

Abril, 2024

# Reporte de Sostenibilidad 2023

alra



## 1. Orgullo Auna

- Mensaje del presidente
- Nuestros orígenes
- Nuestras sedes
- Auna en números
- Nuestros reconocimientos del año
- Nuestras certificaciones y acreditaciones

## 2. Sobre Auna

- 2.1. Conócenos
- 2.2. Estrategia de Sostenibilidad en Auna

## 3. Nuestro gobierno corporativo

- 3.1. Gobierno Corporativo
- 3.2. Ética y cumplimiento
- 3.3. Seguridad y transparencia
- 3.4. Cadena de suministro responsable

## 4. Construyendo sociedades más saludables

- 4.1. Innovación en salud
- 4.2. Bienestar del paciente
- 4.3. Gestión social

## 5. Fortaleciendo el talento Auna

- 5.1. Gestión del talento

## 6. Cuidamos el medio ambiente

- 6.1. Nuestra estrategia ambiental
- 6.2. Emisiones de GEI
- 6.3. Gestión del agua y energía
- 6.4. Gestión de residuos

## 7. Anexos

- 7.1. Índice de contenidos GRI
- 7.2. Índice de contenidos SASB
- 7.3. Otros indicadores



# 1. Orgullo Auna

03

Orgullo Auna



# Mensaje de nuestro presidente

(GRI 2-22)

Estimados pacientes, miembros, proveedores, colaboradores y sus familias:

Me complace presentar el Reporte de Sostenibilidad de Auna correspondiente al 2023. Este documento no solo refleja los logros y el progreso alcanzado a lo largo del año, sino que también subraya el compromiso con la misión de transformar la atención de la salud en Latinoamérica, siempre colocando a las personas en el centro de todas nuestras acciones.

04

**Nuestra misión es transformar la salud en Hispanoamérica, previniendo y manteniendo a nuestras comunidades en la salud, así como detectando y tratando la enfermedad de todos a los que cuidamos.** Este camino que estamos recorriendo juntos pacientes, familiares, médicos, enfermeros, técnicos y administradores nos llevará a la salud y al bienestar de afiliados y pacientes.

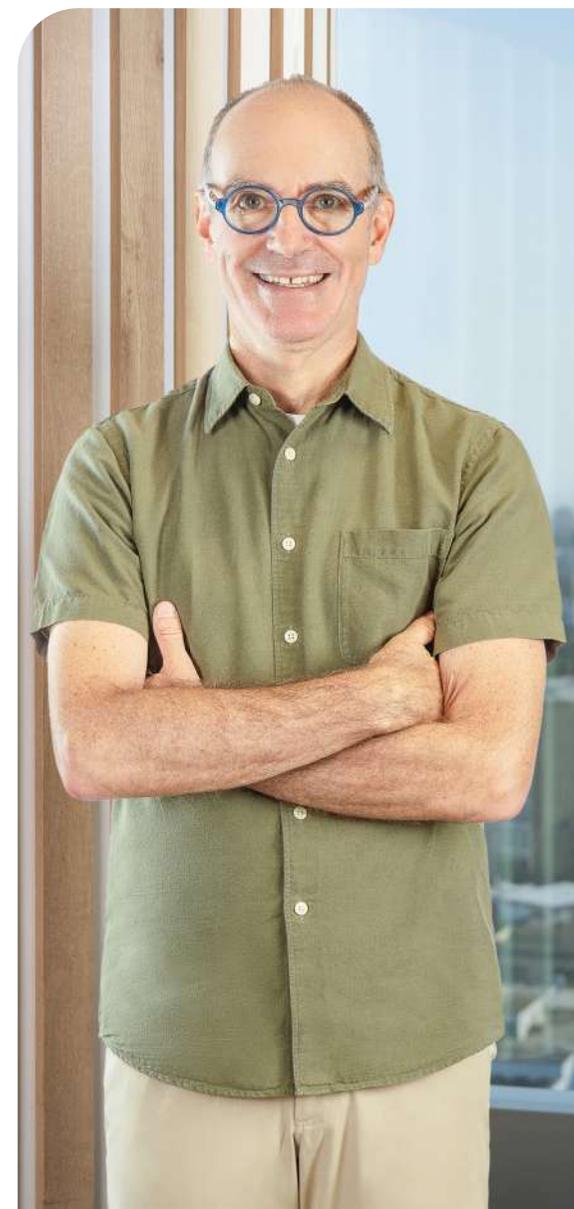
Desde los inicios de la compañía, **hace más de 30 años, seguimos nuestro mandato de dar acceso a la salud, enfocándonos particularmente en las grandes enfermedades de alta complejidad, como oncología.** Hoy ya contamos con 31 centros de salud en Perú, Colombia y México. Estamos convencidos que lo más importante es cuidar, no solamente curar, por ello en el 2023 realizamos más de 130,000 exámenes preventivos, que nos permiten, detectando tempranamente la enfermedad, mantener a nuestras familias en la salud. Contribuimos también a este compromiso brindando la óptima resolutivez médica, logrando altos estándares de sobrevivencia y experiencia de los pacientes. Seguimos ofreciendo productos de aseguramiento y

soluciones que permiten a las familias estar protegidos y tener acceso a una salud de calidad en enfermedades de alto impacto, tal es el caso de Oncosalud que provee programas oncológicos líderes en el mercado peruano, brindando atención integral y especializada a quienes más lo necesitan. Somos conscientes de que este viaje apenas está comenzando, hay mucho más por hacer y muchas familias aún sin acceso a la salud, y estamos en ello.

En el 2023, **los más de 14,000 colaboradores de Auna han trabajado para hacer realidad nuestros ideales, logrando momentos significativos de éxito y superación.** Por esa pasión y compromiso con la salud, estamos muy agradecidos con ellos y con sus familias que también contribuyen a los grandes logros del año. Desde los más de 50,000 pacientes en Perú y Colombia que seguimos tratando y acompañando en su lucha contra el cáncer, hasta las 1,069,000 consultas que hemos atendido en distintas especialidades. Este reporte narra una historia de dedicación y compromiso.

En Auna aspiramos a seguir aportando a la transformación de la salud. Realizamos en el 2023 el primer análisis de materialidad regional, e identificamos temas prioritarios en áreas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), junto con una primera evaluación de los riesgos ASG. Hemos formado el Comité Regional de Sostenibilidad para fortalecer las acciones en este aspecto y estamos aquí presentamos el segundo Reporte de Sostenibilidad.

Durante el 2023, nos propusimos seguir mejorando la experiencia de pacientes brindando actividades



“

A través de nuestra campaña de donación de sangre, impulsamos más de 26 mil donaciones en toda la región.”

y espacios diseñados especialmente para ellos y sus familias, al tiempo que ofrecemos información clara y un apoyo emocional constante. Nos alegra compartir que logramos un NPS de 82.0 en México, 65.6 en Perú y 83.5 en Colombia. En Perú tenemos una oportunidad clara de mejora, y la atenderemos principalmente ampliando nuestros servicios para atender anticipadamente a nuestros pacientes y sus familiares.

**En el 2023 también la campaña de donación de sangre, logrando más de 26,000 donaciones en toda la región.** Además, donamos más de 600 mamografías para comunidades vulnerables en Perú y México. Seguimos desarrollándonos como voceros y promotores de la salud, la medicina y los buenos hábitos de vivencia. En Colombia, 986 estudiantes y docentes acudieron a las conferencias realizadas en 3 colegios de Medellín. En México, +850 personas asistieron, presencial y virtualmente, a nuestra conferencia “Nuevas Fronteras de la Oncología”, que desplegamos Monterrey. Mientras que en Colombia y Perú, 790 colaboradores se capacitaron en los dos centros de simulación médica.

**Seguimos comprometidos con la gestión de impacto ambiental y así en el 2023, el 85% de nuestras operaciones hospitalarias en la región cuentan con una medición de huella de carbono.** Hemos también promovido el uso eficiente de recursos, el cuidado del ambiente y las mejores prácticas de sostenibilidad, convocando a más de 5,000 colaboradores en nuestras campañas de educación ambiental, así como la promoción del ahorro de energía y el desarrollo de iniciativas de movilidad sostenible en nuestras sedes.

El largo camino recorrido hasta hoy, en el que constan muchos hitos de éxito, nos impulsa a más, y así seguimos buscando y encontrando formas de brindar una atención médica de calidad a quienes la necesitan, centrada en la empatía y la compasión. En

Auna la mayoría de nuestros pacientes y familiares se sientan cuidados, apoyados y comprendidos. Seguimos comprometidos en hacer una diferencia significativa en la vida de quienes confían en nosotros para su cuidado médico.

Este informe representa una celebración colectiva de lo que hemos construido juntos y de lo que aspiramos alcanzar en el futuro. A través de la colaboración y el trabajo en equipo, hemos creado un ecosistema de salud que prioriza y pone en el centro al paciente, e integra servicios de salud y soluciones presenciales y digitales, para facilitar el acceso y mejorar experiencias.

Los invito a explorar este reporte, no solo como observadores, sino como participantes activos de la historia de esfuerzo y dedicación que estamos construyendo, y también como críticos constructivos de lo que podemos ambicionar en el futuro. Que este documento nos inspire a continuar avanzando, enfrentando los desafíos con determinación y reafirmando nuestro compromiso con la excelencia en el servicio a la salud y bienestar de nuestras comunidades.

Gracias por ser parte del gran equipo que es Auna, por creer en nuestro propósito y por contribuir cada día a transformar la salud en Latinoamérica. Juntos continuaremos marcando la diferencia en la vida de aquellos a quienes servimos.

Con gratitud y compromiso,

**SUSO ZAMORA**

Presidente Ejecutivo del Directorio y Presidente de Auna

# Nuestros orígenes

(GRI 2-1)



06

» Orgullo Auna

En 1989 los doctores Luis Pinillos Ashton y Carlos Vallejos Sologuren, dos médicos oncólogos visionarios, junto con Juan Serván Rocha, experto en seguros, y el empresario Víctor Hugo Gonzales Castillo se unieron para dar vida a Oncosalud, una empresa peruana de servicios de salud especializada en prevención, detección y tratamiento oncológico.

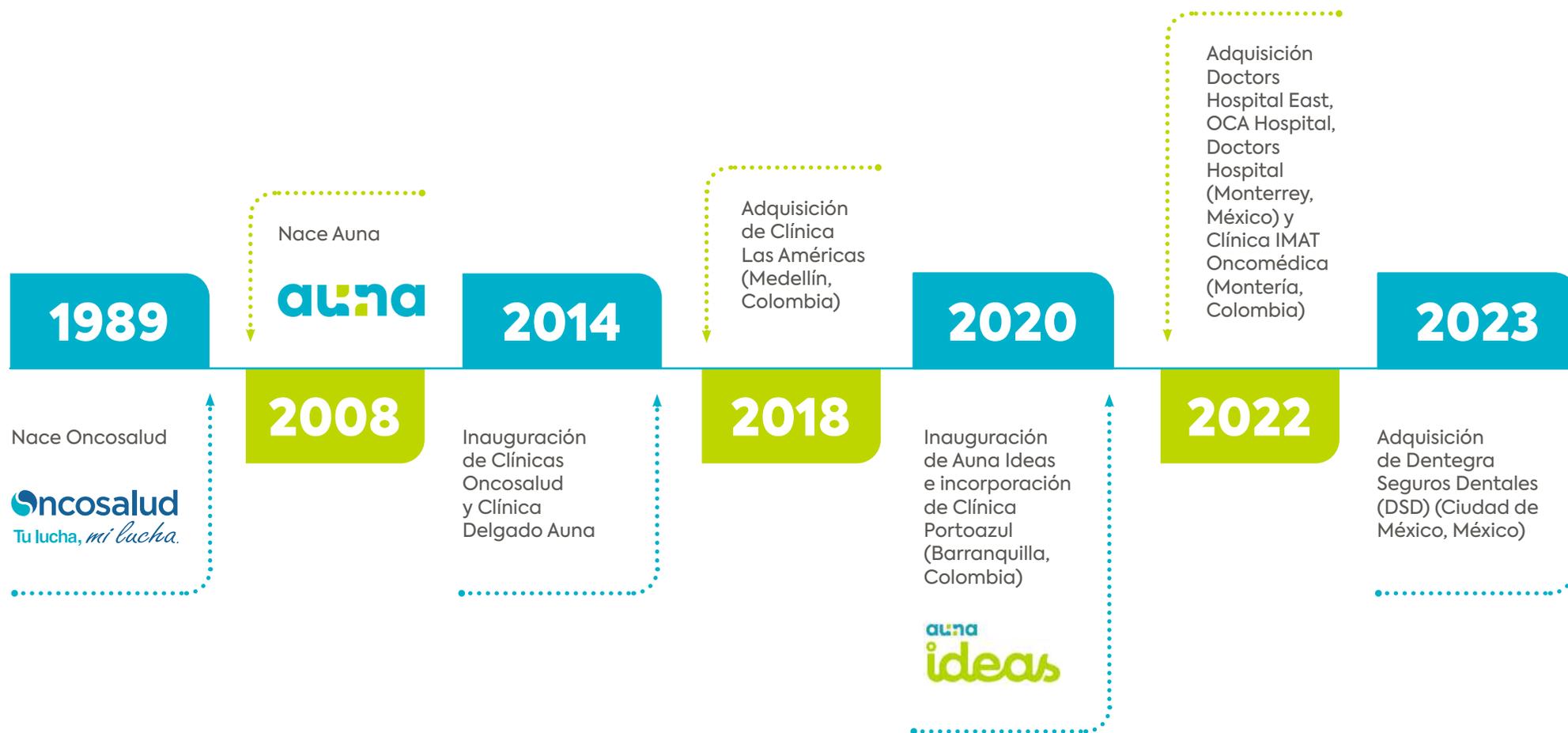
Con la visión de brindar servicios de salud con un enfoque renovado de atención centrada en las personas, en el 2008 Oncosalud fue adquirido por Enfoca Inversiones, una empresa dedicada a invertir en talento empresarial e ideas con potencial, y de esta unión nació **Auna**.

‘Auna’ es una palabra que refleja su propósito: **integrar, unir y armonizar**. De esta manera, Auna se formó con la misión de dejar atrás la atención de la salud de manera fragmentada, y llevar salud y bienestar a sus miembros y pacientes. Estamos comprometidos con las comunidades y los países en los que operamos, y con el propósito de **transformar la experiencia de la salud**.

Con más de treinta años de trayectoria, Auna es incorporada en Luxemburgo y se encuentra presente en México, Colombia y Perú, con más de 14,000 colaboradores. Hoy brinda un **cuidado integral de la salud en cada etapa de la vida**, a través de soluciones tecnológicas, una red extensa de clínicas y centros médicos, y servicios transversales, situando al cliente y el paciente en el centro de la experiencia, respaldado por la investigación médica más avanzada.

# Una Historia de desarrollo y crecimiento

07



# Nuestras sedes

(GRI 2-1, 2-2)

## MÉXICO

### Monterrey

- OCA Hospital (OCA)
- Hospital East (DHE)
- Doctors Hospital (DH)

### Ciudad de México

- Dentegra Seguros Dentales

## COLOMBIA

### Medellín

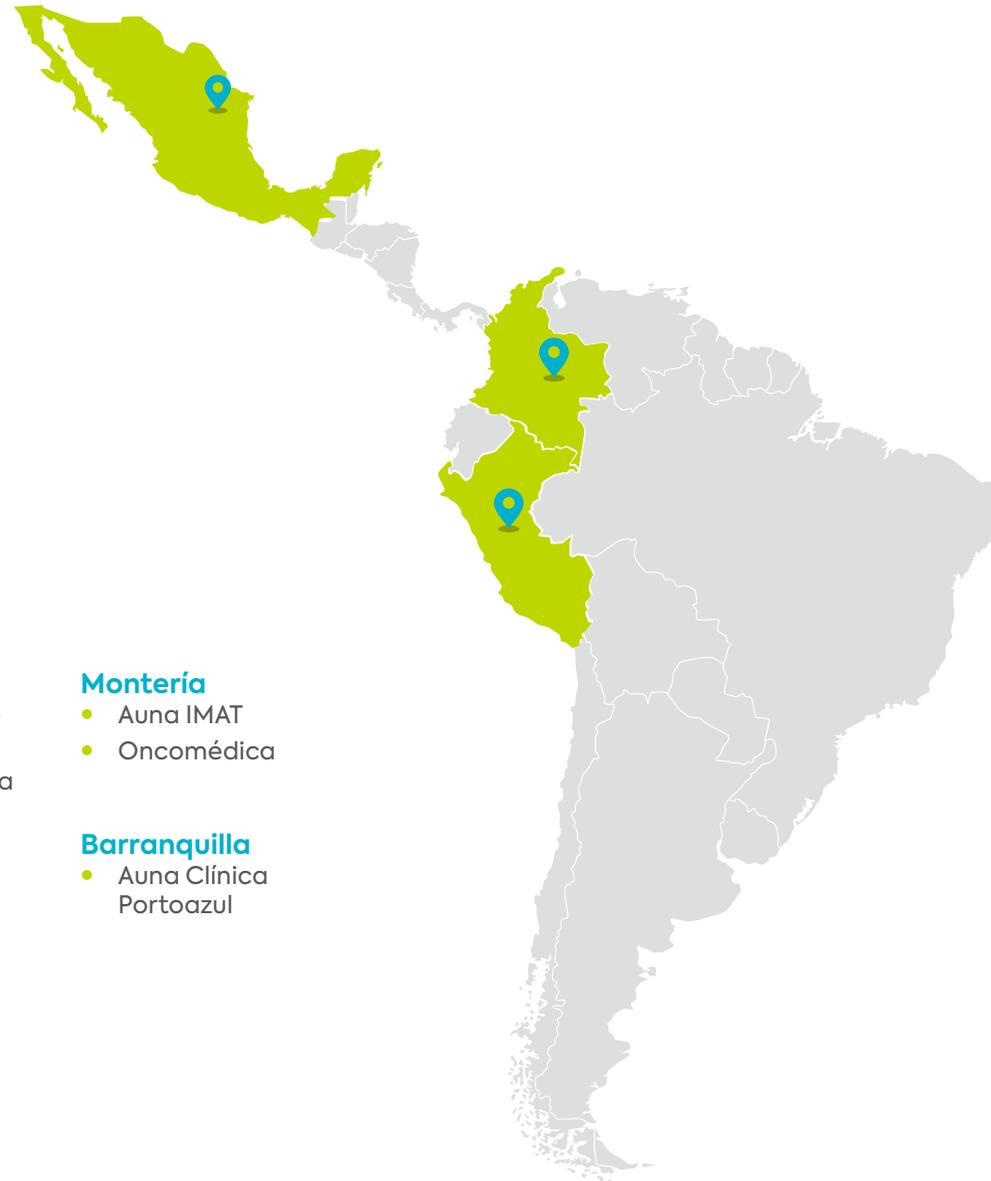
- Auna Clínica Las Américas - Sede 80
- Auna Centro Médico Arkadia
- Centro Médico City Plaza
- Clínica Las Américas - Sede Sur
- Auna Centro Mastología San Fernando
- Auna Instituto de Cancerología

### Montería

- Auna IMAT
- Oncomédica

### Barranquilla

- Auna Clínica Portoazul



## PERÚ

### Piura

- Auna Clínica Miraflores

### Trujillo

- Auna Clínica Camino Real

### Arequipa

- Auna Clínica Vallesur

### Chiclayo

- Auna Servimedicos
- Auna Clínica Chiclayo

### Lima

- Centro de medicina física y rehabilitación Auna
- Auna Clínica Delgado
- Auna Clínica Guardia Civil
- Auna Oncosalud San Borja
- Auna Clínica Oncosalud
- Auna Oncosalud San Isidro
- Auna Centro de Bienestar

### Callao

- Auna Clínica Bellavista

# Auna en números



14,958

colaboradores  
en Perú, Colombia  
y México



26,944

donaciones de sangre  
en Perú, Colombia  
y México



+ 97,100

personas impactadas  
positivamente por los  
proyectos sociales de Auna



97.63%

de los proveedores  
son locales a  
nivel regional



119,000

horas de formación  
de nuestros colaboradores  
en Perú y Colombia



2,308

camas disponibles  
a nivel regional



353,303

atenciones en  
emergencia



88,857

cirugías realizadas



1,270,930

miembros

# Nuestros reconocimientos del año

## EN COLOMBIA:

### IMAT ONCOMÉDICA

Reconocimiento en la categoría Oro en el Premio Lideram, por parte de la Corporación del Valle del Sinú y San Jorge.

Por resultados en gestión ambiental, entregado por la autoridad ambiental de Córdoba.

### CLÍNICA LAS AMÉRICAS – SEDE SUR

Certificación LEED (Leadership in Energy & Environmental Design), reconocimiento que certifica a edificios verdes que cuenten con eficiencia energética y diseño sostenible.



### BANCO DE SANGRE DE COLOMBIA

Acreditación de la AABB (Association for the Advancement of Blood & Biotherapies), renovable cada dos años.

## EN PERÚ:

### BANCO DE SANGRE DEL PERÚ

Acreditación ACI platino (Accreditation Canada International), renovable cada dos años.



ACCREDITATION CANADA

### CLÍNICA ONCOSALUD, CLÍNICA DELGADO AUNA, VALLESUR Y AUNA CHICLAYO

Reconocimiento de la primera estrella del Programa Huella de Carbono Perú del Minam.



### CLÍNICA DELGADO AUNA

Certificación LEED (Leadership in Energy & Environmental Design), reconocimiento que certifica a edificios verdes que cuenten con eficiencia energética y diseño sostenible.



### RANKING MERCOS ESG PERÚ 2023

Clínica Delgado - Auna es la # 1 en el sector salud. Top 100 empresas sostenibles en el país (puesto 68).



### RANKING MERCOS TALENTO PERÚ 2023

Clínica Delgado - Auna es la # 1 en el sector salud. Top 100 empresas líderes en atraer y retener talento (puesto 53).



### IASLC CANCER CARE TEAM AWARD

El equipo de oncología torácica de Oncosalud fue seleccionado como ganador regional para América Latina.



# Nuestras certificaciones y acreditaciones

## EN COLOMBIA:

### AUNA IMAT ONCOMÉDICA

Buenas Prácticas de Elaboración Invima.



### CLÍNICA PORTOAZUL

Renovación de certificación Newpalex, como equipo excelente de cuidados paliativos de niveles domiciliario, ambulatorio y hospitalario.



Buenas Prácticas de Elaboración Invima.

### CLÍNICA LAS AMÉRICAS – SEDE 80

Certificación Unidad Clínica de Alto Desempeño (categoría bronce).



Buenas Prácticas de Elaboración Invima.



### INSTITUTO DE CANCEROLOGÍA

Certificado como Centro de Excelencia en Cáncer de Pulmón por la Fundación ECO de España.



Buenas Prácticas de Elaboración Invima.



## EN MÉXICO:

### DOCTORS HOSPITAL AUNA

- Distintivo Salud. Espacio ciento por ciento libre de humo de tabaco y emisiones.
- Distintivo Salud. Higiene, Confianza y Seguridad en el Manejo de los Alimentos.
- Distintivo Salud. Empresa Saludable.
- Distintivo H. Higiene, Confianza y Seguridad en el Manejo de los Alimentos.



### DOCTORS HOSPITAL EAST AUNA

- Distintivo Salud. Empresa Saludable.
- Distintivo Salud. Higiene, Confianza y Seguridad en el Manejo de los Alimentos.
- Distintivo H. Higiene, Confianza y Seguridad en el Manejo de los Alimentos.

### OCA HOSPITAL

- Distintivo H. Higiene, Confianza y Seguridad en el Manejo de los Alimentos.
- Distintivo Salud. Espacio ciento por ciento libre de humo de tabaco y emisiones.



## EN PERÚ:

### ONCOSALUD S.A.C.

Certificación ISO 9001:2015 – Sistema de gestión de la calidad. Renovación certificación Newpalex.



### AUNA PERÚ

ISO 37001 Antisoborno.

# 2. Sobre Auna



## 2.1 Conócenos

**Nuestro propósito:  
Cuidar la vida para vivirla mejor, siempre**

### ¿Quiénes somos?

Somos una organización cuyo compromiso principal es llevar **salud y bienestar a las personas** centrándonos siempre en ellas para transformar su experiencia de atención en salud.

Desde el 2008 nos mantenemos firmes en nuestro propósito de **“Cuidar la vida para vivirla mejor, siempre”**, trabajamos todos los días para ofrecer seguridad y altos estándares de atención que aseguren **la mejor experiencia en el cuidado de la salud** para miles de personas.

Tenemos a disposición de nuestros pacientes y afiliados una red de clínicas, hospitales, centros médicos, centros de bienestar, servicios de salud transversales, productos de aseguramiento y servicios digitales. Todo ello **con el soporte de la investigación médica y académica más avanzada, pero, en especial, de un equipo de primer nivel.**

En Auna estamos centrados en generar una propuesta de valor inigualable para nuestros pacientes, familias, comunidad y personal, con el fin de ayudarlos a disfrutar de una vida larga y saludable. Para plasmar ello de manera integral, hemos establecido el **Auna Way**. Este enfoque, que representa un manifiesto de la vivencia de nuestro propósito, **fusiona nuestra visión, valores y prácticas**, los cuales promovemos en cada uno de los países donde operamos.

### MISIÓN:

Transformar el cuidado de la salud

### VISIÓN:

Ser el líder y referente de la salud en Latinoamérica, con atención centrada en las personas

## ¿Por qué hablamos del Auna Way?

**ACCESO:** porque aspiramos a liderar el círculo virtuoso de acceso a salud, brindando inmediatez y soluciones de alta calidad a las poblaciones que atendemos. Empoderamos a nuestros usuarios a estar en control de su salud y bienestar y de hallar en nosotros a su compañero preferido, por proveer un cuidado integral para toda la familia.

**CULTURA:** porque basamos todo lo que hacemos en nuestro mayor activo: nuestra gente. Cada persona en Auna incorpora nuestros principios de cuidamos, transformamos, nos apasionamos y sorprendemos, y de esta manera contribuye a nuestra excelencia institucional, en la búsqueda constante de los mejores resultados posibles.

El Auna Way se fundamenta en cuatro pilares claves que contribuyen con nuestro objetivo.

**Persona al centro:** Priorizamos la seguridad del paciente, la calidad del acto, los resultados médicos y una experiencia extraordinaria; Sostenemos el recorrido del usuario



desde la prevención, detección temprana, tratamiento pertinente, hasta el manejo y la recuperación.

**Excelencia asistencial:** Ofrecemos servicios de última generación y promovemos la medicina basada en evidencia para obtener resultados excelentes; profundizamos nuestra competencia en áreas estratégicas y nos enfocamos en la alta complejidad, a través de Centros de Excelencia.

**Estrategia operacional integrada:** Entregamos un continuo coherente y fluido, incrementando la eficiencia y eliminando redundancias; estandarizamos y escalamos protocolos médicos para tomar decisiones basadas en data, mejor predictibilidad y resultados generales.

**Crecimiento sostenible:** Crecemos de manera congruente y deliberada, completando nuestros ecosistemas urbanos y nacionales existentes; invertimos estratégicamente, priorizando eficiencias y escalando nuestro modelo operacional probado.

## Principios culturales Auna

Nuestra prioridad es el cuidado de la salud y el bienestar de las personas mediante una atención de calidad. Para afrontar este desafío, en el 2021 definimos nuestro marco cultural Auna, el cual se resume en **CUATRO PRINCIPIOS CULTURALES**:

### Nuestro origen:

Ponemos a la persona en el centro, brindándole acceso a soluciones de salud y atención diferenciada

### Nuestra ambición:

Transformar el cuidado de la salud

Ser el ecosistema de salud preferido en Latinoamérica, atendiendo poblaciones a lo largo de su vida y ofreciéndoles la mejor experiencia en salud



### Cuidamos:

Buscamos siempre el **bienestar de las personas** desde una conexión real y el entendimiento de su momento de vida.

### Nos apasionamos

Sabemos que en equipo disfrutamos, aprendemos y logramos **mejores resultados**.

### Transformamos:

Ideamos constantemente **nuevas formas para hacer la vida más fácil**.

### Sorprendemos:

Damos siempre lo mejor para entregar un **valor diferenciado y crear experiencias significativas**.



## Nuestros Valores:



**EXCELENCIA:** Siempre brindamos la mejor calidad y el más alto estándar en el cuidado de la salud y bienestar.



**COLABORACIÓN:** Trabajamos en conjunto y de forma integrada (con el paciente y su familia) ante las necesidades de los pacientes.



**EMPATÍA:** Genuino, vivo interés y pasión por comprender las necesidades y emociones de nuestros pacientes como si fueran las nuestras.



**INNOVACIÓN:** Nos renovamos y reinventamos para siempre ser mejores al servir a nuestros pacientes.



**INTEGRIDAD:** Honestidad y ética en lo que hacemos para merecer la confianza de todas las familias que recibimos.

# 2.2. Estrategia de Sostenibilidad en Auna

(GRI 2-3, 2-22, 3-1, 3-2)

## Sostenibilidad para transformar la salud: cuidando a las personas y el planeta de forma ética y transparente

### 17 | Sostenibilidad en Auna

En Auna el cuidado es nuestra máxima prioridad, filosofía que se extiende más allá de nuestros colaboradores y pacientes, que abarca también a las comunidades en las que operamos, y contribuye activamente en su desarrollo, necesidades y bienestar. Reconocemos que **transformar la salud en Latinoamérica implica impactar de forma interdependiente en la sociedad y medio ambiente**. Por ello contamos con una gestión de sostenibilidad que busca beneficiar a la comunidad y al ambiente, trabajando de manera alineada a nuestra estrategia de negocio.

Nuestro enfoque de sostenibilidad consiste en **contribuir de manera responsable y transparente a la salud y al crecimiento general**. Como testimonio de este compromiso, presentamos en el 2023 nuestro primer **Reporte de Sostenibilidad**, un documento que resume el trabajo y el crecimiento alcanzados durante el 2022 en Perú y Colombia en los aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo. Este esfuerzo inicial, que permitió establecer una línea de base para medir nuestra gestión de sostenibilidad en los países donde operamos, marca el inicio de nuestra contribución, y sostenible al bienestar de las comunidades y al cuidado del medio ambiente, mientras trabajamos éticamente cada línea de gestión.

### Nuestra estrategia de sostenibilidad

TEMA ASG	SUB-TEMAS	OBJETIVO
Ambiental	<p><b>Cuidamos el ambiente</b></p>	El lugar en el que vivimos tiene un impacto directo en nuestra salud. Por ello, estamos comprometidos con gestionar nuestro impacto ambiental de forma responsable.
Social	<p><b>Desarrollo de la Salud y promoción del bienestar</b></p>	Promovemos el cuidado y prevención de la salud. También impulsamos el conocimiento científico y la investigación médica, para que más personas puedan tener una vida larga y saludable.
	<p><b>Empoderamiento del personal</b></p>	Ponemos a nuestra gente en el centro, desde proveedores hasta colaboradores, quienes son el motor que nos ayuda a transformar el cuidado de la salud para más personas.
Gobierno	<p><b>Gestión ética y transparente</b></p>	Queremos transmitir confianza. Por ello trabajamos con honestidad y ética en cada momento, poniendo en práctica nuestros valores.



## Temas materiales

(GRI 3-1, 3-2)

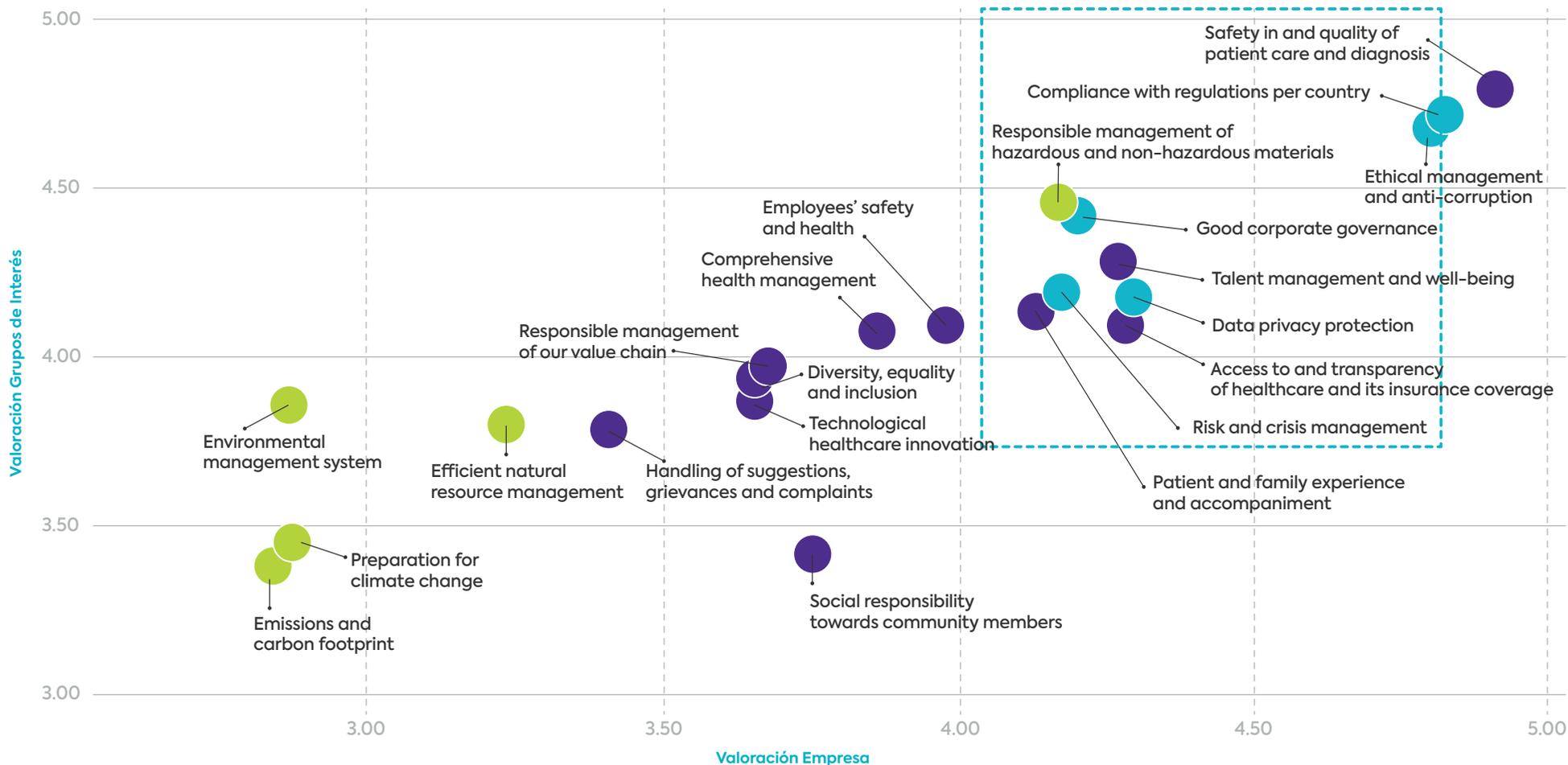
En el 2023 realizamos un estudio de materialidad para orientar eficazmente nuestros recursos y esfuerzos hacia los **aspectos económicos, sociales y ambientales** cruciales, tanto para nuestra empresa como para nuestros grupos de interés, ubicados en cada país donde operamos. Este análisis tiene como objetivo asegurar que nuestras prioridades en sostenibilidad estén perfectamente alineadas a las expectativas de nuestras partes interesadas y en consonancia con las necesidades del negocio a futuro.

La evaluación de materialidad abarcó una revisión integral de los principales estándares de sostenibilidad, un análisis organizacional a nivel interno y externo, así como la consideración de las expectativas y los intereses de nuestros colaboradores, clientes institucionales, pacientes y afiliados, proveedores, comunidad, estado, gremios y medios de comunicación. Con este propósito desarrollamos más de ochenta entrevistas en Perú, México y Colombia, con diversos grupos de interés internos y externos. Este ejercicio no solo reafirmó el alineamiento de nuestra estrategia de sostenibilidad con los temas críticos del sector, sino que también fortaleció nuestra conexión con los distintos grupos de interés que conforman el ecosistema de Auna.

Como resultado de este estudio hemos identificado 21 temas relevantes, de los que se han **priorizado 7 materiales**.

Este enfoque integral nos ha permitido **identificar los temas críticos y priorizarlos estratégicamente**, y asegurar que nuestras acciones en materia de sostenibilidad respondan eficazmente a las demandas y expectativas de las partes involucradas en nuestro entorno empresarial.

19



Ambiental:	Social:	Gobernanza:
<ol style="list-style-type: none"> <li>Gestión responsable de materiales y residuos peligrosos y no peligrosos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Gestión y bienestar del talento</li> <li>Seguridad y calidad en la atención y diagnóstico del paciente</li> <li>Experiencia y acompañamiento al paciente y familiares</li> <li>Acceso y transparencia a la salud y sus coberturas de seguro.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Protección de la privacidad de datos.</li> <li>Gestión de riesgos y crisis</li> </ol>



## Avances del año en Sostenibilidad

(GRI 2-14)

El 2023 marcó un año de continuo crecimiento y regionalización para Auna en Perú, México y Colombia, aspecto que se reflejó de manera significativa en nuestra gestión de sostenibilidad.

Llevamos a cabo nuestro primer **análisis de riesgos ASG**, con lo que identificamos los riesgos más relevantes para Auna en cada una de nuestras operaciones, para lo que consideramos las particularidades de cada país en los que operamos. Este análisis fue esencial para comprender cómo nuestra estrategia actual mitiga estos riesgos y orientarnos hacia áreas de enfoque prioritarias.

Finalmente, cerramos el año con el lanzamiento de nuestro **Comité Regional de Sostenibilidad**, un espacio estratégico diseñado para asegurar la ejecución de nuestra estrategia de sostenibilidad a nivel regional. Este comité reúne a representantes de áreas claves, incluidos **Gestión Humana, SST, Cultura, Compras, Ambiental, Gestión Social, Gobierno Corporativo, Auna Ideas, Experiencia y Compliance** de cada país en el que operamos. Con funciones bien definidas, el comité se compromete a lo siguiente:

- ✓ Implementar proyectos que impulsen nuestra estrategia de sostenibilidad.

---

- ✓ Actuar como embajadores de la sostenibilidad Auna.

---

- ✓ Reportar información ASG de manera transparente y efectiva.

## Impacto en los ODS

En Auna tenemos el compromiso de contribuir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. A través de nuestro marco estratégico, prácticas y operaciones empresariales, impactamos en los siguientes objetivos.



21

- 3** (3.4.1) **650 MAMOGRAFÍAS** donadas en campañas de prevención de Cáncer de mama en México y Perú.

(3.4.1) **97,160 PERSONAS BENEFICIADAS** a nivel regional con los programas de gestión social de Auna.

(3.4.2) **MÁS DE 2,000 COLABORADORES** recibieron atención en apoyo emocional durante todo el periodo.
- 4** (4.3.1) **+119,000 HORAS** de formación para colaboradores
- 5** (5.2) **100% DE LOS COMITÉS DE PREVENCIÓN** frente al Hostigamiento Sexual fueron capacitados
- 8** (8.3.1) **73.75% DEL TOTAL DE EMPLEADOS** de Auna Perú recibieron capacitación y formación relacionada a SST en el trabajo.
- 9** (9.5) **7 LABORATORIOS DE INVESTIGACIÓN** clínica acreditados en la región que monitorean más de 120 ensayos dentro de nuestras redes.

(9.5) **MÁS DE 100 PUBLICACIONES** en revistas científicas biomédicas producidas por Auna Ideas.
- 12** (12.4.2) **2 TM DE RESIDUOS** peligrosos dispuestos de manera correcta en los 3 países.

(12.6) **PRESENTACIÓN DE REPORTE ANUAL** de Sostenibilidad desde el 2023

(12.8.1) **73.75% DEL TOTAL DE EMPLEADOS DE AUNA PERÚ** recibieron capacitación y formación relacionada a SST en el trabajo.
- 13** (13.2.2) **NUESTROS PRINCIPALES CENTROS** de salud cuentan con una medición de Huella de carbono
- 16** (16.5) **EN PERÚ NOS ENCONTRAMOS CERTIFICADOS CON LA ISO 37001:** Antisoborno
- 17** (17.7) **6 ALIADOS** para la promoción de la Gestión Social

# 3. Nuestro gobierno corporativo



# 3.1. Gobierno Corporativo

(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-27, 405-1)

## Liderando el camino de la transformación de la salud



23

Nuestro gobierno corporativo

### Miembros del Directorio

El Directorio de Auna, que desempeña un papel fundamental en la toma de decisiones, asegura una **gestión profesional, ética, transparente y confiable**. El Directorio está compuesto por ocho directores, de los cuales cuatro son independientes. La elección, regida por un estatuto, se lleva a cabo en la Junta Especial de Accionistas. El aspirante se somete a una evaluación previa a su ingreso al Directorio.

Desde el 2023, Auna ha dejado de ser Auna S.A.A., y ha establecido su **casa matriz en Luxemburgo**, lo cual implicó un proceso de transición para cumplir con las leyes del país. Este proceso respalda nuestra constante búsqueda de estándares de excelencia y conformidad con las mejores prácticas internacionales, y refuerza nuestro enfoque global y continua evolución.

El Directorio, en línea con estos cambios, continúa sesionando de manera periódica (una vez cada tres meses) para reforzar la **estrategia general y monitorear el rendimiento de la compañía**, y asegurar una transición exitosa.

En Auna contamos con una **junta directiva y tres comités directivos** que trabajan con ética y transparencia.

## Descripción de los miembros del Directorio<sup>1</sup>



### Jesús Zamora León

Presidente Ejecutivo  
del Directorio

Jesús Zamora León ha sido miembro del Directorio de Auna desde 2008 y Presidente Ejecutivo desde 2022. El Sr. Zamora es cofundador, director ejecutivo y presidente del consejo de administración

de Enfoca, una de las firmas de inversión más importantes de América Latina fundada en 2000, donde es responsable de la inversión y gestión de los fondos de Enfoca. Cuenta con más de 32 años de experiencia en inversiones. Antes de fundar Enfoca, ocupó diversos cargos ejecutivos en banca y gestión de activos, incluyendo en el Banco de Crédito del Perú de 1994 a 1999, BEA Associates de 1992 a 1993 y Salomon Brothers Inc. de 1988 a 1992. El señor Zamora es graduado de la Escuela de Negocios de Columbia donde obtuvo un MBA, y tiene una licenciatura en Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Autónoma de México.



### Luis Felipe Pinillos Casabonne

Vice Presidente del  
Directorio

Luis Felipe Pinillos Casabonne es co-fundador de Auna y asumió el cargo de Vice Presidente del Consejo de nuestra junta directiva en 2022, siendo miembro de nuestra junta directiva

desde 2009. El Sr. Pinillos Casabonne ha ocupado diversos cargos de alto nivel en la empresa desde 2002, incluyendo el de director ejecutivo desde 2009 hasta 2015 y desde 2019 hasta 2022, y el de director ejecutivo desde 2015 hasta 2020. Además, el Sr. Pinillos Casabonne ha sido miembro de la junta directiva de Oncosalud desde 2008 y de Textil del Valle, una empresa de fabricación de prendas de vestir, desde 2011. Es licenciado en Administración de Empresas de la Universidad de Lima y cuenta con cursos ejecutivos de gestión y gobierno corporativo en la Escuela de Administración Kellogg de la Universidad Northwestern y cursos de seguros en la Fundación MAPFRE en España.

<sup>1</sup> Miembros del directorio en el 2024.



### Jorge Basadre Brazzini

Director

Jorge Basadre Brazzini ha sido miembro de nuestra junta directiva desde el año 2008. El señor Basadre es cofundador y socio de Enfoca, donde es responsable de la inversión y gestión de los fondos.

Tiene más de 25 años de experiencia en inversiones. Antes de fundar Enfoca en el año 2000, trabajó en consultoría ejecutiva en la empresa Booz & Co. de 1996 a 2000, y en banca en el Banco de Crédito del Perú de 1991 a 1993. El señor Basadre cuenta con un MBA de la escuela de negocios de la Universidad de Harvard y un grado de bachiller en Administración de Empresas de la Universidad del Pacífico en Lima.



### Leonardo Bacherer Fastoni

Director

Leonardo Bacherer Fastoni ha sido miembro de nuestra junta directiva desde 2018. El señor Bacherer se desempeña como Socio Gerente en Enfoca desde el 2023 y anteriormente ocupó cargos ejecutivos

desde su incorporación en 2015. Previo a Enfoca, se desempeñó como Gerente General de Maestro (inicialmente una empresa del portafolio de Enfoca) luego de ocupar cargos ejecutivos incluyendo como Gerente General y Gerente Financiero desde el 2007. Tiene más de 18 años de experiencia en las industrias de retail, banca, educación y salud. Antes de su cargo en Maestro, ocupó varios cargos ejecutivos en Ripley S.A. entre 2005 y 2007, y en el Banco de Crédito del Perú entre 2002 y 2005. El señor Bacherer cuenta con un MBA de la Rotterdam School of Management, una certificación en administración avanzada de la Escuela de negocios Wharton de la Universidad de Pensilvania y un grado de bachiller en Ingeniería Industrial de la Escuela Militar de Ingeniería en La Paz, Bolivia.



**Robert Oberrender**  
Director Independiente

Robert W. Oberrender ha sido miembro de nuestra junta directiva desde el año 2020. El señor Oberrender ha sido inversor y asesor independiente desde septiembre de 2018. Desde 2002 hasta su jubilación en 2018, se desempeñó en

UnitedHealth Group Incorporated durante 16 años, ocupando el cargo de Director de Inversiones y Tesorero, así como el de Director Ejecutivo de su unidad Optum Bank de 2016 a 2017. Anteriormente, fue Gerente Administrativo y Financiero en la unidad Amicus Financial del Banco Imperial Canadiense de Comercio, Vicepresidente y Tesorero Global en Sara Lee Corporation y Gerente Financiero en Metris Companies Inc. Inició su carrera en JP Morgan, en el Grupo de Finanzas Corporativas y Bancarias en la organización predecesora Chemical Bank. El Sr. Oberrender tiene un MBA de la Escuela de Negocios Booth de la Universidad de Chicago y una licenciatura en Economía de Hamilton College.



**Andrew Sousloff**  
Director Independiente

Andrew Sousloff ha sido miembro de nuestra junta directiva desde el año 2020. El señor Sousloff ha sido director y miembro del comité de inversiones de Enfoca Investments Ltd. desde el 2014. Antes de unirse a Enfoca, ejerció la abogacía

como socio del bufete internacional de abogados Sullivan & Cromwell LLP durante más de 30 años, donde se especializó en mercados capitales, fusiones y adquisiciones, regulación financiera y gobierno corporativo, y asesoró a empresas y gobiernos en Estados Unidos, América Latina, Europa, Canadá y Asia. El señor Sousloff tiene cuenta con un Juris Doctor de la Facultad de Derecho de la Universidad de Pensilvania y un grado de bachiller en Historia y una maestría en Historia de la Universidad de Pensilvania.



### John Wilton

Director Independiente

John Wilton ha sido miembro de nuestra junta directiva desde el año 2020. Ha sido Presidente Adjunto de Administración y Finanzas de la Universidad Nacional de Singapur desde el 2018. También ha sido el Gerente General de Wilton

Strategy Inc. desde 2018. Fue asesor senior en McKinsey & Company de 2016 a 2018, Vicerector de Administración y Finanzas en la Universidad de California, Berkeley de 2011 a 2016, y director ejecutivo y jefe de investigación internacional en Farallon Capital Management de 2006 a 2011. También fue asesor senior de Hellman and Friedman de 2008 a 2011. Antes de su cargo en Farallon Capital Management, ocupó varios cargos en el Banco Mundial, en Washington DC, de 1983 a 2006, incluyendo el de Gerente Financiero y Vicepresidente de Estrategia, Finanzas y Riesgo de 2002 a 2006. El señor Wilton también ha sido director y miembro del comité de inversiones de Enfoca Investments Ltd. Desde el año 2014 y miembro de la junta directiva de Leblon Equities en Brasil desde 2010. El señor Wilton cuenta con un grado de bachiller en Economía de la Universidad de Cambridge y una maestría en Economía y Estadística de la Universidad de Sussex.



### Anasofía Sánchez Juárez

Director Independiente

Anasofía cuenta con una Maestría en Comunicaciones, Publicidad y Medios del Institute National Supérieur D'Etudes Economiques et Comecial (INSEEC) de Francia y una Licenciatura en Marketing del Instituto

Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM).

## Comités del Directorio

(GRI 2-9, 2-19)

En Auna el Directorio es el órgano facultado para crear comités y designar a sus miembros. Actualmente tenemos **tres comités de Directorio** y cada uno cuenta con reglamentos propios para desarrollar sus funciones, los cuales establecen el propósito del comité, sus responsabilidades y procedimientos.

COMITÉ DE AUDITORÍA Y RIESGOS	COMITÉ DE COMPENSACIÓN Y TALENTO	COMITÉ EJECUTIVO
<b>Presidente:</b>	<b>Presidente:</b>	<b>Presidente:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Robert Oberrender</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• John Wilton</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Luis Felipe Pinillos Casabonne</li> </ul>
<b>Miembros:</b>	<b>Miembros:</b>	<b>Miembros:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Andrew Soussloff</li> <li>• John Wilton</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jesús Zamora León</li> <li>• Luis Felipe Pinillos Casabonne</li> <li>• Jorge Basadre Brazzini</li> <li>• Leonardo Bacherer Fastoni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jesús Zamora León</li> <li>• Jorge Basadre Brazzini</li> <li>• Leonardo Bacherer Fastoni</li> </ul>

\*Estos comités corresponden al 2023 y este año tenemos un comité de gobernanza.

## 3.2. Ética y cumplimiento

(GRI 2-16, 2-17, 2-23, 2-24, 2-27)

### Garantizando prácticas éticas

#### Enfoque de gestión

En Auna la ética, la transparencia y la lucha contra la corrupción, elementos fundamentales en nuestra cultura organizacional, están presentes en cada uno de nuestros procesos en todos los países en los que operamos.

Estas prácticas están definidas en nuestro **Programa de Cumplimiento Regional, Código de Conducta y la Política Anticorrupción**, que se aplican de manera integral en Luxemburgo, México, Colombia y Perú. Para garantizar la conformidad con las normativas específicas de cada país, se han desarrollado políticas o procedimientos específicos adaptados a las regulaciones locales correspondientes.

Además, contamos con un riguroso **Comité de Ética y un Comité Regional de Auditoría y Riesgo**, que garantizan la implementación efectiva de estas directrices y su supervisión continua.



## Programas y políticas

Los fundamentos de nuestra gestión ética se encuentran delineados en los siguientes programas y políticas:



### Programa de Cumplimiento

Diseñado para **fomentar una cultura ética en toda la organización**, nuestro Programa de Cumplimiento se centra en valores y directrices **dirigidos a colaboradores y socios de negocios**. Su propósito es mitigar los riesgos asociados al soborno y a la corrupción, y asegurar que cumplimos con los más elevados estándares éticos en la atención a los pacientes. Desde el inicio de la relación contractual con un colaborador, este participa en un proceso de inducción, que incluye un curso sobre riesgos y cumplimiento, en el que se familiariza con el Código de Conducta, la Política Anticorrupción y el Canal Ético. A lo largo del año, llevamos a cabo campañas de concientización respaldadas por líderes regionales.



### Política Anticorrupción

Basada en el principio fundamental de trabajar siempre con integridad, nuestra Política Anticorrupción tiene como objetivo **establecer directrices que orienten la toma de decisiones coherentes con nuestros valores** en las actividades diarias. Esta política es aplicable a todas las empresas del grupo y a sus colaboradores, incluidos funcionarios, gerentes, representantes legales y directores. Mediante esta política **se establecen relaciones con clientes, socios, proveedores y terceros** que cumplan con las leyes, y mantengan una conducta alineada a nuestros principios.



### Código de Conducta

El Código de Conducta Auna constituye la declaración clara de nuestros **principios, valores y estándares éticos que guían el comportamiento** esperado de colaboradores, proveedores y socios de negocios tanto dentro como fuera de la organización.

## Comité Regional de Ética

El Comité Regional de Ética es responsable de velar por el cumplimiento a nivel regional de nuestro Programa de Cumplimiento Regional, Código de Conducta y la Política Anticorrupción, y actúa según sea necesario.

Lo conforman los siguientes miembros:

**FERNANDO CARPIO**  
Gerente Regional de Auditoría y Riesgos

**SUSAN LLERENA**  
Gerente Regional de Riesgos y Cumplimiento

**MAURICIO BALBI**  
Gerente Regional Legal

**CARLOS PUYO**  
Gerente Regional de Gestión Humana

**MARCO ROCA**  
EVP Comercial y Crecimiento

**GISELLE REMY**  
Chief Financial Officer

A nivel regional cumplimos con las normas aplicables a cada país y ciudad donde operamos. Adicional a ello resaltamos los siguientes avances en nuestra gestión ética:

### Canal de denuncia:

En nuestro firme compromiso con la transparencia, ética e integridad, hemos implementado el **canal de denuncia Gestión Ética**. Este recurso ofrece a colaboradores, socios comerciales y partes interesadas en Colombia y Perú la posibilidad de realizar consultas o reportar cualquier actividad sospechosa o potencialmente corrupta de manera confidencial, segura y sin represalias. Durante el 2023 recibimos nueve denuncias en el Perú y tres en Colombia. En México se implementará el canal de denuncias en el 2024.

Estos avances ponen de manifiesto el compromiso constante de Auna de implementar buenas prácticas empresariales éticas, y asegurar la integridad y transparencia en las operaciones de las clínicas bajo su supervisión en los tres países.

Durante el periodo 2023 no se presentaron denuncias en los Casos de incumplimiento de la legislación y normativas, incumplimiento relacionados a la información y etiquetado de productos y servicios, incumplimiento relacionado a comunicaciones de marketing y violaciones de obligaciones legales o reglamentos ambientales, en ninguna de nuestras operaciones.



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

### ISO 37001 Antisoborno

En el 2022, Auna Perú logró obtener el Certificado Antisoborno ISO 37001, un estándar internacional crucial para prevenir, detectar y abordar el soborno en todas sus operaciones comerciales. Durante el 2023, demostró su compromiso continuo al superar con éxito el mantenimiento de esta certificación, respaldada por el United Kingdom Accreditation Service (UKAS).

## Prevención y formación anticorrupción

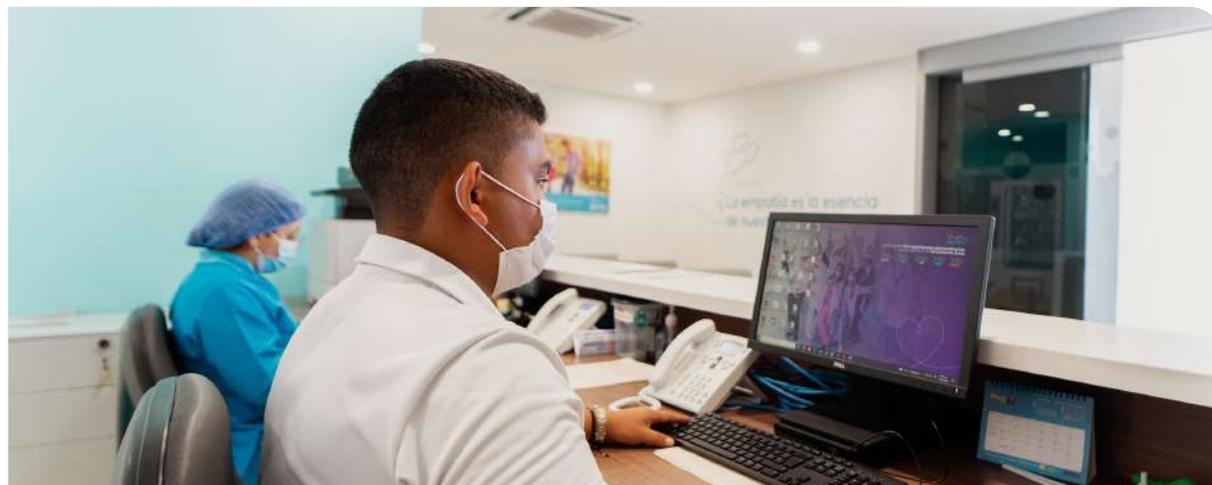
(GRI 2-17, 205-2)

En Auna, promovemos una cultura ética organizacional en el ámbito empresarial, así como el estricto respeto de las normativas y la prevención activa de delitos. En Perú y Colombia, llevamos a cabo una inducción obligatoria para nuevos colaboradores sobre temas de riesgos y cumplimiento, además de capacitar a la alta gerencia en Perú y organizar una feria de cumplimiento en Colombia.

## Gestión de crisis

32

En Auna, hemos implementado un protocolo de manejo de crisis que nos permite establecer lineamientos para abordar y dirigir situaciones críticas. Además, contamos con un comité de crisis en cada país, el cual se ejercita anualmente a través de un taller práctico dedicado a la gestión de crisis. En el 2023, los equipos de Perú y Colombia participaron en dicho taller.



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

### Feria de cumplimiento

En nuestras sedes de Colombia desplegamos la “Feria de Cumplimiento”, iniciativa que busca **fortalecer la integridad y la ética en Auna**, a través de la difusión y concientización a los colaboradores de los lineamientos del Subsistema de Administración de Riesgos, Corrupción, Opacidad y Fraude (Sicof); el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE); y la difusión de los canales de denuncia disponibles en Gestión Ética.

## 3.3. Seguridad y transparencia

(SASB HC-MC-230a.1, HC-MC-230a.2) (GRI 2-17, 2-23, 3-3)

Construyendo cimientos de confianza. Trabajamos para poder prevenir cualquier tipo de riesgo y abordarlo de la mejor manera posible y así cuidar a nuestros colaboradores, pacientes y comunidad.

### Gestión de riesgos

Mediante nuestra gestión de riesgos, buscamos preservar el valor de la compañía **al identificar, valorar, tratar y monitorear los posibles riesgos que enfrentamos**. Trabajamos en colaboración con nuestros líderes para desarrollar estrategias y planes de acción que nos permitan mantener estos riesgos bajo control en la medida de lo posible.

#### POLÍTICAS Y GOBERNANZA

A nivel regional contamos con una sólida Política de Riesgos y un Manual de Riesgos, los cuales delinear nuestro apetito y tolerancia al riesgo.

También hemos instalado comités de riesgo en el país y en la región, para garantizar un adecuado gobierno de los riesgos en todas nuestras operaciones.

Además, hemos logrado avances significativos en nuestros dos frentes de acción: estratégico y operativo.

#### FRENTE ESTRATÉGICO – A NIVEL REGIONAL

- Nuestro equipo de riesgos lleva a cabo una **identificación anual de los riesgos** en la entidad para los tres países en los que operamos.
- Cada riesgo identificado se aborda con **estrategias específicas** y se realiza un seguimiento para garantizar su ejecución efectiva.

#### FRENTE OPERATIVO – ESPECÍFICO PARA CADA SEDE

- Identificamos riesgos de forma más detallada en cada uno de nuestros hospitales.
- Llevamos a cabo **capacitaciones en riesgos** para todos nuestros colaboradores de manera regular, así como capacitaciones adicionales cuando hay cambios en el liderazgo.



### SISTEMA DE INCENTIVOS

Contamos con un sistema de comunicación integral con los líderes y gestores de riesgos en Colombia y Perú para identificar y abordar los riesgos de manera proactiva. Este mecanismo se divide en dos:



#### Reporte de incidentes:

Notificamos al área de riesgos incidentes que afecten la salud del paciente, interrupciones operativas o temas de reputación. Esto nos permite identificar acciones de mejora para prevenir su recurrencia.



#### Evaluación de nuevas Iniciativas:

Fomentamos la comunicación preventiva sobre riesgos asociados a iniciativas o cambios, junto con las acciones para mitigarlos.

Buscamos promover una cultura de gestión de riesgos en la que cada colaborador comprenda su responsabilidad y cuente con el respaldo del área de riesgos para abordarlos efectivamente.

## Seguridad de la información y privacidad de datos

(GRI 418-1)

**En Auna reconocemos la importancia crítica de gestionar los datos de manera ética y responsable.**

Dado que tratamos con grandes cantidades de **información altamente confidencial** de nuestros pacientes, la preservación de la privacidad de los datos se convierte en un **asunto fundamental en el ámbito de la salud** a nivel global. Desde Auna decidimos firmemente no revelar ni compartir los datos personales de nuestros usuarios sin su consentimiento explícito.

**Esta medida no solo refuerza la confianza y el respeto hacia nuestros pacientes, sino que también protege su integridad y derechos fundamentales.**

Buscamos salvaguardar la información personal, y sensible de nuestros pacientes y afiliados contra el acceso, el uso, la cesión, la divulgación o la modificación no autorizada. Estos datos pueden incluir información personal, como nombres, direcciones, números de teléfonos, direcciones de correo electrónico, historial médico y cualquier otro tipo de datos que pueda revelar detalles personales sobre sus pacientes o personal médico.



### POLÍTICAS Y GOBERNANZA

En cada país donde operamos se han implementado medidas que garantizan la atención de los derechos ARCO (acceso, rectificación, cancelación y oposición). En Perú, aseguramos el compromiso de estos derechos para nuestros distintos stakeholders, a través del buzón [derechosarco@auna.pe](mailto:derechosarco@auna.pe). En el caso de México, de acuerdo con la política de privacidad de OCA, las solicitudes se envían al correo [Derechos ARCO derechosarco@ocahospital.mx](mailto:DerechosARCO@ocahospital.mx) y son atendidas por el equipo legal mexicano.

En Colombia, el buzón de Clínica Portoazul es [datospersonales@clinicaportoazul.com](mailto:datospersonales@clinicaportoazul.com) y el de Las Américas es [protecciondatospersonales@lasamericas.com.co](mailto:protecciondatospersonales@lasamericas.com.co).

### CIFRAS EN EL 2023

Gracias a estos esfuerzos de gestión, hemos logrado obtener **cero casos de filtraciones de información** médica y personal, clientes afectados por filtraciones de información y fundamentadas recibidas relativas a violaciones de la privacidad del cliente.

# 3.4. Cadena de suministro responsable

(GRI 2-6)

## Construyendo una cadena de suministro responsable para una salud transformadora

36

En Auna operamos en tres países latinoamericanos y mantenemos una extensa cadena de suministro. Nos esforzamos por ir más allá de la regulación buscando reducir nuestros impactos ambientales y sociales en toda nuestra cadena. Gestionamos y supervisamos a nuestros proveedores médicos mediante políticas y prácticas que promueven la responsabilidad, la ética y la seguridad en sus actividades.

### Políticas y procedimientos

En Perú y Colombia contamos con una política de compras que establece los lineamientos para la selección, cotización, y realización de pedidos de todo tipo de servicios y bienes en todas las unidades de negocio de Auna. En México, actualmente, estamos ajustando nuestra Política de Compras para cumplir con estándares compartidos y establecer niveles de autorización en el sistema para garantizar un flujo de trabajo eficiente. Asimismo, en Perú contamos con una Política de Selección, Evaluación y Reevaluación de Proveedores para garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos.

### Composición de la cadena

Apostamos por colaborar con proveedores locales, lo que no solo fortalece la economía de los países donde tenemos presencia, sino que también impulsa la generación de empleo indirecto. En nuestros tres países de operación, más del 90% de nuestra cartera de proveedores está conformada por empresas locales. En el caso del área de Fármacos en el Perú y el área de Medicamentos y Dispositivos Médicos en Colombia, el 100% de proveedores son locales.

Indicador	Perú	Colombia	México
# proveedores de la organización	2063	1034	839
# proveedores locales	2001	1034	824



#### BUENA PRÁCTICA DESTACADA:

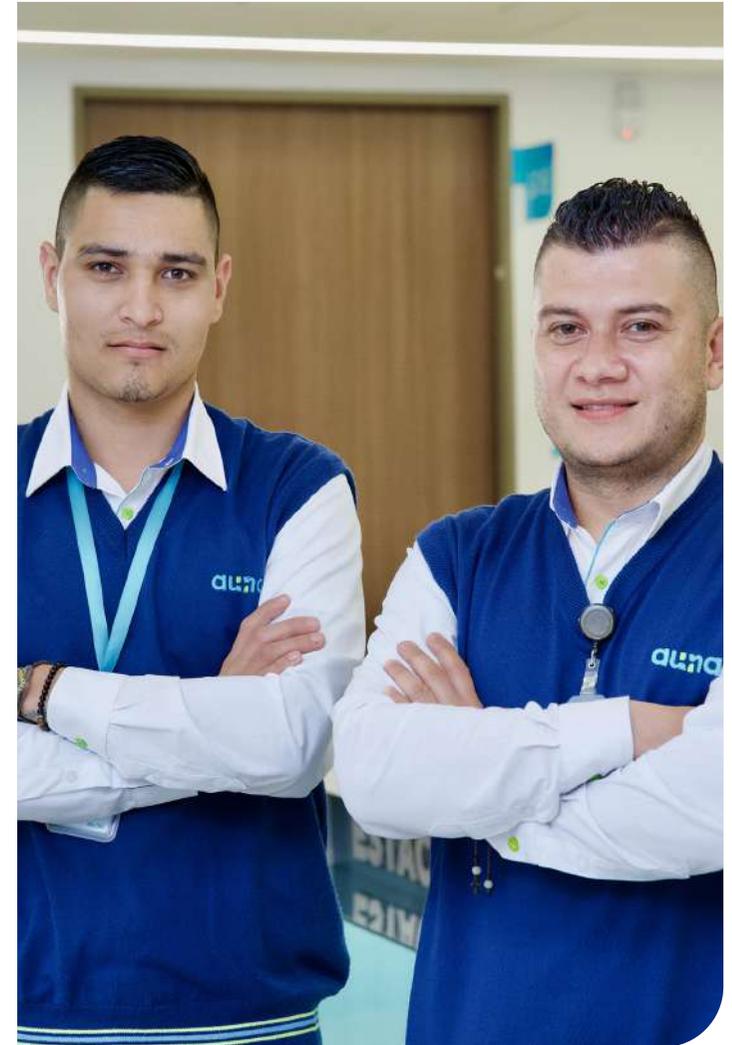
### Evaluación anual de proveedores con criterios ASG

En Colombia logramos incluir criterios ambientales, de seguridad y salud dentro de la evaluación anual de nuestros proveedores. Estos abarcan aspectos como seguridad laboral, programas de beneficios para empleados, políticas ambientales y certificaciones de gestión de calidad.

## Comité de Compras

Contamos con diversos comités en cada país que impulsan las decisiones claves y supervisan los procesos de compras. **Hacia el 2024 buscamos implementar un Comité de Compras Regional**, cuyo objetivo es establecer buenas prácticas que promuevan la eficiencia en nuestras operaciones.

Perú	Colombia	México
<b>Comité Interdisciplinario</b>	<b>Comité de Compras Nacional</b>	<b>Comité de Materiales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>El comité sesiona a solicitud de Compras</b>, para aprobar un proceso (licitación), en específico que impacte a nivel del presupuesto en la prestación.</li> <li>• <b>Miembros permanentes:</b> Compras, auditoría interna y finanzas.</li> <li>• <b>Miembros invitados:</b> Gestor de servicio y usuario final responsable del bien o servicio solicitado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Supervisa las adquisiciones</b> en las tres ciudades de operación.</li> <li>• <b>Respalda a dos comités adicionales:</b> el Comité de Farmacia y Terapéutica, para compras de medicamentos, y el Comité de Gestión Tecnológica, para compras de dispositivos médicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aborda desde selección de nuevos proveedores hasta quejas relacionadas con insumos</b></li> </ul>



# 4. Construyendo sociedades más saludables



# 4.1. Innovación en salud

(GRI 3-3)

## Desarrollamos e innovamos la salud en Latinoamérica

Creemos en la creatividad, la transformación del conocimiento y el trabajo multidisciplinario como pilares esenciales para afrontar los desafíos de la salud. Nuestra gestión se centra en la construcción y aplicación de soluciones innovadoras basadas en la tecnología, dirigidas a optimizar tanto los procesos administrativos como médicos en nuestra atención. Fomentamos la investigación y la adopción de tecnología avanzada para mejorar diagnósticos y tratamientos, con el propósito de lograr resultados innovadores y disruptivos que impulsen la transformación de la salud en Latinoamérica.

39

Construyendo sociedades más saludables

Perú 	<b>PROINNOVATE</b> Concurso de proyectos colaborativos de innovación abierta Fase II	<b>CONCYTEC/ PRO CIENCIA</b> Beneficios tributarios para empresas innovadoras
---	---	--

Colombia 	<b>ANDI</b> Convocatoria Selección de empresas beneficiarias Innovación Más País Antioquía
---	---



AUNA IDEAS:  
**EDUCACIÓN**

**+7800 personas formadas<sup>(2)</sup>**

En Auna buscamos formar al mejor talento asistencial y para esto contamos con coordinadores académicos en cada sede, cuya función principal es detectar las necesidades en educación médica continua, y apoyar en residencia e internado. En el 2023 identificamos además a **más de 500 colaboradores interesados en participar como docentes en nuestra red de hospitales.**

Brindamos además programas de Preceptorship, ideados como una oportunidad fundamental de aprendizaje para el personal en formación y profesionales del área de la salud. Estos programas permiten adquirir experiencia práctica esencial en un entorno de atención médica, siempre bajo la guía y supervisión de profesionales experimentados en sus respectivos campos. Hasta la fecha se han realizado cuatro preceptorships en Perú y Colombia. Así, los internos tienen también la oportunidad de capacitarse en los dos centros de simulación médica que tenemos en Lima y Medellín, **donde hemos logrado capacitar a 790 personas.**



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

### Laboratorios de simulación

En Perú, el 100% de nuestros laboratorios cuentan con simulación que contribuye activamente al fortalecimiento de los procesos formativos mediante el aprendizaje experiencial, facilitando el desarrollo de habilidades y destrezas clínicas en los colaboradores. En el 2023 se entrenaron más de 400 colaboradores en BLS.

<sup>(2)</sup>. Referido a colaboradores y personal externo que participó de los Centros de simulación médica, Centro de Educación Médica Continua y cursos brindados por el equipo de Auna Ideas.

De cara a nuestro sistema de educación, gestionamos dos importantes frentes: el Centro de Educación Médica Continua (CME) y el Centro Académico (GME). El CME ofrece formación continua a los médicos de nuestra red de hospitales y profesionales de la salud externos, con congresos, simposios, preceptorías y talleres. Por otro lado, el GME abarca todo el ecosistema de educación formal, y recibe a estudiantes de pregrado y posgrado de universidades para realizar sus rotaciones médicas.

### CENTRO DE EDUCACIÓN MÉDICA CONTINUA (CME):

Durante el 2023 **se realizaron 39 programas** en el CME, donde se **contó con la participación total de 4,462 colaboradores**. Además, contamos con la línea externa de cursos, que permite la participación de personal externo. En este año **se dió un total de 20 cursos desarrollados y se tuvo un alcance de 2,149 participantes externos en Perú, Colombia y México**.

Todo ello pudo lograrse gracias a nuestros partners en educación: Stanford Continuing Medical Education, Institute for Healthcare Improvement, Universidad Eafit, Universidad Cayetano Heredia, Amazon Web Services y Educa-med España.

### CENTRO ACADÉMICO (GME):

En el 2023 buscamos estandarizar las principales políticas y procedimientos que rigen la gestión del GME. Entre ellos encontramos el Código de Conducta para Personal en Formación, la Política de Responsabilidades para directores del programa, coordinadores académicos de departamentos y docentes, así como las políticas y los procedimientos relacionados a deberes y derechos.



**Contamos con un programa de residencia médica y fellowships en colaboración con reconocidas universidades e instituciones formadoras**, así como para residentes visitantes en modalidad de rotaciones electivas, programadas y observerships.

Estamos encaminados en el desarrollo de convenios marco con diversas universidades, a efectos de fortalecer la colaboración con Auna Ideas y Auna Educación en proyectos de innovación, educación e investigación. En la actualidad **contamos con 17 convenios activos con instituciones educativas en Perú y Colombia**, a efectos de facilitar la colaboración entre nuestras sedes Auna en el ámbito educativo.



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

### Acreditación de sede docente

La sede Clínica Delgado Auna, en Lima, Perú, recibió la acreditación como sede docente del Consejo Nacional de Residentado Médico (Conareme), que la autoriza a iniciar programas académicos de residencia médica en colaboración con reconocidas universidades.

## COMITÉ DE EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE (CEDEA)

El Comité de Educación y Aprendizaje (CedeA) de Auna respalda a Auna Ideas en diversas áreas claves, como el desarrollo e implementación de estrategias educativas, la recomendación de asignación de recursos educativos, la supervisión de programas educativos y la difusión de información relevante.

El CedeA se reúne cada dos meses para asistir a la toma de decisiones educativas y brindar sugerencias a la división educativa.

Integrantes del CedeA:

Perú
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frank Young</li> <li>• Martín Núñez</li> <li>• Paola Montenegro</li> <li>• Walter Hidalgo</li> </ul>
Colombia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Luis Fernando Botero</li> <li>• Luis José Palacios</li> <li>• Luis Rodolfo Gómez</li> <li>• Mario Andrés Agudelo</li> <li>• Guillermo Oeding</li> </ul>

41

Construyendo sociedades más saludables



## AUNA IDEAS: INNOVACIÓN

**\$600 mil dólares de financiamiento para innovación en salud**

La división de Innovación de Auna Ideas se dedica a identificar y desarrollar ideas con potencial para mejorar la salud y el bienestar de las personas. En el 2023 logramos importantes avances en este campo, incluido el aseguramiento del financiamiento regional por **US\$ 500,000 para digitalizar el journey del paciente oncológico**. Además, en el Perú **se obtuvo financiamiento adicional de US\$ 100,000 para mejorar el flujo de admisión de pacientes en radiología**. También llevamos a cabo el lanzamiento del primer programa WeBuild de Venture Client, el cual tiene como objetivo la co-creación de soluciones con startups líderes y el establecimiento de asociaciones con ellas. Nuestro programa ha sido fundamental para forjar alianzas estratégicas en el desarrollo del proyecto

**LungWatcher en colaboración con Oncosalud**, el cual representa un modelo integral para la atención del paciente oncológico, abordando cinco desafíos clave que van desde el diagnóstico temprano hasta el tratamiento integral. Este enfoque aprovecha soluciones basadas en inteligencia artificial y análisis predictivos

para mejorar el análisis de la población en tiempo real, automatizar la detección masiva y mejorar el monitoreo de la población afectada.

Asimismo, establecimos una nueva alianza con la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Con esta nueva alianza, nació el Centro de Innovación en Salud con inteligencia artificial (CenSIA) con la visión de volvernos un centro de referencia en innovación, investigación y calidad para mejorar en conjunto la atención médica en el Perú a través de la tecnología.

## INCUBADORA

Creamos modelos innovadores de productos, y servicios que aportan valor y distinción a la atención de nuestros pacientes utilizando principios de formación de equipos multidisciplinarios. Una vez que los proyectos son incubados, se implementan y entregan a la operación para su despliegue. En el 2023 contamos con 6 proyectos incubados y 3 pilotos realizados.



Algunos de los proyectos en desarrollo son los siguientes:

**LIBERTAD:**

La digitalización y automatización de las anotaciones de enfermería con la herramienta de captura de voz tiene un impacto sustancial en la calidad y precisión de los registros, ayuda a acortar el tiempo que las enfermeras dedican a la tarea y mejora la satisfacción general de las enfermeras.

**AUNA IMAGING:**

Sistema de mejora de interpretación y adquisición de imágenes de radiología, esto permite a los radiólogos brindar interpretaciones más precisas y útiles al personal clínico, además de mejorar la eficiencia y la comunicación de la información radiológica, al mismo tiempo que se detecta de manera más precisa y temprana las anomalías y patologías.

Reconocemos el papel fundamental de nuestros colaboradores y líderes en la generación de innovación en Auna. Por eso, buscamos brindar formación y capacitación para fortalecer la cultura innovadora en la organización. En ese sentido, en el 2023 **el 47% de colaboradores adquirieron habilidades prácticas y conocimientos sobre innovación.**



**AUNA IDEAS:  
INVESTIGACIÓN**

**30% de nuestros hospitales son Centros de Investigación Clínica<sup>(3)</sup>**



Buscamos contribuir con el mejoramiento de la gestión, la práctica y los desenlaces clínicos a través de la participación en proyectos de investigación y la aplicación de conocimiento científico nuevo. Durante el 2023, nuestra gestión abarcó tres áreas de interés:

El área de investigación clínica coordina todos los estudios clínicos patrocinados por la industria farmacéutica, lo cual incluye la evaluación de factibilidades, presupuesto, coordinación y ejecución de estudios clínicos. Por otro lado, a través de las áreas de investigación aplicada y epidemiológica, y de investigación básica y traslacional, participamos en un proyecto multicéntrico binacional (Colombia y Perú) y trabajamos en siete proyectos en colaboración con investigadores del IDC y de CLA.

(3). Las sedes incluyen Clínica Delgado Auna, clínica Oncosalud, clínica Auna Vallesur y clínica Auna Chiclayo en Perú. Así como Clínica Las Américas (CLA), Instituto de Cancerología (IDC) e IMAT-Oncomédica, en Colombia.

## COMITÉ DE INVESTIGACIÓN (CI) AUNA IDEAS

**74 proyectos**  
de investigación  
fueron evaluados  
por el CI  
en el 2023

El CI es un espacio interdisciplinario que amalgama diversas disciplinas, como la medicina, estadística, biología molecular, epidemiología y enfermería. Este equipo, compuesto por colaboradores de nuestra extensa red de hospitales, se encarga de someter todos los proyectos de investigación, ya sean de iniciativa propia, académicos o autofinanciados, a un riguroso análisis técnico y científico.



Los proyectos presentados al CI abarcan un amplio espectro científico, entre los que destacan áreas como oncología, pediatría, enfermedades cardiovasculares, radiología, medicina nuclear, enfermería y enfermedades infecciosas.

En el transcurso del 2023, **el CI evaluó un total de 74 proyectos de investigación de estos el 82% fueron estudios observacionales y el 46% contaron con un enfoque descriptivo.** Los proyectos clasificados para trabajos de grado se distribuyeron en ocho de pregrado, cuatro de maestría, ocho de especialización y dos de doctorado. Después de un meticuloso proceso de evaluación y aprobación por parte del CI, 31 proyectos recibieron luz verde para comenzar su ejecución, con lo que mostramos nuestro compromiso con la investigación e innovación en el sector.

## DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO

En el 2023 identificamos, gracias a la gestión de nuestra área de investigación básica y traslacional, 103 manuscritos publicados por investigadores de Auna en revistas indexadas, según los registros de la base de datos Scopus. Comprometidos con la difusión del conocimiento, organizamos una serie de seminarios virtuales de investigación entre marzo y octubre, en los que ofrecimos 6 encuentros, en los que los investigadores de Auna pudieron exponer y debatir sobre sus proyectos concluidos y publicaciones.

## 4.2. Bienestar del paciente

Nos enfocamos en la atención centrada en la persona

En Auna contamos con un firme compromiso de brindar una experiencia de calidad, poniendo siempre a la persona en el centro. Para esto trabajamos constantemente en llevar un excelente servicio.

44

**Perú**



**1ER LUGAR**  
en el Índice de Experiencia del Cliente en la gestión de experiencia en el sector salud.

**Colombia**



**FORMAMOS PARTE DE LA MEMBRESÍA DE “PLANETREE”**  
una organización que certifica hospitales que trabajan bajo el modelo de atención centrada en la persona.



Para mejorar constantemente la experiencia de nuestros pacientes, evaluamos el Net Promoter Score (NPS) y la satisfacción en toda nuestra Red Auna mediante una metodología en línea utilizando Qualtrics, siendo esta última de un 89%. Estas mediciones nos ayudan a identificar áreas de mejora, gestionar reclamos y proporcionar retroalimentación en tiempo real para tomar decisiones informadas. Además, aseguramos una gestión efectiva de los reclamos y las quejas de los pacientes, pues dispusimos de canales formales, tanto físicos como virtuales, para su recepción, así como sistemas de seguimiento para brindar una respuesta en menos de 48 horas.

Esto es posible gracias a un equipo comprometido con la atención y el bienestar de nuestros pacientes.

82  
**NPS México**

83.5  
**NPS Colombia**

65.6  
**NPS Perú**



## INICIATIVAS DE CARA AL PACIENTE

En el 2023 implementamos diversas iniciativas que demuestran nuestro compromiso con brindar una experiencia en salud con un enfoque centrado en la persona, dirigida a nuestros pacientes y sus familiares, a quienes se proporciona información clara sobre sus diagnósticos y tratamientos, así como apoyo emocional durante todo el proceso de atención médica. Además, ofrecemos orientación y asesoramiento sobre los servicios médicos y trámites administrativos, como coordinación de procedimientos y citas.



45



**+7840 personas** impactadas gracias a nuestras iniciativas de experiencia al paciente



BUENA PRÁCTICA DESTACADA:

### Experiencia musical

En nuestras sedes de Antioquia, Barranquilla y Montería implementamos experiencias incluidas serenatas y solos adaptados a las preferencias de nuestros usuarios, para crear un ambiente terapéutico.



## 709 personas tocaron la Campana de la Esperanza

**Campana de la Esperanza:** Este programa celebra los avances en la recuperación de nuestros pacientes oncológicos. Así, cada vez que un paciente de esta enfermedad es dado de alta, toca la campana en nuestras sedes como símbolo de recuperación. En el 2023, se lograron dar 709 campanazos.

**Familia Gestante:** A través de este programa brindamos formación y educación integral sobre el proceso del embarazo, el parto, el posparto a los futuros padres, familias gestantes, lactantes y profesionales psicosociales. Con este proyecto impactamos en personas que se encuentran en diferentes países, como Colombia, Perú, Panamá, Paraguay, Estados Unidos, entre otros. Durante el año, 2,642 personas fueron beneficiadas, con la participación de 12 voluntarios.

**Grupos educativos y de apoyo:** Estos grupos buscan facilitar procesos reflexivos y formativos a los pacientes con diagnóstico de enfermedades transmisibles y no transmisibles, con el fin de fortalecer la adherencia a los tratamientos, fomentar el bienestar, la calidad de vida y el autocuidado. El proyecto se desarrolló en Colombia y Perú, y está dirigido a pacientes junto con su red de apoyo, con la colaboración de empleados de la Red Auna. En el periodo, 489 personas fueron partícipes de los grupos de apoyo Auna.



**Consejo de Pacientes y Asociación de Usuarios:**

Desde Auna hemos establecido el Consejo de Pacientes en el Perú y la Asociación de Usuarios en Colombia, formados ambos por pacientes crónicos o de larga duración. Su retroalimentación nos ayuda a mejorar constantemente y mantener la excelencia en la atención. Nuestros pacientes valoran que su voz sea escuchada y participan activamente en la toma de decisiones y en la mejora continua de su experiencia.

**Experiencias temáticas:** Durante todo el año apuntamos a conmemorar con nuestros pacientes y sus familiares días especiales, como el Día Mundial contra el Cáncer Infantil, el Día de la Mujer, el Día del Niño, Halloween, Navidad, entre otros. En cada país brindamos experiencias que los acompañen durante estas fechas, como regalos, tarjetas conmemorativas, talleres de manualidades, cuentacuentos y experiencias musicales.

**Entrega de funbooks:** Seguimos proporcionando libros con sudokus, mandalas y otras actividades tanto para niños como para adultos, con el fin de hacer más interesante y entretenida su estancia en el hospital o durante el tratamiento ambulatorio. En el 2023 distribuimos más de 4,000 ejemplares entre Perú, México y Colombia.

Bingo regional, llevado a cabo de manera virtual todos los jueves en Perú, Colombia y México. Cada sede organiza esta actividad mensual de forma rotativa.



“

Un par de jóvenes espectaculares vinieron a ambientar a los pacientes enfermos con una música espectacular, unas voces extraordinarias y lo mejor tan jóvenes y con la música de nosotros los del siglo pasado, pero espectacular de verdad, que mil bendiciones y muy agradecidos, y que sigan haciendo esta obra que la hacen ¡muy bien!”

**Gloria Ruíz** - paciente Clínica Las Américas Auna, Colombia

## 4.3. Gestión social

Sociedades más saludables: Transformamos las comunidades más allá de nuestras operaciones.

48

En Auna estamos comprometidos a trabajar, no solo por llevar salud de calidad a nuestros pacientes y miembros, sino también por promover un acceso a la salud a más personas en los países donde operamos. En este 2023 logramos impactar en más de +97,100 personas en Perú, Colombia y México en los diversos proyectos de inversión social que desplegamos. Nuestra gestión social regional se divide en las siguientes líneas de acción Acceso a la salud, Prevención de la salud y Gestión de donaciones.

**+97,100 personas impactadas**

Construyendo sociedades más saludables



### ACCESO A LA SALUD

En línea con nuestro propósito como compañía, nuestras líneas de acción reflejan quienes somos no sólo para nuestros pacientes, sino para las comunidades donde operamos. Así, nuestra primera línea de acción Acceso a la salud, refleja nuestro impulso por brindar un acceso de calidad a quienes más lo necesitan.



### BUENA PRÁCTICA DESTACADA:

#### DetECCIÓN de cáncer de mama

En un esfuerzo desplegado en todo Auna, nos unimos a la ONG Techo en Perú y México comprometiéndonos a realizar 600 mamografías gratuitas a mujeres de poblaciones vulnerables. Este es un esfuerzo a desplegarse anualmente por los próximos 5 años.



Por otra parte, desarrollamos iniciativas de cara a la comunidad, como **“Tejiendo Sueños”** y el desarrollo de ferias de salud. En **“Tejiendo sueños”** buscamos contribuir al bienestar y a la **calidad de vida de 35 personas, y las familias**, que habitan en las áreas de influencia de la Clínica Las Américas Auna, mediante acciones enfocadas en el desarrollo humano y fortalecimiento del ser, gracias a la participación de 6 voluntarios.

Finalmente en las ferias de salud participamos en 2 ferias de salud de la Municipalidad de San Borja, en Lima, Perú, donde **atendimos a 83 vecinos en las especialidades de medicina general**, medicina familiar, dermatología, obstetricia.



En el 2023 desarrollamos diversos programas que nos ayudaron a poder llevar atención en salud a quienes más lo necesitan. Ejemplo de ello es el desarrollo de las **“Misiones Humanitarias”**, donde construimos un modelo de gestión que propone brindar cirugías de alta complejidad de manera gratuita a personas de bajos recursos. Durante el 2023 desarrollamos el proyecto en Medellín, Colombia, que benefició a **45 personas con el apoyo de 131 voluntarios Auna**.

49

“

Soy María, mamá de Martín, quiero agradecer a todos los de la Misión de la Esperanza por ser la luz de muchos niños, por regalarme la oportunidad de muchas cosas en la vida y sobre todo por hacer algo con tanto amor y con tanta pasión.”

**María** - mamá de Martín, participante del programa Misión de la esperanza



## PREVENCIÓN DE LA SALUD

En la línea de acción Prevención de la salud, buscamos acercar la educación en salud para así poder prevenir distintas enfermedades. En el 2023 se desarrollaron programas como el Voluntariado hospitalario, donde **contribuimos con el bienestar de 5,523 pacientes hospitalizados de nuestros hospitales en Colombia**, al generar un valor agregado en la atención mediante un acompañamiento presencial y no presencial durante su estancia hospitalaria, esto gracias al apoyo de 11 voluntarios Auna. Por otra parte, **llegamos a más de 270 mujeres en situación de vulnerabilidad** sobre la prevención de Cáncer de Mama y Cuello Uterino, con distintos aliados como Juguete Pendiente, Techo, Voluntarios.pe y Cálidda, desplegados en distritos de Lima, Perú.



### BUENA PRÁCTICA DESTACADA:

## Proyecto “En la Mira”

En nuestras sedes de Medellín, Colombia, buscamos brindar espacios educativos y reflexivos en temas de hábitos de vida saludables a los niños y adolescentes de las instituciones educativas de la ciudad, con el fin de crear hábitos de autocuidado desde temprana edad. El proyecto, que en el 2023 benefició a 5,230 personas, está dirigido a toda la comunidad educativa, para que puedan desarrollar cambios en el interior de la familia para el cuidado de la salud, y también herramientas metodológicas para los docentes y directivos, y así crear agentes activos en la promoción de la salud y prevención de enfermedades, todo esto junto al trabajo de voluntarios.

## GESTIÓN DE DONACIONES

Banco de sangre Auna: Los médicos salvan vidas y los donantes de sangre, también.

**26,944**  
donaciones  
de sangre



Por otro lado, dentro de nuestra línea de acción de Gestión de donaciones, se han desarrollado iniciativas adicionales para el apoyo psicosocial a pacientes y la donación de sangre, en donde contribuimos al bienestar del paciente vulnerable y su familia, por medio de un soporte económico y una orientación en la activación de sus redes de apoyo, a través de donaciones, tanto económicas como en especie, de personas o empresas. En el 2023, **la iniciativa Apoyo psicosocial desplegada en Colombia, impactó a 349 personas con la participación de 37 voluntarios.**

## DONACIÓN MONETARIA

Todas nuestras donaciones se alinean a nuestro core del negocio, buscando así llevar atención en salud a más personas.

En Perú, **nuestras donaciones monetarias siguen rigurosamente los principios y estándares de la ISO 37001, para así prevenir cualquier caso de corrupción.** Durante el 2023, destinamos US\$ 49,767.04 en donaciones, entre lo que se encuentra la donación de medicamentos a Juguete Pendiente para los damnificados del Ciclón Yaku, la donación de mamografías para la prevención del Cáncer de Mama y la donación de ropa de cama, toallas, implementación de centros médicos, campañas médicas entre otras causas de Ángeles Unidos en Acción.

En México, **contribuimos con US\$ 4,664.35, en donaciones a la Cruz Roja** para los damnificados por el huracán Otis en octubre, 2023. Se donaron productos no perecederos como agua embotellada, pasta, arroz, alimentos enlatados, leche en polvo, toallas femeninas, pañales, papel higiénico, entre otros productos de primera necesidad.

Perú



El Banco de Sangre de Perú cuenta con la **ACREDITACIÓN ACI PLATINO.**

Uno de nuestros programas más destacados dentro de la línea de acción de Gestión de Donaciones es el banco de sangre Auna. Durante el 2023 implementamos 330 campañas de donación de sangre, en las que destacó nuestro compromiso con la concientización y educación en nuestras comunidades.

Siguiendo la buena práctica de años anteriores, logramos respaldar instituciones claves de salud estatal y clínicas externas no pertenecientes a Auna, como el Hospital del Niño de Breña, Hospital Militar, Casimiro Ulloa y el Hospital Daniel Alcides Carrión, en Perú, y la Clínica Conquistadores, en Antioquia.

Asimismo, como parte de esta línea de acción, capacitamos a estudiantes de los últimos grados de instituciones educativas tanto del área de incidencia en Medellín, Colombia, como de la comunidad de la Red Auna. La capacitación es en temas relacionados a la promoción de la donación de sangre, desarrollando competencias teóricas y certificándose como promotores de la donación de sangre.

Colombia



El banco de sangre de Colombia cuenta con la **ACREDITACIÓN DE LA AABB** (Association for the Advancement of Blood & Biotherapies).

# 5. Fortaleciendo el talento Auna



# 5.1. Gestión del talento

(GRI 2-7, 3-3, 405-1)

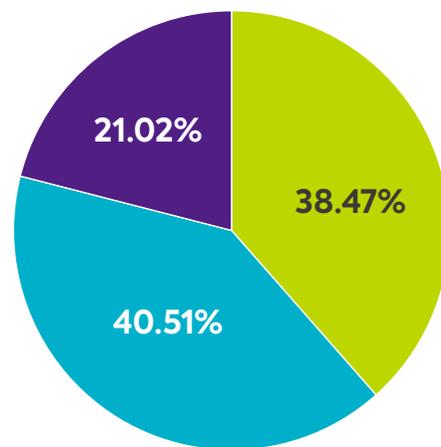
## Fortaleciendo el talento para liderar la revolución en la salud

### Nuestra fuerza laboral

Estamos convencidos de que el talento humano es fundamental en la gestión de la salud. **En Auna reconocemos que nuestros 14,958 colaboradores<sup>(4)</sup>** son esenciales para proporcionar una atención en salud de calidad, centrada en las personas. Ellos son el motor que impulsa nuestra transformación en el cuidado de la salud.

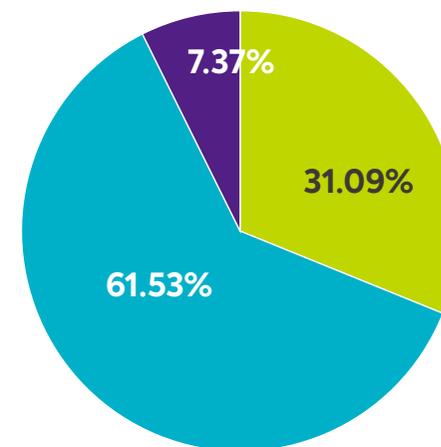
Por esta razón, nos dedicamos a atraer y desarrollar nuestro talento humano, y promovemos la excelencia asistencial. Trabajamos en la gestión del talento a través de **programas integrales de capacitación, desarrollo, retención y reconocimiento**, y, además, **fomentamos la equidad e inclusión**, con lo que aseguramos el bienestar integral de cada uno de nuestros colaboradores.

Total empleados:



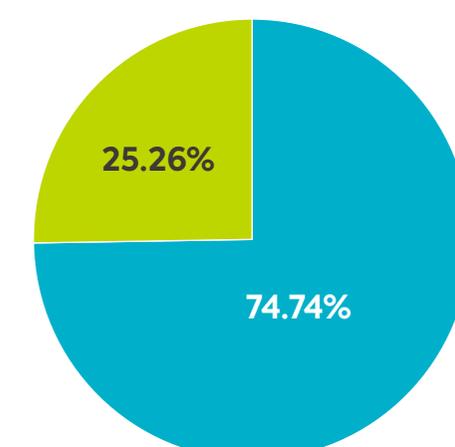
- Colombia: **N° 6,060**
- Perú: **N° 5,754**
- México: **N° 3,144**

Distribución por edad



- Entre 30 y 50 años: **N° 9,204**
- Menores de 30 años: **N° 4,651**
- Mayores de 50 años: **N° 1,103**

Total por sexo:



- Mujeres: **N° 11,180**
- Hombres: **N° 3,778**

La cultura es el resultado de nuestras mentalidades y sobre cómo llevamos a cabo nuestras acciones, desde la toma de decisiones hasta las interacciones entre líderes y colaboradores, el lenguaje que utilizamos, nuestra forma de trabajar, y nuestras prácticas y rituales. En Auna nuestra cultura es el Auna Way, una expresión de nuestra personalidad, construida a partir de la combinación de mentalidades y comportamientos alineados a nuestros cuatro principios culturales: **cuidamos, transformamos, sorprendemos y nos apasionamos.**

(4). Número de colaboradores a diciembre del 2023

### Colaboradores por región, según tipo de contrato

- Plazo indeterminado
- Plazo fijo

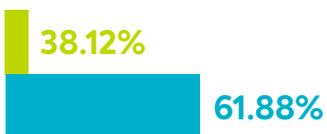
#### México:

0%



#### Colombia:

54



#### Perú:



## Desarrollo y crecimiento

(GRI 404-1, 404-2)

Contar con personal preparado para poder brindar una experiencia excepcional implica formar y reconocer de manera constante el trabajo que salva la vida de miles de personas.

**+119,000 horas de formación**

### FORMACIÓN DEL PERSONAL

En Auna contamos con un programa de formación y desarrollo que permite que nuestros colaboradores adquieran nuevos conocimientos y habilidades, lo cual nos convierte en una organización lista para responder a las necesidades de nuestros pacientes y miembros de la mejor manera.

### RECIBIMOS A NUEVOS TALENTOS

**Inducción corporativa:** Esta inducción presentó a Auna a los 3,970 nuevos colaboradores de cada país de operación. Orienta sobre la misión, visión, valores y principios culturales, y asegura la adaptación a la cultura organizacional. Asimismo, se busca que los nuevos ingresantes adquieran conocimientos, habilidades, experiencias, aptitudes y destrezas suficientes para contribuir con un excelente desempeño profesional y laboral.

**Programa Trainee:** El programa tiene como objetivo identificar, atraer y desarrollar a jóvenes profesionales con potencial de liderazgo en áreas administrativas de Auna. El programa está presente en Perú y Colombia, donde se trabajó con 13 trainees en el 2023. En el 2024, el programa se expandirá a nivel nacional en el Perú.

## FORMAMOS A NUESTROS TALENTOS

**Programa de Becas:** El programa tiene como propósito brindar oportunidades de aprendizaje y desarrollo, impulsar la cultura de autoaprendizaje y compartir conocimientos a nuestros colaboradores.

**Seguimiento a la experiencia de adaptación en la compañía:** Genera espacios de conversación con nuevos colaboradores para mejorar su experiencia y desempeño, e identificar factores para optimizar su adaptación a la compañía y al equipo. En el 2023 participaron 104 colaboradores en Colombia.

**Empodérate:** Promueve un entorno de trabajo saludable y seguro en cirugía, y busca identificar y aplicar estrategias de intervención de riesgo psicosocial para mejorar la salud mental y el bienestar del personal de salud. En el 2023 participaron 65 colaboradores en Colombia.

55



**LiderEx:** Este programa brinda herramientas a líderes regionales y transversales para liderar y gestionar equipos. En el 2023 llegamos a más de 500 líderes, quienes desarrollaron cinco módulos: Feedback para Desarrollar, Gestión de Cambio, Servicio y Humanización, Trabajo Colaborativo y Seguridad Psicológica.

**Entrenadores internos:** Fomentamos el intercambio de conocimientos entre nuestros colaboradores. Para ello capacitamos a 47 colaboradores, mediante la metodología Train the Trainers, lo que les permitió compartir sus conocimientos con 369 colegas.



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

## Ruta de liderazgo 2.0

En nuestra sede Clínica Auna Portoazul, en Barranquilla, Colombia, contamos con el programa “Ruta de Liderazgo 2.0”, este programa fortalece habilidades de liderazgo de mujeres jefas de enfermería en urgencia para mejorar la calidad de la atención, optimizar la gestión de equipos y promover un entorno de trabajo eficiente y seguro en situaciones de alta presión. En el 2023, llegamos al 85,7% de jefas de enfermería en Colombia.

“

Es la primera vez que participo del programa de formación de la empresa, me encantó la metodología, el tiempo y el tema. Es muy importante para los empleados capacitarse y actualizarse con las nuevas herramientas que demanda el entorno laboral y que son útiles para el trabajo que desempeñamos día a día siendo un plus lo ameno que es hacer el curso con los compañeros por la confianza, el respeto y el apoyo”.

**Maria Arias Ramirez** – Analista Contable – IDC (Colombia)

## Programa de reconocimientos



**1500 colaboradores** obtuvieron un reconocimiento cultural

Contamos con un programa de reconocimientos que busca destacar las mejores prácticas de nuestro talento humano, a través de las insignias de reconocimiento. Estas son otorgadas por el líder y destaca a aquellos colaboradores que ponen en práctica los principios culturales Auna. En el 2023, más de 200 líderes solicitaron insignias para reconocer a uno o más colaboradores de su equipo, siendo así **1500 colaboradores reconocidos debido a que su desempeño se alinea con nuestros valores culturales.**

Desde el 2022 reconocemos historias que evidencian éxitos conseguidos por equipos a través de la puesta en práctica de nuestros principios culturales. Este año contamos con 80 historias postuladas. La ceremonia de los Premios Actitud Auna - Segunda edición se dió en Monterrey, México con la participación de un representante por historia finalista, contando así con 12 ganadores en total.



Una de las más bonitas experiencias el haber participado en los Premios Actitud Auna, en dónde tuve la oportunidad de Conocer Medellín, Colombia, dónde visité los hospitales locales y tuve una cercanía de como es el manejo hospitalario allá”

**Yolanda Martinez hernandez** - Ganadora de Premios Actitud Auna 2023



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

### Quinquenios

En nuestras sedes de Colombia otorgamos un reconocimiento que busca apreciar el tiempo que cada miembro del ecosistema Auna invierte para acercarnos a nuestro propósito. En el 2023, 110 colaboradores recibieron sus insignias y celebraron sus quinquenios.

## Comunicación interna

### ACERCAMIENTO AL TALENTO

En Auna generamos espacios de escucha y diálogo que permiten conectar la estrategia de negocio con la cultura y los colaboradores.



**Reunión gerencial:** Espacio de alineación e información regional entre el comité presidencial y los tres primeros niveles de liderazgo de Auna. Se realizaron tres espacios durante el 2023 en mayo, octubre y diciembre, y se obtuvo una asistencia promedio de 300 líderes en cada espacio.

**Retrospectivas y retos:** Espacio de conversación con toda la organización sobre los aprendizajes de ese año y las acciones para el próximo. Un espacio realizado en diciembre del 2023.

**Conversa con Tu Gerente:** Espacio donde los gerentes fortalecen la seguridad psicológica de los equipos a través de la cercanía, la democratización de la escucha y el diálogo sin reserva. En el 2023, se dieron un total de 62 espacios, donde participaron 432 colaboradores.

**+730**  
**colaboradores**  
participaron  
de espacios de  
escucha y diálogo

Desde la alta gerencia se han promovido los espacios para comunicarse con la organización:

### COMUNICANDO AL TALENTO

Por su parte, para la comunicación a nivel organizacional, contamos con la Marca Interna VIVE y la Revista Digital y Boletín Auna Conectados.

**Marca interna VIVE:** Nos reinventamos diariamente para facilitar la vida de las personas, una filosofía que también aplicamos en la construcción de nuestra marca interna. Asimismo, mantenemos nuestro concepto 'Actitud Auna', el cual busca difundir la cultura entre los colaboradores a través de acciones concretas. 'Actitud Auna' implica vivir nuestros principios culturales y contribuir juntos al propósito de cuidar la vida para vivirla mejor, siempre.

**Revista Digital y Boletín Auna Conectados:** El propósito de la revista regional y los boletines locales es establecer una conexión entre el negocio, la cultura y los colaboradores, y generar cercanía y confianza dentro del ecosistema Auna. En el 2023 lanzamos 40 ediciones de nuestros Boletines locales y 5 ediciones de la Revista Digital Auna.

**Comunidades de WhatsApp:** Con el objetivo de ampliar nuestro alcance comunicacional y ofrecer una mejor experiencia de comunicación interna, en Colombia y Perú hicimos uso de la herramienta de comunidades de WhatsApp.

## Potenciando nuestra salud mental

(GRI 401-2, 403-3, 403-6)

Buscamos promover el bienestar emocional y psicológico de los colaboradores bajo el enfoque de organizaciones saludables, por lo que trabajamos bajo tres pilares: **psicoeducación, bienestar emocional y concientización sobre la salud mental.**

**+3000 personas beneficiadas por el Servicio de Apoyo Emocional**

### 1. PROGRAMA DE SALUD MENTAL

El objetivo del programa es promover y facilitar el cuidado de la salud mental de los colaboradores Auna y su entorno, incluidos también el personal de salud, administrativo y de fuerzas de venta.

**Jueves de salud mental:** día en el cual se comparte información psicoeducativa y se realizan actividades semanales, podcasts, webinars, materiales psicoeducativos y el Ritual de Relajación Auna.

**Programa “Te acompaño”:** con el objetivo de controlar el nivel de absentismo laboral. En el 2023, el 75% de participantes en el programa evidenciaron una reducción mayor al 50% en su comportamiento absentista, lo que demostró el éxito del programa. Durante el 2023 se formó también en primeros auxilios psicológicos en nivel básico y avanzado a más de 60 colaboradores, que tienen altas probabilidades de estar presentes en alguna situación de emergencia.

**Servicio de Apoyo Emocional:** Más de 3,000 personas, entre colaboradores y familiares, fueron beneficiadas por el Servicio de Apoyo Emocional, que busca ayudar al colaborador de manera integral, con sesiones individuales, servicios para familias, orientación vocacional a hijos e hijas, y acompañamiento a gestantes y padres de familia.



El área de Salud Mental obtuvo el **1ER LUGAR EN LOS PREMIOS ACTITUD AUNA**, por el Servicio de Apoyo Emocional Familias



### 2. PROGRAMA DE VIGILANCIA

**Epidemiológica Psicosocial:** Durante el 2023 realizamos la segunda medición de riesgos psicosociales, la cual nos permitió tener una visión 360°, al evaluar variables intralaborales, extralaborales y nivel de estrés, y así poder priorizar grupos de riesgo para intervenir. De acuerdo con los resultados de los riesgos psicosociales, **desarrollamos un plan de acción y mitigación de riesgos.** Asimismo, se desarrollan también intervenciones individuales de acompañamiento y motivacionales, basadas en resultados de estrés, riesgo psicosocial, ausentismo y priorización de área.

## Bienestar de nuestros colaboradores

(GRI 401-2, 403-3, 403-6)

El Programa de Bienestar proporciona a nuestros colaboradores distintos beneficios enmarcados en los **cinco pilares del Programa de Calidad de Vida del Colaborador: mental, social, físico, emocional y financiero.**

Estos pilares se realizan mediante la planificación, el diseño y la implementación de programas de bienestar que favorezcan y mejoren el equilibrio de la calidad de vida en lo laboral, personal y familiar de los colaboradores de Auna. Los beneficios se brindan a todos los colaboradores de la compañía, independientemente de la posición.<sup>5</sup>



**Pilar Mental:** Desarrollamos dos programas a nivel regional, por un lado, **Auna Kids es un programa educativo en programación**, completamente gratuito, dirigido a los hijos de nuestros colaboradores, que impactó en 133 niños con edades comprendidas entre los 8 y 14 años. Por su parte, **Baby Auna fue creado con el fin de brindar acompañamiento, información y otros beneficios a los miembros de la familia Auna en proceso de gestación, nacimiento y primeros años de vida.** Durante el periodo tuvimos la participación de 422 colaboradores.



**Pilar emocional:** Llevamos a cabo en todas las sedes presenciales a nivel regional una celebración por Navidad, en la que se entregó panetón y se hicieron concursos navideños. Asimismo, en diciembre realizamos el Festi Auna, un evento destinado a celebrar la riqueza multicultural de México, Perú y Colombia con la participación de 1,000 personas. Adicional a ello, se festejaron días festivos como Día de la Madre, de la Mujer, de la Enfermería, del Padre, Navidad, etc.



**Pilar Social:** Realizamos actividades familiares, las cuales buscan integrar a la familia Auna entre colaboradores y familiares. Así, en el 2023 impactamos a 1,386 colaboradores y sus familias



**Pilar Financiero:** Contamos con la iniciativa Emprendedor Auna, feria de emprendimientos de colaboradores que ofrecen sus productos a otros colaboradores o público externo. Durante el 2023, logramos impactar a 337 emprendedores, contribuyendo al espíritu emprendedor y el desarrollo económico en los países donde operamos.



**Pilar Físico:** Contamos con convenios con diversas instituciones de deporte, lo cual ayuda a brindar beneficios a nuestros colaboradores y sus familias.

**5656 personas impactadas por nuestros programas de Bienestar**

5. Algunos de los beneficios del Programa de Bienestar son exclusivos por país.



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

### Tu Bienestar Comienza con la Prevención

En Perú se desarrolló la Feria de salud “Tu Bienestar Comienza con la Prevención”, en la que se brindaron servicios de diversas especialidades médicas, chequeos preventivos oncológicos y programas para padres, donde asistieron más de 1,000 personas y 100 padres se inscribieron para chequeos preventivos.



### Clima laboral

Durante el 2023 llevamos a cabo nuestra encuesta sobre clima laboral con el objetivo de dar voz a nuestros colaboradores y evaluar todos los aspectos de su experiencia en la empresa. Reconocemos la importancia crítica de este proceso, ya que tiene un impacto directo en el bienestar, la productividad y el compromiso de nuestro equipo.

**82% de satisfacción**



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

### Préstamos sin intereses

En Perú contamos con el beneficio de préstamos sin intereses dirigido a nuestros colaboradores, dirigido por diversas situaciones, como préstamos por escolaridad, salud, calamidad y crack, lo cual logró beneficiar a 1,055 colaboradores.

## GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD (GRI 405-1)

En Auna promovemos el cuidado integral de la salud en cada momento para todos nuestros colaboradores, pacientes, miembros, usuarios y comunidad, y aseguramos que todos sean tratados con el mismo respeto, empatía y compasión.

Nuestro centro en todo lo que hacemos son las personas, quienes se convierten en los protagonistas de la transformación en la salud.



### Comité de Diversidad e Inclusión

**(D&I):** Durante el 2023, nuestro comité de diversidad continuó sesionando, e incorporó a dos nuevos miembros de Auna México. En este periodo, nuestro comité se capacitó en temas cruciales como género y comunidad LGBTIQ+.



**Política de D&I regional:** Esta política, que es de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores en Perú, Colombia y México, refleja nuestro compromiso con la diversidad.



**Selección libre de sesgos:** Capacitamos a nuestro personal de selección en Selección inclusiva y prevención de sesgos en el momento de la contratación. Más de 67 personas se encuentran preparadas para contratar al talento más capaz.



### Capacitación en no discriminación:

Más de 145 personas en incluidas áreas de gestión humana, selección, comité de diversidad y líderes médicos, participaron en capacitaciones para prevenir la discriminación.



### Statement de Tolerancia Cero a la Discriminación:

Reafirmamos nuestra postura con un documento que respalda la tolerancia cero frente a cualquier tipo de discriminación. Este compromiso se extiende a todos los aspectos de la vida, incluidos factores mencionados en nuestra política de D&I, como el étnico-racial, origen, edad, orientación sexual, identidad de género, capacidad, idioma, religión, opinión, situación socioeconómica, entre otros.

Desarrollamos espacios que nos han ayudado a hablar para capacitar a nuestros equipos en prevención de la discriminación.

## 275 colaboradores capacitados en D&I



### Líderes Inclusivos:

En el 2023 capacitamos a nuestros líderes médicos, el Comité D&I, business partners y al área de gestión humana, teniendo la participación total de 103 colaboradores.

En Auna **el 74.74% de nuestro personal son mujeres**, por lo que los temas de género y el desarrollo de la mujer en Auna son preocupaciones que tomamos en serio. Por ello, en el 2023, desarrollamos el plan de género que busca potenciar el liderazgo y bienestar de las mujeres en la organización. Para el 2024, nuestro compromiso es la implementación del mismo para contribuir a brindar mejores oportunidades de desarrollo para las mujeres Auna.



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

**Prevención del Hostigamiento Sexual**

En Perú desarrollamos un plan de gestión para prevenir el hostigamiento sexual en el cual logró capacitar a más de 200 colaboradores y desplegar una campaña comunicacional de identificación y denuncia frente al hostigamiento sexual.



## Salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-1, 403-3, 403-5)

En Auna buscamos asegurar el bienestar de los colaboradores disminuyendo los daños generados por ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales. Por eso cumplimos con las normativas de cada país en esta materia, pero además buscamos crear una cultura preventiva de seguridad basada en la promoción del compromiso y liderazgo a todo nivel. De esta forma, la seguridad y salud en el trabajo no solo es responsabilidad del área de SST, sino también es una forma de llevar el día a día en nuestra compañía.

El área de SST elabora políticas y procedimientos de acuerdo a la ley, siempre aterrizados a la realidad y necesidad de cada giro de negocio. En ese sentido, actualmente contamos con los siguientes documentos regionales que aplican para Perú y Colombia:

### Política de Seguridad y Salud en el Trabajo Regional:

Es el compromiso de la alta dirección con la gestión de seguridad y salud de los trabajadores, y donde, a su vez, se fijan el alcance y los objetivos que se esperan obtener con un programa de seguridad y salud en el trabajo.

**Procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos:** Metodología empleada para poder identificar los peligros asociados a cada uno de los puestos de trabajo, así como la valoración de los riesgos y criterios para establecer los controles necesarios para cada uno de los niveles de riesgos identificados.



### Política de Prevención de Consumo de Sustancias

**Psicoactivas:** Política regional que muestra el compromiso de la empresa para prevenir el consumo de sustancias psicoactivas en nuestros colaboradores.

### Matriz de identificación de peligros y evaluación

**de riesgos laborales (Iperc):** Es el cuadro donde se listan los procesos, las actividades y las tareas de cada posición, y se identifican los peligros asociados y el nivel de riesgo junto con las medidas de control.

## YO SOY SST

Durante el 2023 seguimos creando una cultura preventiva de seguridad y salud en el trabajo a través de la campaña Yo soy SST en Perú y Colombia.

Nuestra campaña anual tiene tres objetivos:

- **Incentivar la participación conjunta de colaboradores y líderes de Auna** a efectos de generar espacios de trabajo seguros, que fomenten prácticas saludables y contribuyan con el bienestar de las personas.
- **Fomentar comportamientos saludables en todos los colaboradores** enfocados en la prevención de enfermedades con mayor prevalencia en la población de Auna.
- **Promover el cuidado de la salud física, mental y alimentaria** como aliados para alcanzar el bienestar integral.

## CAPACITACIONES EN SST

Las capacitaciones en SST son la vía más efectiva para fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales, pues proporcionan una formación integral, amplían conocimientos y desarrollan habilidades que modifican actitudes y conductas claves.

**8,594 colaboradores capacitados en SST**

Contamos con una malla formativa que garantiza el cumplimiento de las normativas anuales y aborda temas identificados a través de evaluaciones de riesgo, mediciones, observaciones de comportamiento e inspecciones de seguridad. Durante el año ofrecemos diversas temáticas que promueven hábitos de vida saludables, como la alimentación y la prevención de sustancias psicoactivas.



Entre las principales iniciativas de bienestar y prevención, se encuentran las siguientes:

### Concurso "Eso no es un accidente de trabajo":

Dinámica lúdica en la que se utilizan imágenes para identificar accidentes y concientizar sobre riesgos prevenibles, como caídas, riesgos biológicos y sobreesfuerzos, y se priorizan los riesgos más destacados en la institución. Se desarrolló en Perú y Colombia, donde participaron 1,218 colaboradores.

### Mes SST:

Desarrollo de actividades a nivel nacional en todas las provincias de Perú y Colombia para crear una cultura de prevención y bienestar. Incluyó stands sobre salud mental, calidad de vida del colaborador y actividades lúdicas. Se contó con la participación de 3,548 colaboradores.

### Webinars "Estilos de vida saludable":

Sesiones informativas que abordan temas como la prevención de sustancias psicoactivas, alimentación saludable y actividad física, en las que participaron 132 colaboradores.



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

## Plataforma "#SomosSST"

En Perú contamos con la plataforma #SomosSST, la cual brinda un curso e-learning de inducción de contratistas en SST a nuestros proveedores. Esta iniciativa, que nace para disminuir el riesgo de accidentes y sanciones por incumplimiento legal, al mismo tiempo que aseguramos el cumplimiento de la inducción SST de nuestros contratistas, optimiza el tiempo en la gestión de ingreso para el personal tercero. En el 2023, 280 contratistas en el Perú usaron la plataforma.

## COMITÉS SST

Los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) no solo son un requisito legal en el Perú, sino también una parte esencial de nuestro compromiso con la salud y seguridad. En el 2022 lanzamos el **Programa de Reconocimiento a los CSST, una iniciativa para acompañar y empoderar a los miembros de los comités**, en la que se reconoce el rendimiento destacado basado en KPIs vinculados a funciones, responsabilidades y valores de Auna. Este programa de reconocimiento continuó en el 2023, y en enero del 2024 celebraremos, y reconoceremos a los comités y a sus miembros estrella.

En el caso de Colombia y México se cuentan con los siguientes comités:

### COLOMBIA

- Copasst (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- Comité de Convivencia Laboral
- Comité Hospitalario de Emergencias (CHE)

### MÉXICO

- Comisión de Seguridad e Higiene de acuerdo a la NOM-19-STPS
- Comité de Materiales Peligrosos
- Comité de Protección Civil
- Comité de Seguridad y Atención Médica en Caso de Desastres
- Comité de Protección Civil



# 6. Cuidamos el medio ambiente



# 6.1. Nuestra estrategia ambiental

(SASB HC-MC-450a.1.)

## Protegemos la salud de las personas cuidando el planeta

Como empresa de salud reconocemos la estrecha relación entre el cuidado del medio ambiente y la salud de las personas. Por ello nos comprometemos a establecer una gestión integral de nuestros impactos ambientales a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestros servicios. **Nos enfocamos en la lucha frente al cambio climático y sus efectos en la salud de nuestros colaboradores, pacientes y comunidades.** A través de nuestra estrategia ambiental, trabajamos en acciones que contribuyan a la adaptación y mitigación del cambio climático en los países donde operamos, mientras promovemos la ecoeficiencia.

68

### Política Ambiental Regional

En el 2023 establecimos nuestra Política Ambiental Regional, desarrollada de manera colaborativa entre los equipos ambientales de Perú, Colombia y México. Esta política busca evidenciar, controlar, evitar y reducir los impactos ambientales negativos, y promover, además, la implementación de buenas prácticas en nuestros hospitales y en toda nuestra cadena de valor.

En línea con nuestro compromiso de cuidar el ambiente, la política establece una serie de puntos claves en torno a dos pilares, aplicables a todas las regiones:

#### ESTRATEGIA CLIMÁTICA:

Incluye la medición de la huella de carbono, y acciones concretas de mitigación y adaptación al cambio climático.

#### ECOEficiencia OPERACIONAL:

Aborda el uso eficiente del agua y de la energía, la gestión integral de residuos hospitalarios y la promoción de una cadena de valor sostenible mediante compras verdes.

Además, contemplamos el cuidado integral de la flora y fauna en determinadas geografías, y adaptarnos a las normativas nacionales, como la Política Nacional para la Gestión Integral de la Biodiversidad en Colombia y la Ley General de Equilibrio Ecológico y Protección Ambiental en México. Estos lineamientos son fundamentales para avanzar hacia un futuro más sostenible y responsable, y asegurar la adecuada implementación de nuestro sistema de gestión ambiental.

## COMITÉ AMBIENTAL REGIONAL

Este comité nació de nuestra necesidad de coordinar proyectos con impacto regional y establecer un espacio de comunicación, para abordar los frentes ambientales en cada país. Nuestro objetivo es promover la implementación de la Política Ambiental Regional y los planes de acción, que se decantan de ella, para reducir brechas ambientales, y presentar avances y cumplimientos de metas.



69



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

### Comités Ambientales Colombia

En nuestras sedes de Antioquia, Colombia, contamos con dos comités ambientales, que trabajan temas transversales y particulares, y pertenecemos al Comité de Salud en Antioquia, donde asisten las 25 clínicas de la ciudad.

## EDUCACIÓN AMBIENTAL

En Auna estamos comprometidos con fomentar la conciencia ambiental, y promover prácticas sostenibles entre nuestros colaboradores y comunidades. Destacamos las iniciativas y los programas desarrollados para capacitar a nuestros empleados en temas ambientales y promover la participación activa en la conservación del medio ambiente.

**+8000 colaboradores capacitados en Gestión Ambiental**

Anualmente implementamos diversos espacios de capacitación dirigido a nuestros colaboradores, donde buscamos que puedan aprender diversos temas de gestión ambiental, como el manejo correcto de los residuos, uso de energía, agua, entre otros. En el 2023, logramos llegar con estos espacios a 8,006 colaboradores.

Adicional a esto, todos los años celebramos el “Día mundial del medioambiente”, fecha en la que buscamos destacar el rol del sector salud en el cuidado del ambiente. En el 2023 nuestra campaña “Cuidamos la vida, cuidando el ambiente” desarrollamos actividades presenciales y virtuales a lo largo de nuestros países de operación, donde involucramos a colaboradores y sus familias.



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

### Educación ambiental con la comunidad

En nuestras sedes de Colombia buscamos llegar no sólo a nuestros colaboradores, sino también a la comunidad y nuestros pacientes. En Medellín, llevamos a cabo sesiones educativas y lúdicas sobre la importancia del reciclaje, donde más de 250 niños fueron beneficiados. Mientras que en Montería, brindamos espacios de educación ambiental en las salas de espera, dirigida a nuestros visitantes y clientes, sobre la correcta segregación de residuos.

# 6.2. Emisiones de GEI

(GRI 2-4)

## Comprometidos con un futuro más saludable

Como parte de nuestro compromiso con la gestión responsable de los impactos ambientales, llevamos a cabo la medición de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de nuestras principales sedes asistenciales, clínicas y centros médicos en Perú, México y Colombia. Este es un esfuerzo que nos brinda un primer paso frente al crecimiento de nuestra estrategia de gestión ambiental.

70

Cuidamos el medio ambiente

### Medición de emisiones

La huella de carbono es un inventario de GEI que se realiza cumpliendo con los principios del Protocolo de GEI y la orientación de la norma internacional ISO 14064-1.

Los resultados de la huella de carbono del 2022 de Auna Perú se han actualizado debido a una mejora en la sistematización y gestión de la información; se ha realizado un ajuste en las unidades reportadas de los gases anestésicos que influyen en una reducción de las emisiones totales.

Unidad de medida: tCo2e	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	Total huella de carbono 2022
<b>Perú</b>	2,145.46	3,028.08	3,634.82	8,808.36

En Auna consideramos fundamental la medición de la huella de carbono como una herramienta clave para evaluar nuestro impacto ambiental. En el 2023 medimos los alcances 1, 2 y 3 de la huella de carbono de nuestras principales sedes asistenciales.

Unidad de medida: tCo2e	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3*	Total huella de carbono 2023
<b>Colombia</b>	1,903.47	2,201.91	3,177.83**	7,283.21
<b>Perú</b>	2,554.38	4,482.18	4,088.84***	11,125.40
<b>México</b>	4,472.63	14,463.15	4,442.46	23,378.24

\*Las fuentes de emisión consideradas en el Alcance 3 son: transporte de personal casa – trabajo, vuelos en avión, disposición de residuos sólidos (generales y peligrosos) y consumo de agua.

\*\*En Colombia no se contabiliza las emisiones generadas por el consumo de agua pero se integrará en el ejercicio 2024.

\*\*\*En Perú se excluye las emisiones generadas por la disposición de residuos sólidos generales por falta de información primaria pero se integrará en el ejercicio 2024.

“

La medición de la huella de carbono en hospitales es crucial para comprender el impacto de nuestras actividades laborales en el medio ambiente. Esta herramienta no solo fomenta la conciencia ambiental, sino que también impulsa prácticas sostenibles al medir nuestras actividades en términos de emisiones de gases de efecto invernadero. Con esta información, podemos tomar medidas para reducir nuestra huella de carbono como organización y contribuir a mitigar el cambio climático, mientras monitoreamos nuestro progreso a lo largo del tiempo”.

**Eduardo Sur** - Gerente de Infraestructura Clínica e Instalaciones AUNA Monterrey



#### BUENA PRÁCTICA DESTACADA:

### Movilidad sostenible

En nuestras sedes de Medellín Colombia, ejecutamos actividades, y estrategias para reducir emisiones y mitigar los eventos atmosféricos en la zona. En este contexto hemos implementado iniciativas como la creación de grupos de carpooling y la instalación de biciestacionamientos, a la fecha contamos con 85 estacionamientos de bicicletas y de espacios para la recarga eléctrica.

### Campaña del cuidado de agua y energía

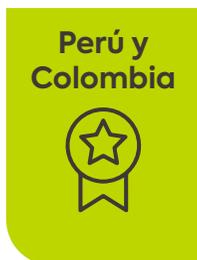
Para nuestras sedes de Perú desarrollamos la campaña de comunicación interna “Cuidado del agua y energía en casa y en Auna”, la cual tuvo como objetivo promover el cuidado del agua y de la energía, tanto en el hogar como en nuestras clínicas. Esta campaña contó además con espacios de capacitación donde se logró impactar a +160 colaboradores.

# 6.3. Gestión del agua y energía

(SASB HC-DY-130a.1)

Somos ecoeficientes en el uso de recursos naturales.

En Auna operamos en tres países altamente vulnerables al cambio climático, lo que nos impulsa a trabajar constantemente reduciendo el consumo de energía y agua para minimizar nuestro impacto ambiental. Todo ello lo hacemos a través de la implementación de estrategias, y prácticas que promueven el uso responsable y sostenible de los recursos naturales, incluida una gestión óptima de indicadores de ecoeficiencia. Esto refleja nuestro compromiso con la gestión ambiental en todas nuestras operaciones.



Nuestras sedes Clínica Delgado Auna y Clínica Las Américas - Sede Sur cuentan con **CERTIFICACIÓN LEED**, otorgado por el GREEN BUILDING COUNCIL bajo un sistema de certificación de edificios sostenibles

## CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA EN LA ORGANIZACIÓN

	Consumo total de energía eléctrica (en kwh)
Colombia	27,407,959
Perú	21,709,980
México	32,987,061
<b>Total Auna</b>	<b>82,105,000</b>

## Eficiencia energética

La energía es clave para el funcionamiento de cualquier centro de salud, debido a nuestro consumo y la responsabilidad que tenemos frente a ello, venimos impulsando el uso eficiente de energía y la compra de energías renovables.

Buscamos reducir nuestro consumo, por ello incorporamos tecnologías como el sistema BMS (Building Management System), EBI de Honeywell y Metasys de Johnson Controls, los cuales nos ayudan controlar la temperatura de nuestras operaciones y así evitar un malgasto de energía, este sistema se encuentra instalado en todas nuestras sedes. Además, en Perú y Colombia, contamos con luces ahorradoras, sensores de movimiento para el encendido de luces y aisladores de temperatura.



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

### Consumo de energía

En nuestras sedes de Colombia, desarrollamos un diagnóstico respecto al consumo energético, con miras a un plan de reducción hacia el 2024. Además, compramos 10,805,644 kWh provenientes de energías renovables. Es decir, el 13% de nuestro consumo en el año provino de fuentes renovables.

### Eficiencia hídrica

En nuestra búsqueda por promover el cuidado del medio ambiente, presentamos iniciativas llevadas a cabo para asegurar la calidad y accesibilidad del recurso hídrico. Destacamos nuestro compromiso continuo con la implementación de estrategias y prácticas que permiten un uso responsable, y sostenible del agua y de la energía.

#### CONSUMO DE AGUA

	Consumo total de agua (en m <sup>3</sup> )
<b>Colombia</b>	266,745
<b>Perú</b>	141,578
<b>México</b>	187,930
<b>Total Auna</b>	<b>596,253</b>

Hemos instalado aireadores en la grifería de nuestra Clínica Delgado - Auna y Clínica Las Américas - Sede Sur, en Perú y Colombia respectivamente, con la finalidad de disminuir el consumo de agua en cada uso. De este modo apuntamos no solo a generar ahorros en la operación, sino también promover una gestión óptima de los indicadores de ecoeficiencia, a efectos de contribuir con el bienestar del planeta y las comunidades a las que servimos.



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

### Manejo del agua

**En nuestras sedes de Montería, Colombia,** contamos con un firme compromiso con el manejo del agua. Por eso, contamos con dos plantas de tratamiento de aguas residuales, las cuales nos permiten retirar los contaminantes que son vertidos en el agua, con el objetivo de hacer que el agua no represente un riesgo para la salud o para el medio ambiente.

**En nuestras sedes de México** organizamos conferencias en nuestras sedes con la participación de colaboradores y expertos externos para concientizar sobre el ahorro del agua, seguridad e higiene, en colaboración con “Servicios de Agua y Drenaje de Monterrey”, empresa pública de Nuevo León.

# 6.4. Gestión de residuos

(GRI 3-3, 306-2, 306-3, 306-4)

74

Cuidamos el medio ambiente



En Auna tenemos la gran responsabilidad de que el 100% de nuestros residuos se gestionen adecuadamente y se entreguen con certificados requeridos regulatoriamente, para asegurar su correcta disposición final. En todos los casos, los residuos fueron gestionados de forma responsable, siguiendo nuestro plan de gestión de residuos.

	Peso total de residuos peligrosos (TM)
<b>Colombia</b>	1,447.60
<b>Perú</b>	862.76
<b>México</b>	291.35
<b>Total Auna</b>	<b>2,601.71</b>

Con el objetivo de aprovechar al máximo nuestros residuos, cumplimos con la normativa del manejo de residuos de cada ciudad donde operamos y mantenemos acuerdos contractuales con diversas empresas especializadas en recojo de todos los tipos de residuos que generamos, pero en especial aquellos residuos peligrosos biológico-infecciosos (RPBI). Además, contamos con almacenes temporales designados para residuos, los cuales son posteriormente transportados por otro recolector hacia la disposición debidamente autorizada y adecuada.



**BUENA PRÁCTICA DESTACADA:**

## Reciclaje de tela no tejida

En nuestras sedes de Medellín, Colombia, aprovechamos la tela no tejida de la esterilización de insumos para cirugía para fabricar 32,770 bolsas, las cuales fueron utilizadas para la entrega de resultados a pacientes y para algunos procesos internos de la institución. Adicionalmente contamos con convenios empresariales, a causa de los cuales se recibe la tela no tejida y la aprovechamos para elaborar nuevos productos, con lo que se fomenta la economía circular. Durante el periodo entregamos 1,055 kg de tela no tejida.

# Aunados cuidamos lo más importante que tenemos: la vida

En Auna nuestra dedicación a las personas impulsa cada acción que emprendemos. Celebramos nuestros logros y renovamos nuestro compromiso de seguir avanzando juntos hacia un futuro de salud y bienestar para todos. A través de la colaboración y la innovación, hemos creado un ecosistema de salud enfocado en la persona, en el que integramos una amplia gama de servicios, y soluciones para mejorar las experiencias y garantizar accesos. Juntos estamos generando un impacto positivo y duradero en las vidas de las personas, y estamos decididos a continuar esta misión en el futuro.

**Nos motiva el deseo de cuidar la vida para vivirla mejor, siempre.**

# 7. Anexos



# 7.1. Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
<b>GRI 2: 1. La organización y sus prácticas de presentación de informes</b>	2-1 Detalles organizacionales	Nuestros orígenes Nuestras sedes
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Nuestras sedes
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2.2 Estrategia de Sostenibilidad en Auna
	2-4 Actualización de la información	6.2 Emisiones de GEI
<b>GRI 2: 2. Actividades y trabajadores</b>	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	3.4 Cadena de suministro responsable
	2-7 Empleados	5.1 Gestión del talento
<b>GRI 2: 3. Gobernanza</b>	2-9 Estructura de gobernanza y composición	3.1 Gobierno corporativo
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	3.1 Gobierno corporativo
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	3.1 Gobierno corporativo
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	3.1 Gobierno corporativo
	2-13 Delegación de la responsabilidad de la gestión de impactos	3.1 Gobierno corporativo
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	2.2 Estrategia de sostenibilidad en Auna
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	3.2 Ética y cumplimiento
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	3.2 Ética y cumplimiento 3.3 Seguridad y transparencia
	2-19 Políticas de remuneración	3.1 Gobierno corporativo
<b>GRI 2: 4. Estrategia, políticas y prácticas</b>	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje del presidente 2.2 Estrategia de sostenibilidad en Auna
	2-23 Compromisos y políticas	3.2 Ética y cumplimiento 3.3 Seguridad y transparencia
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	3.2 Ética y Cumplimiento
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	3.1 Gobierno corporativo 3.2 Ética y cumplimiento

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-1 Proceso para determinar temas materiales	2.2 Estrategia de Sostenibilidad en Auna
	3-2 Lista de temas materiales	2.2 Estrategia de Sostenibilidad en Auna
<b>Gestión de riesgos y crisis</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	3.3 Seguridad y transparencia
<b>Protección de la privacidad de datos</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	3.3 Seguridad y transparencia
<b>418 Privacidad del cliente</b>	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	3.3 Seguridad y transparencia
<b>Gestión responsable de materiales y residuos peligrosos y no peligrosos</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	6.4 Gestión de residuos
<b>GRI 306: Residuos</b>	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	6.4 Gestión de residuos
	306-3 Residuos generados	6.4 Gestión de residuos
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	6.4 Gestión de residuos
<b>Gestión y bienestar del talento</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1 Gestión del talento
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.1 Gestión del talento
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	5.1 Gestión del talento
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	5.1 Gestión del talento
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	5.1 Gestión del talento
<b>401: Empleo</b>	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación del personal	7.3 Otros indicadores
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	5.1 Gestión del talento

79

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
<b>Gestión y bienestar del talento</b>		
<b>404: Formación y educación</b>	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	5.1 Gestión del talento
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	5.1 Gestión del talento
<b>405: Diversidad e igualdad de oportunidades</b>	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	3.1 Gobierno Corporativo 5.1 Gestión del talento 7.3 Otros indicadores
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	5.1 Gestión del talento 7.3 Otros indicadores
<b>Seguridad y calidad en la atención y diagnóstico del paciente</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	4.1 Gestión integral de la salud
<b>Experiencia y acompañamiento al paciente y familiares</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	4.1 Gestión integral de la salud
<b>Acceso y transparencia a la salud y sus coberturas de seguro</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	4.1 Gestión integral de la salud

## 7.2. Índice de contenidos SASB

Tema	Código SASB	Métrica contable	Referencia (sección) / Respuesta directa o comentario
Privacidad del cliente y estándares tecnológicos / Privacidad del paciente e historia clínica electrónica	HC-MC-230a.1	Descripción de las políticas y prácticas para proteger los registros de información médica protegida (PHI) y otra información de identificación personal (PII) de los clientes	3.3 Seguridad y transparencia
	HC-MC-230a.2	(1) Número de filtraciones de datos, (2) porcentaje que implica a) únicamente información de identificación personal (PII) y b) información médica protegida (PHI) y (3) número de clientes afectados en cada categoría: a) solo PII y b) PHI	3.3 Seguridad y transparencia
	HC-MC-230a.3	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados a la seguridad y la privacidad de los datos	(información no disponible)
	HC-MC-230a.4	Porcentaje de registros de pacientes que son historias clínicas electrónicas (EHR) que cumplen con los requisitos de 'uso significativo'	(información no disponible)
Acceso a las coberturas	HC-MC-240a.1	Tasa de pérdidas médicas (MLR)	(información no disponible)
	HC-MC-240a.2	Importe total de los reembolsos acumulados y pagados debido al incumplimiento de la Ley de Protección al Paciente y Atención Médica Asequible de los Estados Unidos (PPACA) en lo tocante a la tasa de pérdidas médicas (MLR)	(información no disponible)
	HC-MC-240a.3	Porcentaje de los incrementos propuestos en las tasas que han sido designados 'no abusivos', según la revisión del Departamento de Salud y Servicios Sociales de los Estados Unidos (HHS) u otras revisiones estatales	(información no disponible)
Rendimiento de los planes	HC-MC-250a.1	Calificación media del plan Medicare Advantage para cada uno de los siguientes tipos de planes: (1) HMO, (2) PPO local, (3) PPO regional, (4) PFFS y (5) SNP	(información no disponible)
	HC-MC-250a.2	Tasa de retención de afiliados por tipo de plan, incluidos: (1) HMO, (2) PPO local, (3) PPO regional, (4) PFFS y (5) SNP	(información no disponible)

Tema	Código SASB	Métrica contable	Referencia (sección) / Respuesta directa o comentario
Rendimiento de los planes	HC-MC-250a.4	Tasa de recursos de los afiliados en el plan	(información no disponible)
Mejora de los resultados	HC-MC-260a.1	Porcentaje de afiliados en programas de bienestar por tipo: (1) dieta y nutrición, (2) ejercicio, (3) control del estrés, (4) salud mental, (5) dejar de fumar o de beber alcohol y (6) otros	(información no disponible)
	HC-MC-260a.2	Cobertura total de los servicios de salud preventiva sin participación en los gastos por parte de los afiliados, cobertura total de los servicios de salud preventiva que requieren la participación en los gastos por parte del afiliado, porcentaje de afiliados que reciben reconocimientos médicos preventivos iniciales (IPEE) o consultas anuales de promoción de la salud (AWV)	(información no disponible)
	HC-MC-260a.3	Número de clientes que reciben atención de organizaciones de cuidados médicos responsables (ACO) o que están inscritos en programas de atención médica centrada en el paciente (PCMH)	(información no disponible)
Efectos del cambio climático sobre la salud humana	HC-MC-450a.1	Análisis de la estrategia para enfrentar los efectos del cambio climático en las operaciones comerciales y sobre la incorporación en los modelos de riesgo de los riesgos específicos que presentan los cambios en la incidencia geográfica, la morbilidad y la mortalidad de las enfermedades y dolencias	6.1 Nuestra estrategia ambiental
	HC-MC-450a.2	Porcentaje de centros de asistencia sanitaria que cumplen con la Regla de Preparación para Emergencias de los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid (CMS)	(información no disponible)
Gestión de la energía	HC-DY-130a.1	(1) Total de energía consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables	6.3 Gestión del agua y la energía 6.4 Otros indicadores
Gestión de residuos	HC-DY-150a.1	Cantidad total de residuos médicos, porcentaje a) incinerado, b) reciclado o tratado, y c) vertido	(información no disponible)
	HC-DY-150a.2	Cantidad total de: 1) residuos farmacéuticos peligrosos y 2) no peligrosos, porcentaje a) incinerado, b) reciclado o tratado y c) vertido	5.4 Gestión de residuos

Tema	Código SASB	Métrica contable	Referencia (sección) / Respuesta directa o comentario
<b>Calidad de la atención y satisfacción del paciente</b>	HC-DY-240a.1	Promedio de la puntuación de desempeño total de las compras basadas en el valor del hospital y la puntuación del dominio, en todas las instalaciones	(información no disponible)
	HC-DY-240a.1	Número de eventos graves notificables (SRE) según los define el Foro Nacional por la Calidad (NQF)	(información no disponible)
	HC-DY-240a.1	Tasa de readmisiones excesivas por hospital	(información no disponible)
	HC-DY-240a.1	Magnitud del ajuste del pago de readmisión como parte del Programa de Reducción de Readmisiones Hospitalarias (HRRP)	(información no disponible)
<b>Gestión de sustancias controladas</b>	HC-DY-260a.1	Descripción de políticas y prácticas para gestionar el número de recetas emitidas para sustancias controladas	(información no disponible)
	HC-DY-260a.2	Porcentaje de recetas de sustancias controladas prescritas para las que se consultó una base de datos del programa de control de medicamentos con receta (PDMP)	(información no disponible)
<b>Transparencia en la facturación y los precios</b>	HC-DY 270a.1	Porcentaje de recetas de sustancias controladas prescritas para las que se consultó una base de datos del programa de control de medicamentos con receta (PDMP)	(información no disponible)
<b>Salud y seguridad de los empleados</b>	HC-DY-320a.1	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de días de ausencia, restringidos o transferidos (DART)	(información no disponible)
<b>Contratación, desarrollo y retención de empleados</b>	HC-DY-330a.1	(1) Tasa de rotación voluntaria y (2) involuntaria para a) médicos, b) profesionales de la salud no médicos y c) todos los demás empleados	7.3 Otros indicadores
	HC-DY-330a.2	Descripción de las actividades de contratación y retención de talentos para los profesionales de asistencia sanitaria	4.1 Gestión del talento
<b>Fraude y procedimientos innecesarios</b>	HC-DY-510a.1	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados al fraude a Medicare y Medicaid en virtud de la Ley de Reclamaciones Fraudulentas	(información no disponible)

# 7.3. Otros indicadores

## Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción

(GRI 205-2)

83

Tema	KPI	Perú	Colombia	México
<b>Comunicación y formación a empleados sobre políticas y procedimientos anticorrupción</b>	<b>Total de empleados a quienes se les haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización</b>	100%	100%	Solo plana directiva (17 personas)
	1. Número de empleados de la categoría de responsables de área funcional (gerentes y jefes) a quienes se les haya comunicado sobre las políticas y los procedimientos anticorrupción de la organización.	100%	100%	0%
	2. Número de empleados de la categoría de mandos intermedios (coordinadores) a quienes se les haya comunicado sobre las políticas y los procedimientos anticorrupción de la organización.	100%	100%	0%
	3. Número de empleados de la categoría profesionales cualificados/técnicos especialistas (de especialista SR a practicantes, incluidos médicos especialistas, médicos generales, enfermeros y tecnólogos) a quienes se les haya comunicado sobre las políticas y los procedimientos anticorrupción de la organización.	100%	100%	0%
	4. Número de empleados de la categoría empleados /operarios/administrativos/auxiliares (incluye a personal de soporte administrativo, técnico y de atención al cliente) a quienes se les haya comunicado sobre las políticas y los procedimientos anticorrupción de la organización.	100%	100%	0%
<b>Capacitaciones del código de conducta</b>	Número de empleados que han sido capacitados en el Código de Conducta.	100%	100%	Solo plana directiva (17 personas)
<b>Gestión de proveedores ASG</b>	Número de proveedores y contratistas que han sido capacitados en el Código de Conducta.	100%	100%	0%

## Tasa de rotación de empleados

(GRI 401-1) (SASB HC-DY-330a.1)

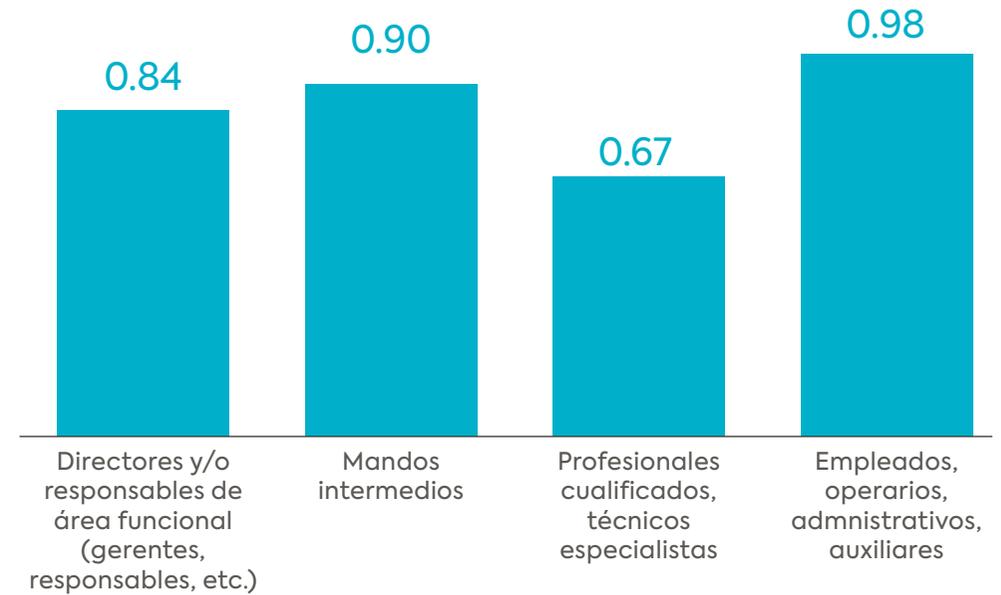
		Perú	Colombia	México	AUNA
Tasa de rotación de empleados	%	35,5%	24,6%	40,9%	32,2%
Tasa de rotación de empleados hombres	%	9.6%	7.7%	10.6%	9.1%
Tasa de rotación de empleadas mujeres	%	25.9%	16.9%	30.4%	23.2%
Tasa de rotación de empleados mayores de 50 años	%	1.7%	0.9%	5.6%	2.2%
Total de empleados que rotaron mayores de 50 años	#	100	54	177	331
Tasa de rotación de empleados entre 30 y 50 años	%	24.3%	10.0%	16.6%	16.9%
Total de empleados que rotaron entre 30 y 50 años	#	1,400	603	521	2,524
Tasa de rotación de empleados menores de 30 años	%	9.4%	13.8%	18.7%	13.2%
Total de empleados que rotaron menores de 30 años	#	543	836	589	1,968
Tasa de rotación voluntaria anual para médicos	%	14.8%	18.1%	20.0%	16.8%
Tasa de rotación involuntaria anual para médicos	%	9.7%	6.2%	0.9%	7.3%
Rotación involuntaria de médicos anual	#	62	43	1	106

## Igualdad remunerativa (GRI 405-1)

		Perú	Colombia	México	Total
<b>Total de empleados</b>	#	5,754	6,060	3,144	14,958
Número de empleados menores de 30 años	#	1,043	2,365	1,243	4,651
Número de empleados entre 30 y 50 años	#	4,367	3,313	1,524	9,204
Número de empleados mayores de 50 años	#	344	382	377	1,103

85

## Igualdad remunerativa (GRI 405-2)



**Nota:** Calculado como el promedio de compensación de mujeres entre el promedio de compensación de hombres.

## Cultura de Innovación

Indicador	2023
Porcentaje de colaboradores que cuentan con habilidades prácticas y conocimientos sobre innovación	47
Porcentaje de líderes que cuentan con habilidades prácticas y conocimientos sobre innovación	10
Valoración de los colaboradores sobre la capacidad de innovación de la organización	6/10
Número de colaboradores capacitados en innovación	47
Número de líderes formados o en formación para la innovación	3
Número de ideas dadas por los líderes	4
Número de ideas provenientes de los colaboradores sin incluir a los cargos gerenciales	55
Número de colaboradores en actividades de innovación	>100
Número de desafíos de innovación que se ofrecen a los colaboradores	4
Número de convocatorias internas de crowdsourcing por sede	0

86

## Indicadores ambientales

(SASB HC-DY-150a.1 , HC-DY-150a.2)

Tema	Indicador	Unidad	Colombia	Perú	México
<b>Residuos generados</b>	<b>Peso total de los residuos generados</b>	TM	2,554	862.76	1,258
<b>Consumo total de energía</b>	Consumo total de energía eléctrica dentro de la organización	kWh	27,407,959	21,709,980	32,987,061
	Consumo total de combustible procedente del crudo y productos petrolíferos	gal	29,761	16,673	16,990
<b>Consumo total de agua</b>	Consumo total de agua	m <sup>3</sup>	266,745	141,578	187,930
<b>Emisiones totales de GEI</b>	Emisiones totales de GEI	tCO <sup>2</sup> eq	7,283.21	11,125.4	23,378.24
	1. Emisiones totales de alcance 1	tCO <sup>2</sup> eq	1,903.47	2,554.38	4,472.63
	2. Emisiones totales de alcance 2	tCO <sup>2</sup> eq	2,201.91	4,482.18	14,463.15
	3. Emisiones totales de alcance 3	tCO <sup>2</sup> eq	3,177.83	4,088.84	4,442.46



Transformando la salud

[auna.org](http://auna.org)