuesto de ingresos de la Unidad registró una ejecución presupuestal de \$28.909,7 millones (84,5%), encontrándose por encima de lo presupuestado para éste período del año (75%), sin embargo, se destaca que: 1) Por normatividad de la Planilla Integral de Liquidación de Aportes – PILA, los aportes sobre la nómina de pensionados de COLPENSIONES (\$395,3 millones), correspondientes al mes de septiembre/23, ingresaron en el mes de octubre/23; 2) Por procesos internos en el área de tesorería, los aportes correspondientes a la nómina de empleados activos (\$1.108 M) y pensionados UIS (\$287,9 M) del mes de septiembre/23, fueron registrados en octubre/23; 3) Teniendo en cuenta los lineamientos de la Contaduría General de la Nación, por cambios en el Plan de



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Unidad Especializada de Salud - UISALUD -

CONSEJO DE DIRECCIÓN ACTA No. 007 DE 2023

Cuentas Presupuestales, a partir del año 2022, los rubros de descuentos financieros no se registran en la ejecución de ingresos; y 4) Los rendimientos financieros no se registran por doceavas partes, sino en el momento del recaudo.

- En otros servicios se han ejecutado \$247 millones, por concepto de aportes trasladados por COLPENSIONES, de personas que no son afiliadas a la Unidad y que en varios casos no residen en Bucaramanga, a quienes además sus Entidades Promotoras de Salud – EPS, les niegan el servicio por no estar al día en el pago de aportes. No obstante las tutelas y requerimientos judiciales, COLPENSIONES no ha realizado los correctivos en sus sistemas de información y continua trasladando los aportes en forma errada, situación que genera trámites administrativos adicionales para UISALUD y la Universidad, en el proceso de devolución de dichos aportes.

Otra situación que se presenta, es que no giran los aportes de personas que sí están afiliadas a la Unidad, por lo tanto, después de un sinnúmero de oficios radicados como derechos de petición, ante la no respuesta de COLPENSIONES y de acuerdo al manual de cartera y la potestad que tiene la Universidad de establecer medidas de cobro coactivo, se dictaron por parte de la vicerrectoría administrativa de la UIS, resoluciones de reconocimiento de deuda y cobro coactivo por un valor total de \$273,7 millones de los cuales a la fecha se ha recibido un abono por \$24,4 millones. En los 2 últimos meses se han realizado mesas de trabajo con COLPENSIONES, quien por fin ha mostrado interés en solucionar el problema, por lo tanto, se comprometió a analizar la base de datos entregada por UISALUD y a proponer soluciones al giro de los aportes errados.

El Profesor Camacho Pico refiere que en la anterior sesión, se revisó este tema en detalle, pero también se habló de una reunión virtual con COLPENSIONES agendada para el mes de octubre/2023. Pregunta qué pasó en esa reunión.

El Dr. Gómez Patiño responde que se adquirieron compromisos. COLPENSIONES se comprometió a revisar, por qué no han trasladado los aportes que sí corresponden y por qué se trasladan aportes a UISALUD de personas que no son afiliadas; y por parte de la Unidad, se revisó la información correspondiente a las bases de datos. De otro lado, COLPENSIONES solicitó que la Unidad envíe de manera detallada una relación de todas las devoluciones de aportes que se han realizado, lo que se constituye en un desgaste administrativo injustificado para UISALUD, porque son errores generados por ellos y no por la Unidad. Está pendiente agendar una nueva reunión para el mes de noviembre/2023, para ver qué evolución se ha tenido con el tema.



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Unidad Especializada de Salud - UISALUD -

CONSEJO DE DIRECCIÓN ACTA No. 007 DE 2023

El Profesor Camacho Pico pregunta sí se revisa y se mira a pesar de la inminencia del cobro coactivo.

El Dr. Gómez Patiño responde que sí, el cobro coactivo continúa. Precisamente el proceso de cobro coactivo, es una de las situaciones que generó que se lograran las reuniones con la participación de personas responsables de diferentes instancias de COLPENSIONES.

- Durante el año 2023, se han adicionado al presupuesto de ingresos \$8.400,3 millones, de los cuales \$6.712,4 corresponden a otros recursos de balance, por concepto de saldo fiscal de la vigencia 2022, \$1.235,8 millones a rendimientos financieros, por mayor valor recaudado durante el año 2023 y \$452,1 millones a aportes proyectados a diciembre 31 de 2023. Las adiciones se hicieron con destino principalmente a la contratación de la red de prestadores, al acondicionamiento de los nuevos consultorios y la adquisición de los equipos requeridos para su funcionamiento.
- A cierre del mes de septiembre de 2023, se han registrado en el Fondo Presupuestal 12 – UISALUD, rendimientos financieros por valor de \$5.126,6 millones (111,8%), cifra que se encuentra por encima del valor presupuestado para el período, teniendo en cuenta que los rendimientos no se ejecutan por doceavas partes, sino en el momento del recaudo. Esto es reflejo de las condiciones de mercado, teniendo en cuenta el alza en las tasas de interés.
- Así mismo, se han registrado otros recursos de capital (ingresos de vigencias anteriores - año 2022), por recaudo facturación servicios médico asistenciales prestados a usuarios de la Red Universitaria de Servicios de Salud –RUSS. A septiembre 30/23, éste rubro presentó una ejecución presupuestal de \$107 millones.
- Fondo 9706 Reserva Contingencia Aporte Solidaridad a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES. Este fondo que fue creado según Acuerdo 013 de mayo 29 de 2023, del Consejo Superior de la UIS, con destino a cubrir una eventual condena que obligue a la Unidad a pagar la diferencia entre 1 punto porcentual que se viene girando y el 1.5% reclamado por concepto de fondo de solidaridad, con cargo a los aportes de salud de los pensionados afiliados al régimen especial de salud; tiene como capital inicial la suma de \$414,3 millones y a partir del mes de junio/23 (valor pendiente por trasladar), recibirá el 0.5% adicional que aportan los afiliados pensionados al Fondo de Reserva.



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Unidad Especializada de Salud - UISALUD -

CONSEJO DE DIRECCIÓN ACTA No. 007 DE 2023

Dicho fondo fue creado después de una amplia evaluación por parte de la Oficina Jurídica de la UIS, en la cual se consideró que el concepto emitido por parte del Consejo de Estado, en el cual se planteó que las Universidades no debían aportar el 1% sino el 1.5% a la ADRES de los aportes de los pensionados, es discutible y por lo tanto, la Universidad no generará de manera inmediata el pago solicitado. La Oficina Jurídica de la UIS, ya radicó una demanda ante el Contenciosos Administrativo, contra la norma que obliga a hacer este aporte y se está a la espera de que sea admitida y se adelante todo el proceso correspondiente, que podría durar entre 3 y 4 años.

- Al finalizar el mes de septiembre de 2023, el presupuesto de egresos de UISALUD registró compromisos presupuestales por \$9.658,3 millones (28,2%) y una ejecución del 60,3% (\$20.621,1 millones), que comparada con el mismo período del año 2022, presenta un incremento del 37,2% en el valor ejecutado, en razón a que los costos y algunos gastos no se ejecutan por doceavas partes, sino de acuerdo a las necesidades del servicio.
- En el rubro de servicios personales, se evidencia un aumento del 60,4% (\$1.342,7 millones) en el valor ejecutado, frente al mismo período del año anterior, en consideración al aumento salarial determinado por el gobierno nacional, que para éste año fue del 14,62%, a la provisión de cargos disponibles para los servicios asistenciales y administrativos, de acuerdo a la planta de personal aprobada y necesaria para la correcta prestación de los servicios de salud y al incremento en servicios personales indirectos (3 consultorías: procesos, financiera y de sistemas), fundamentado en la necesidad de actualizar el modelo de salud con miras a articularlo con el Modelo de Atención Integral Territorial - MAITE, de tal forma que se evidencie la complementación e inclusión en dicho modelo, de las ocho líneas de acción citadas en la normatividad respectiva. Así mismo, en razón a la contratación adicional, para todo lo correspondiente al tema de gestión documental y servicio de aseo del gimnasio (2 personas).
- El rubro de gastos generales registró un incremento del 48,9% (\$156,7 millones) en el valor ejecutado, al compararlo con el mismo período del año 2022, por concepto de la estrategia publicitaria de visibilización y socialización que la Unidad ha implementado atendiendo las directrices de los entes de control; gastos por mantenimiento de la planta física, equipos del gimnasio, equipo médico por condiciones de habilitación y seguridad del paciente, mantenimiento del sistema eléctrico e hidráulico; y la cuota de auditaje cancelada a la Supersalud; así mismo, en papelería ha habido un aumento importante, debido a la tarea que se está realizando de gestión documental de historias clínicas, la cual a la fecha presenta un avance del 20%.

CONSEJO DE DIRECCIÓN
ACTA No. 007 DE 2023

El Profesor Patiño Benavides pregunta si hay un presupuesto establecido para la reposición de los equipos del gimnasio.

El Dr. Gómez Patiño responde que sí. El 80% de los equipos del gimnasio eran nuevos y tenían una garantía de 1 año, la cual ya se venció, se estima que tienen una vida útil de por lo menos 5 años y finalizado ese tiempo requerirán reposición.

El Profesor Camacho Pico indica que en la planeación presupuestal de la siguiente vigencia, en el rubro de inversión se debe ir contemplado alguna cuantía para reposición, porque dentro de 5 años se requerirá la renovación de los equipos del gimnasio, pero hay equipos en consultorios cuya vida útil puede estar venciendo dentro de 1 año o de computación en 2 años, etc.

- Los gastos de operación son el rubro de mayor participación en el presupuesto de egresos, representan el 59% (\$12.164,5 millones) del valor ejecutado y registran un crecimiento del 18,3% (\$1.883,3 millones), al compararlos con el mismo período del año inmediatamente anterior, debido en gran parte al aumento en los días de internación en Unidades de Cuidado Intensivo – UCI, a la reanudación de cirugías programadas y procedimientos de carácter electivo, los cuales fueron suspendidos durante la pandemia por Covid-19, generando una carga acumulada de atenciones por resolver, que se están solucionando, lo cual impacta en gran medida el costo por servicios médico asistenciales, agregado a lo anterior, se resaltan los aumentos adicionales a las proyecciones sobre las tarifas de los servicios suministrados por la red de prestadores de salud.
- El rubro de materiales e insumos médico asistenciales, que comprende los materiales necesarios para la atención de pacientes en casa, presenta un incremento del 106,7% (\$150,8 millones), pues debido a la saturación que hay actualmente en los servicios de urgencias de todas las clínicas del área metropolitana, la Unidad promueve la atención directa por parte de los médicos domiciliarios, a la fecha hay 90 pacientes en el Programa de Atención Domiciliaria. Así mismo, se está procurando el egreso temprano hospitalario, de tal manera que el paciente que ya se encuentra en una condición de estabilidad, concluya su tratamiento en casa.
- En adquisición de servicios, el ítem de mayor representación es servicios médico asistenciales. A septiembre 30/23 se han ejecutado \$6.907,6 millones (46% del



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Unidad Especializada de Salud - UISALUD -

CONSEJO DE DIRECCIÓN ACTA No. 007 DE 2023

presupuesto definitivo), a la red contratada de prestadores, servicios de urgencias y servicios de laboratorio clínico prestados por la Escuela de Microbiología UIS.

- A septiembre 30 de 2023, se han cancelado \$548,9 millones por concepto de incapacidades, licencias de maternidad y paternidad del año anterior y de la actual vigencia 2023. No hay comparación en la ejecución presupuestal para el mismo período del año 2022, puesto que a esa fecha, la Universidad no había generado el cobro correspondiente, sin embargo, las incapacidades han tenido un incremento importante en número y tiempo de prolongación.
- El rubro de transferencias corrientes presenta un presupuesto definitivo de \$3.904,5 millones, correspondientes a los Fondos de Reservas Recursos Propios y Recursos UIS, los cuales teniendo en cuenta su destinación específica no se ejecutaban, sin embargo, dentro del Plan de Optimización presentado ante la Rectoría, la División de Servicios de Información de la UIS, diseñó un instrumento para la ejecución del rubro de transferencias corrientes, sin afectar el gasto, proceso que se realiza a cierre de mes y de acuerdo a la ejecución de ingresos.
- Durante los meses de enero a septiembre de 2023, el costo total de medicamentos dispensados fue de \$4.306,4 millones, que comparado con el mismo período del año 2022 (\$3.961 millones), presenta un incremento del 8,7%, debido entre otros aspectos a: 1) La incidencia de enfermedades de alto costo, principalmente cáncer; 2) Incidencia de patologías crónicas degenerativas, propias del envejecimiento poblacional; 3) Hospitalización en casa, debido a la saturación de los servicios de urgencias en clínica y al egreso hospitalario temprano; 4) Innovación tecnológica; 5) El incremento en el precio de algunos productos, puesto que la intervención de precios por parte del Gobierno Nacional en la mayoría de medicamentos fue a la baja, pero en varios casos fue al alza; y 6) Desabastecimiento de medicamentos.
- En el grupo farmacológico de riesgo cardiovascular, se presentó un incremento del 18,6% en el costo de medicamentos dispensados, frente al mismo período del año 2022, en razón a la alta incidencia de patologías crónicas degenerativas, propias del envejecimiento poblacional.
- En éste grupo de riesgo cardiovascular, los medicamentos hipoglicemiantes presentaron un incremento del 36,8% (\$161,5 millones), frente al mismo período del año anterior, tanto a nivel de insulinas como de tratamientos orales, pues procurando



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Unidad Especializada de Salud - UISALUD -

CONSEJO DE DIRECCIÓN ACTA No. 007 DE 2023

un mejor control de los pacientes diabéticos, desde hace más de 2 años, se está realizando insulización temprana, aspecto que se ha venido gestionando con el apoyo de una médica endocrinóloga contratista de la Unidad, lo cual genera un mayor costo en la dispensación de medicamentos, pero disminuye el riesgo de complicaciones en la evolución de la patología.

- Los antihipertensivos e hipolipemiantes registran un aumento del 2,1% y 31,7% respectivamente, debido al incremento en los costos de adquisición, puesto que el desabastecimiento de estos medicamentos, obliga a reemplazarlos y adquirir los que se encuentren en el mercado, por lo general a un mayor precio.
- Los medicamentos psiquiátricos y neurológicos, registran un crecimiento del 8,7% (\$33 millones), frente al mismo período del año anterior, impactado en gran medida por la condición de desabastecimiento y la atención de pacientes con diagnóstico de demencia pre-senil.

El Dr. Gómez Patiño comenta que debido a la regulación de precios, varios laboratorios han tomado la decisión de sacar productos del mercado. El desabastecimiento le ha generado dificultad a todos los aseguradores, esta semana, 3 laboratorios notificaron la salida del mercado de 3 moléculas, lo que conlleva, a recurrir inicialmente a droguerías de barrio que tienen una menor rotación de los productos y una vez agotadas esas existencias, se tiene que hacer el cambio de molécula al paciente, lo que puede llegar a ocasionar una condición de desequilibrio de su patología, sobretodo en medicamentos psiquiátricos o anticonvulsivantes, y obviamente, también se generan inconvenientes con el sistema, porque el usuario tiene que solicitar nuevamente cita con su médico tratante, para el cambio del producto. Es una situación que si bien es de mercado, está afectando de manera muy fuerte todas las condiciones de atención del paciente.

- Los medicamentos oftalmológicos presentan un incremento del 22,6% (\$40,3 millones), en razón al aumento de cirugías oftalmológicas, fundamentalmente de cataratas, se están evacuando los procedimientos que fueron suspendidos, debido a la Pandemia por el Covid-19.
- El rubro de inversión presenta una ejecución del 81,9% (\$1.322,1 millones). Las inversiones para ampliación de la infraestructura y dotación de áreas médicas y administrativas por valor total de \$1.686,3 fueron ejecutadas con presupuesto del año 2022 (\$575,7 millones) y del año 2023 (\$1.110,6 millones). Se hizo una intervención



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Unidad Especializada de Salud - UISALUD -

CONSEJO DE DIRECCIÓN ACTA No. 007 DE 2023

de la planta baja por cerca de 300 m² y del piso 1 mezzanine en aproximadamente 40 m².

4.5. Tesorería.

- A septiembre 30 de 2023, los recursos de tesorería que soportan la operación de UISALUD, ascienden a la suma de \$60.952,2 millones, que al compararse con el valor trasladado por CAPRUIS en Liquidación, presenta un incremento del 92,5%. El crecimiento de las inversiones se da por rendimientos, excedentes de liquidez y nuevos aportes de afiliados, la Universidad y la Unidad a los Fondos de Reserva.

El Dr. Gómez Patiño comenta que está pendiente que la División Financiera de la UIS, realice la distribución de algunos recursos que se están registrando en el Fondo Asegurador, pero pertenecen a los Fondos de Reserva.

5. ASUNTOS DE MIEMBROS DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN

- La Profesora Ruíz Rodríguez manifiesta que en una sesión anterior, se había solicitado y sigue pendiente, hacer un análisis de la sostenibilidad de la compensación de riesgos.

El Dr. Gómez Patiño responde que ese tema está incluido en la Consultoría que está realizando la firma Strategika. La consultoría, incluye todo lo que corresponde a la evaluación del riesgo actuarial y está contemplado para un horizonte de 5 años.

- El Sr. Garrido Aljuri comenta que un compañero usuario del sindicato, le manifestó que hay algunos daños en la batería sanitaria y puertas, aunque no le especificó el área, pero le solicitó transmitir el mensaje, para que se realicen los arreglos requeridos.

El Dr. Gómez Patiño explica que se han presentado algunas dificultades con las baterías sanitarias que están instaladas para las personas de movilidad reducida, puesto que son automáticas, tienen unos sensores especiales y no se consiguen los repuestos, por lo tanto, uno de los sanitarios tuvo que ser cambiado. En cuanto a las puertas, el inconveniente se presentó en el área de pequeña cirugía, el vidrio se partió de manera espontánea, pero ya fue reemplazado.

CONSEJO DE DIRECCIÓN
ACTA No. 007 DE 2023

- El Sr. Garrido Aljuri indica que el mismo usuario le preguntó si es posible hacer un pequeño reajuste al auxilio por monturas, debido a que están muy costosas. Pregunta si el ajuste es anual.

El Dr. Gómez Patiño manifiesta que el costo de las monturas depende en gran parte de las preferencias de la persona. El auxilio para monturas se autoriza cada 5 años para los afiliados cotizantes y corresponde al 20% del salario mínimo legal mensual vigente (\$232.000 para el año 2023), por lo tanto, el valor se actualiza cada año, de acuerdo al incremento del salario mínimo.

- El Sr. Garrido Aljuri expresa que una usuaria le hizo un reclamo al médico tratante, porque siempre le formula medicamentos genéricos, él le comentó que este punto, lo ha tratado muchas veces dentro y fuera de UISALUD, pero lamentablemente las personas no entienden la diferencia entre medicamento genérico y comercial. El medicamento genérico no es sinónimo de mala calidad.

La Profesora Ruíz Rodríguez explica que el problema de algunos medicamentos genéricos en Colombia, es que el INVIMA no es estricto en la supervisión de los laboratorios farmacéuticos, pero UISALUD le compra a laboratorios reconocidos y con buenas prácticas de manufactura.

El Dr. Gómez Patiño manifiesta que se hace un análisis muy juicioso para la selección de los medicamentos incluidos en el vademécum de UISALUD.

6. LECTURA DE CORRESPONDENCIA

No se presentó.

Siendo las 9:45 a.m., y agotado el orden del día, se da por terminada la reunión.


GONZALO ALBERTO PATIÑO BENAVIDES
Presidente Consejo de Dirección


ADRIANA ARENAS S.
Secretaria Consejo Dirección