

# AENOR

## **Declaración de Verificación de AENOR para RIBERA SALUD S.A.**

**relativa al reporte de información no financiera conforme a la  
Ley 11/2018 correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31  
de diciembre 2018**

**EXPEDIENTE: 2009/1576/VNOF/01**

**RIBERA SALUD S.A.** y sociedades del estado consolidado (en adelante la compañía) ha encargado a AENOR llevar a cabo una revisión limitada del reporte de información no financiera, conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018), para el periodo de verificación de sus actividades, ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, incluidas en el EINF formulado en fecha 28 de mayo de 2019, el cual es parte de esta Declaración.

AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación al ser un prestador independiente de servicios de verificación.

En este sentido, AENOR ha realizado la presente verificación bajo los principios de integridad, independencia, ética, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional que se exigen en base a las acreditaciones que dispone, dentro de los ámbitos de aplicación generales de las Normas ISO/IEC 17021-1:2015 e ISO 14065, y particulares, como la Acreditación otorgada por la Convención de Naciones Unidas para el Cambio Climático (UNFCCC) para verificación y validación de proyectos de Mecanismos de Desarrollo Limpio (MDL).

AENOR, tal y como requiere la citada Ley, declara que no ha participado en procesos anteriores a la verificación del reporte.

# AENOR

Datos de la organización: **RIBERA SALUD S.A.**

con domicilio social en: Avda. Cortes Valencianas, 58. Edificio Sorolla Center. Oficina 1104. CP 46015. Valencia.

Representantes de la Organización a efectos de reporte de la información no financiera: Angélica ALARCÓN ZAHONERO en el cargo de DIRECTORA COORPORATIVA COMUNICACIÓN Y RSC.

**RIBERA SALUD S.A.** tuvo la responsabilidad de reportar su información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de **RIBERA SALUD S.A.** Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF este libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

## Objetivo

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el reporte de información no financiera de la organización mencionado, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

## Alcance de la Verificación

El EINF consolidado incluido en la MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2018 INCLUYE TODA LA INFORMACIÓN QUE CONFORMA EL EINF de fecha formulación 28 de mayo de 2019 de **RIBERA SALUD S.A.** y sociedades incluidos en los estados consolidados y relacionadas en anexo de esta declaración.

## Materialidad

Para la verificación se acordó considerar discrepancias materiales aquellas omisiones, distorsiones o errores que puedan ser cuantificados y resulten en una diferencia mayor al 5% con respecto al total declarado.

# AENOR

## Criterios

Los criterios e información que se han tenido en cuenta para realizar la verificación han sido:

- 1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- 2) Norma ISAE 3000 (revisada), relativa a encargos de aseguramientos distintos o de la revisión de la información financiera histórica
- 3) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su responsabilidad social corporativa.

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente declaración.

## Proceso de verificación realizado

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el reporte de información no financiera y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada
- Complimentación y contenido del reporte de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido

## Conclusión

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que el reporte sobre información no financiera incluida en el informe MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2018 INCLUYE TODA LA INFORMACIÓN QUE CONFORMA EL EINF de fecha formulacion 28 de mayo de 2019, para el ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, no proporcione información fiel del desempeño de **RIBERA SALUD S.A.** y sociedades del consolidado en materia de responsabilidad social conforme a la Ley 11/2018. En concreto, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.

En Madrid a 26 de junio de 2019



Rafael García Meiro  
Director General de AENOR

## ANEXO

### RELACION DE SOCIEDADES INCLUIDAS EN EL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

RIBERA SALUD SA

ELCHE CREVILLENTE, S.A

RIBERA SALUD INFRAESTRUCTURAS, S.L

B2B SALUD, S.L

TORREVIEJA SALUD, S.L.U

RIBERA SALUD PROYECTOS, S.L

RIBERA SALUD TECNOLOGÍA, S.L.

B2B GESTIÓN INTEGRAL, S.L.U

B2B LAB, S.L.U

PRO DIAGNOSTIC GROUP A.S. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

MARINA SALUD S.A

INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DE ALCIRA S.A.

RIBERA SALUD II, UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS

TORREVIEJA SALUD, UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS

ERESCANNER SALUD, UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS

BR SALUD UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS

RIBERA SALUD QUILPRO DIALISIS UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS



# APORTANDO VALOR A LA SOCIEDAD

Memoria de Sostenibilidad **2018**  
*Incluye toda la  
información  
que conforma el EINF*



rit a salud







# ÍNDICE

## EL VALOR DE LA GESTIÓN CLÍNICA

Carta del Consejero delegado	5
Comprometidos con la salud	8
Claves de un modelo sostenible	22
Avalados por la Sindicatura de Comptes	26
Hitos del 2018	27
Buen gobierno corporativo	29
La expansión del modelo al exterior	35
Ética e integridad de Ribera Salud	36
Grupos de interés	37

## EL VALOR DE LA TECNOLOGÍA

La evolución digital	41
Population Health Management	43
El portal YOsalud	46

## EL VALOR DE LAS PERSONAS

Nuestra gente, nuestro principal valor	48
Talento para aportar valor	49
El plan de igualdad	52
Beneficios sociales	54
Gestión responsable de personas	56
Salud y Seguridad de nuestra plantilla	60
Organización del trabajo	64
Formación para crecer	66
Me encanta trabajar aquí	68

## EL VALOR DEL ENTORNO

Grupos de participación ciudadana	71
Pendientes de la Salud	72
El Plan de Humanización	73
Comunicación y redes sociales	74
Acción social	75
Planes de colectivos desfavorecidos	78
Seguridad para los pacientes	79
Área materno infantil	80
Hitos asistenciales 2018	82
Reconocimientos a nuestro trabajo en 2018	85
Compromisos con la comunidad y buenas prácticas	87
Selección responsable de proveedores	88
Nuestra política medioambiental	90
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	95

Acerca de esta memoria	97
Asuntos materiales	98
Matriz de asuntos materiales	99
Índice de contenidos GR	100



## CARTA DEL CONSEJERO DELEGADO

### El cuidado de las personas



#### Alberto de Rosa

En Ribera Salud defendemos una gestión pública moderna para el siglo XXI. El mundo cambia y evoluciona a una velocidad creciente y el sector privado está llamado a colaborar, sin lugar a dudas, en la gestión de los servicios públicos y a tener un mayor espacio y protagonismo. Para ello, se debe crear un nuevo modelo de relación con la Administración y apostar por una colaboración leal a largo plazo, compartiendo valores, principios y procedimientos, poniendo la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y un nuevo modelo de relaciones por encima de una visión mercantilista en un entorno de gestión de uno de los pilares básicos del sistema de bienestar, como es la sanidad.

La colaboración público privada es uno de los ejes de Naciones Unidas en la Agenda 2030 y desde Ribera Salud estamos muy satisfechos de estar contribuyendo al cumplimiento de los ODS.

Todas estas ideas y propuestas se pueden repasar en esta primera memoria de sostenibilidad, elaborada siguiendo los Estándares de una de las organizaciones más exigentes e influyentes del mundo en cuestiones de sostenibilidad: la Global Reporting Initiative (GRI), en la que explicamos con detalle nuestros compromisos sociales, económicos y ambientales. Este documento incluye toda la información que conforma el EINF.

En Ribera Salud entendemos que la colaboración público privada contribuye a la sostenibilidad de los sistemas sanitarios y

supone un importante refuerzo para garantizar unos servicios sanitarios públicos de calidad a los ciudadanos; un objetivo común del sector público y del privado, que deben trabajar conjuntamente para hacer frente a los grandes retos a los que se enfrentan los sistemas sanitarios del mundo ante el aumento de la población, la cronificación de enfermedades, las nuevas tecnologías y el inevitable incremento del gasto sanitario. Y además debemos ser capaces de que los servicios sean sostenibles para un futuro a largo plazo.

En Ribera Salud, cuando decimos que queremos un mundo mejor y más saludable, estamos pensando en la sociedad actual y futura. Por ello, la ayuda y la contribución en las comunidades donde estamos presentes, en general, y el apoyo a la sociedad en particular, es prioritario para nosotros. Así, el cuidado de las personas y el entorno es un valor básico y una condición para nuestro desarrollo.

Esta visión se materializa en distintos proyectos e iniciativas con estos objetivos:

- Garantizar de manera sostenible el acceso de todo el mundo a un servicio integrado de salud.
- Organización de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad con el fin de abordar de manera global la salud, en todas sus vertientes, haciendo especial hincapié en las acciones encaminadas a colectivos desfavorecidos.

*“Debemos ser capaces de que los servicios sanitarios permanezcan y sean sostenibles en el tiempo a largo plazo anteponiendo la responsabilidad social a una visión simplemente mercantilista”*

## CARTA DEL CONSEJERO DELEGADO

· Sensibilidad hacia los temas de acción social y cooperación al desarrollo en coordinación con diferentes asociaciones y ONG.

Para Ribera Salud, velar por el mejor estado de salud de la población significa también preocuparnos por el impacto de nuestra actividad en el entorno. Trabajamos para reducir nuestra huella de carbono, utilizar energías renovables, ahorrar en el uso de recursos escasos, como la misma energía o el agua, o la correcta gestión de los residuos, porque el cuidado y la sostenibilidad del entorno son una prioridad para nuestro grupo.

Desde sus inicios, Ribera Salud ha apostado por la RSC como parte de la planificación estratégica de la empresa, de su identidad y cultura, como una manera de interactuar con sus grupos de interés y difundir el compromiso que tiene la organización con sus empleados, con el entorno social en el que actúa, así como con el medio ambiente y los colectivos más desfavorecidos, comprometiéndose a gestionar los recursos e instalaciones de forma óptima y segura, mejorar la experiencia del usuario, cumplir su misión de ofrecer el mejor servicio sanitario, y ser excelentes en la gestión de personas.

Contamos con un Plan de Humanización decidido y valiente para ayudar a que las personas no se sientan solas en su lucha contra las diferentes enfermedades, más allá de los tratamientos. También tratamos de detectar problemas añadidos en sus vidas y, en definitiva,

estamos pendientes de la salud de nuestros pacientes, sea el que sea el problema que padecen.

Dentro de nuestra responsabilidad como organización sanitaria, cualquier acción que contribuya a prevenir la enfermedad y mejorar la calidad de vida, es altamente positiva para el sistema, porque permitirá unos mejores resultados en salud y contribuirá a hacer sostenible nuestro sistema sanitario a largo plazo, que es uno de los fines principales que persigue nuestro modelo sanitario de colaboración público privada.

Ribera Salud es un proyecto con futuro porque es una nueva forma de entender la asistencia sanitaria, con unas cifras de eficiencia muy por encima de la media del resto de hospitales públicos de la zona donde operamos, tal y como demuestran los informes de la Generalitat Valenciana. Estoy muy satisfecho del valor que aporta Ribera Salud a la sociedad y al entorno gracias a la gestión clínica que llevamos a cabo en nuestros centros, a la tecnología que empleamos para cada día cuidar mejor de la salud de nuestros pacientes y, sobre todo, estoy muy orgulloso de liderar un equipo de profesionales bien formados y cualificados para afrontar todos los retos del presente y del futuro.

Solo con estos principios de sostenibilidad y de compromiso con la salud de todas las personas que acuden a nuestros centros a diario, conseguiremos hacer frente a los retos futuros y perdurar en el tiempo.

*“Solo con estos principios de sostenibilidad y de compromiso con la salud de todas las personas que acuden a nuestros centros a diario conseguiremos hacer frente a los retos futuros y perdurar en el tiempo”*





# COMPROMETIDOS CON LA SALUD

## Quiénes somos

### Servicio de salud integrado

Ribera Salud es un grupo empresarial de gestión sanitaria fundado en 1997. Es la única empresa española especializada en el desarrollo de iniciativas de colaboración público privada en el ámbito de la salud, con varios proyectos a nivel nacional e internacional.

El campo de actuación de Ribera salud es la gestión integral de servicios sanitarios, así como el desarrollo de nuevos modelos organizativos que permiten racionalizar los recursos del sistema público de manera que se asegura la excelencia del servicio.

El grupo es el aliado perfecto para los ciudadanos, para los profesionales y para las instituciones que reclaman una sanidad eficiente, responsable y sostenible.

Ribera Salud es pionero en el desarrollo de un modelo sanitario de colaboración público privada que es un referente internacional que se estudia en importantes universidades como Harvard Business School o Berkeley.

Actualmente gestiona en España, en la Comunidad Valenciana, 2 hospitales universitarios (Torrevieja y Vinalopó-Elche) y centros de salud que ofrecen cobertura a más de 400.000 ciudadanos, y participa como socio minoritario en el hospital y Departamento de Salud de Denia. Hasta el 31 de marzo del 2018 gestionó también en la Comunidad Valenciana el Hospital de Alzira. En la Comunidad de Madrid gestiona el Hospital Universitario de Torrejón desde el 28 de diciembre de 2018 y está

presente en BR salud, gestora del Laboratorio Clínico Central del Hospital de San Sebastián de los Reyes que da cobertura a seis hospitales públicos madrileños y más de 1.200.000 ciudadanos.

En Latinoamérica participa en los dos primeros hospitales con modelo PPP de América Latina: Hospital del Callao y Hospital Villa Maria del Triunfo en Perú.

En Europa es el accionista de referencia en la empresa eslovaca Pro Diagnostic Group (PDG), líder en Radiología y Medicina Nuclear en Bratislava. El grupo cuenta además con b2b salud, plataforma de Compras, Logística, Consultoría y servicios compartidos.

La sede social del grupo se encuentra en Valencia, en la Avda. Cortes Valencianas, 58. Edificio Sorolla Center. Oficina 1104. CP 46015.

Ribera Salud pertenece 50 por ciento a Centene Corporation y 50 por ciento a Banco Sabadell. Centene Corporation es una compañía líder en el sector sanitario estadounidense, incluida en la lista Fortune 500, que cuenta con más de 30 años de experiencia en la colaboración con gobiernos estatales en EEUU. Banco Sabadell es el cuarto grupo bancario español, integrado por diferentes bancos, marcas, sociedades filiales y participadas que abarcan todos los ámbitos del negocio financiero. Ambas sociedades son cotizadas en el Dow Jones de Nueva York y en el Ibex 35, respectivamente.



Promedio de ciudadanos adscritos en las concesiones de Torrevieja, Vinalopo y Alzira (hasta 31/03/18)

552.599



Índice promedio de satisfacción en las concesiones de Torrevieja, Vinalopó según encuestas de Conselleria de Sanitat

84 %



Usuarios del portal de salud

134.689



Inversión en infraestructuras sanitarias públicas durante todo el período de concesión

700 M €



Índice de ahorro para la Administración Pública según el informe de auditoría de la Sindicatura de Cuentas a la concesión de Torrevieja (2003-2016)

30 %



Contratos indefinidos de nuestros profesionales

90 %

## COMPROMETIDOS CON LA SALUD

Quiénes somos

Sostenibilidad a largo plazo

### MISIÓN

Ribera Salud tiene como misión mejorar la salud y el bienestar de las personas. Transformamos la atención sanitaria contribuyendo a la sostenibilidad del sistema a través de la innovación y excelencia asistencial. Somos un modelo de salud que aporta valor a la sociedad.

### VISIÓN

Ser reconocidos globalmente como el modelo de gestión de la salud que mayor valor crea para ciudadanos, profesionales e instituciones.



### VALORES

INTEGRIDAD

PROFESIONALIDAD

PASIÓN

TRANSPARENCIA

PERSONALIZACIÓN

INNOVACIÓN

PLURALIDAD

# COMPROMETIDOS CON LA SALUD

## Quiénes somos

### Estructura Grupo Ribera Salud

Ribera Salud, S.A. posee participaciones en sociedades dependientes, multigrupo y asociadas. También participa en diversos negocios conjuntos con otros partícipes que adopta la forma de Uniones Temporales de Empresas (UTES). Como consecuencia de ello Ribera Salud SA. es la Sociedad dominante de un grupo de sociedades de acuerdo con la legislación vigente. Nos referiremos en adelante al Grupo como Ribera Salud.

En esta memoria se desglosa la información relativa a las sociedades Grupo Dependientes. Se consideran sociedades dependientes, incluyendo las entidades de propósito especial, aquellas sobre las que la Sociedad, directa o indirectamente, a través de dependientes ejerce control, según lo previsto en el art. 42 del Código de Comercio. El control es el poder, para dirigir la política financiera y de explotación, con el fin de obtener beneficios de sus actividades, considerándose a estos efectos los derechos de voto potenciales ejercitables o convertibles al cierre del ejercicio contable en poder del Grupo o de terceros.

En relación a los negocios conjuntos que adopta la forma de Uniones Temporales de Empresas (UTES), en esta memoria se desglosa la información para aquellas UTES donde la Sociedad Dominante ejerce un claro control sobre las políticas financieras y de explotación de forma unánime. Hemos definido estas UTES como UTES Dependientes.

No se desglosa la información para aquellas UTES donde no existe un claro control unánime por parte de la Sociedad Dominante para dirigir las decisiones estratégicas, tanto financieras como de explotación. Hemos definido estas UTES como UTES No dependientes. En las UTES no Dependientes la Sociedad Dominante puede ejercer en algunos casos una influencia en las decisiones estratégicas sin que suponga la existencia de control o de control conjunto sobre la misma.

En el siguiente cuadro se muestra la relación de todas las participaciones en sociedades dependientes, multigrupo, asociadas y UTES. La información recogida en esta memoria es para aquellas sociedades y UTES clasificadas como Dependientes. Y dentro de las sociedades dependientes, se aporta información únicamente de aquellas con mayor volumen de actividad y por tanto de impacto en los resultados del grupo. Se aporta información genérica pero no detallada de aquellas sociedades cuya actividad no es relevante para la magnitud del grupo Ribera Salud.

Nombre	Domicilio	% de la participación		
		Directa	Indirecta	Total
<b>Sociedades Grupo: Dependientes</b>				
Elche Crevillente, S.A.	Valencia	100%	-	100%
Torreveja Salud, S.L.U	Alicante	100%	-	100%
Ribera Salud Infraestructuras, S.L.	Valencia	100%	-	100%
Ribera Salud Proyectos, S.L.	Valencia	100%	-	100%
Ribera Salud Tecnología, S.L.	Valencia	100%	-	100%
B2B Salud, S.L.	Valencia	100%	-	100%
B2B Gestión Integral, S.L.U.	Valencia	-	100%	100%
B2B Lab, S.L.U.	Valencia	-	100%	100%
<b>Sociedades Asociadas</b>				
Marina Salud, S.A.	Alicante	35%	-	35%
Infraestructuras y Servicios de Alzira, S.A.	Valencia	50%	-	50%
<b>Sociedades Multigrupo</b>				
Pro Diagnostic Group, a.s. y sociedades dependientes	Eslovaquia	-	66,43%	66,43%
<b>Uniones Temporales de Empresas: Dependientes</b>				
Ribera Salud II, Unión Temporal de Empresas, Ley 18/1982	Valencia	96%	-	96%
Torreveja Salud, Unión Temporal de Empresas Ley 18/1982	Alicante	65%	35%	100%
Ribera Salud Quilpro Diálisis, Unión Temporal de Empresas Ley 18/1982	Alicante	50%	-	50%
<b>Uniones Temporales de Empresas: No Dependientes</b>				
Erescanner Salud, Unión Temporal de Empresas Ley 18/1982	Valencia	14,5%	-	14,5%
BR SALUD Unión Temporal de Empresas, Ley 18/1982	Madrid	45%	-	45%

# COMPROMETIDOS CON LA SALUD

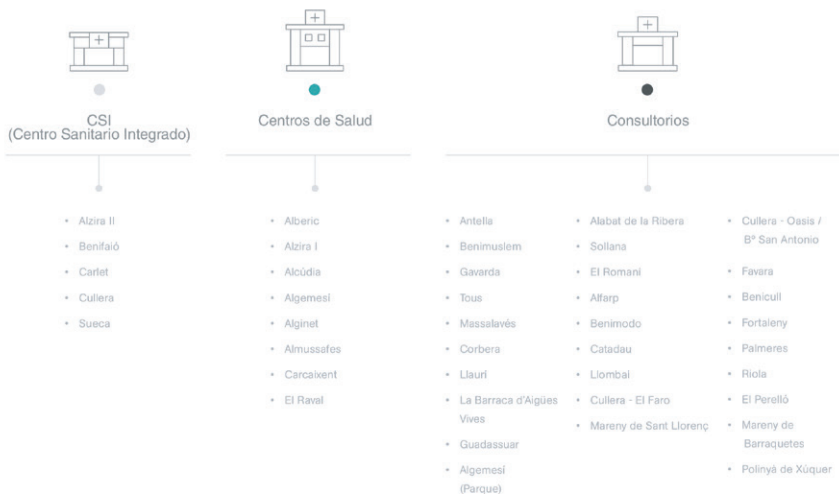
## Quiénes somos

### Estructura Concesiones

La atención sanitaria prestada en los Departamentos de Salud de Torrevieja y Vinalopó es una atención sanitaria integral que incluye desde la Atención Primaria a la Atención hospitalaria.

El detalle de los centros que están a disposición de los ciudadanos adscritos a estos Departamentos de Salud, así como su ubicación se encuentra a continuación:

#### ALZIRA



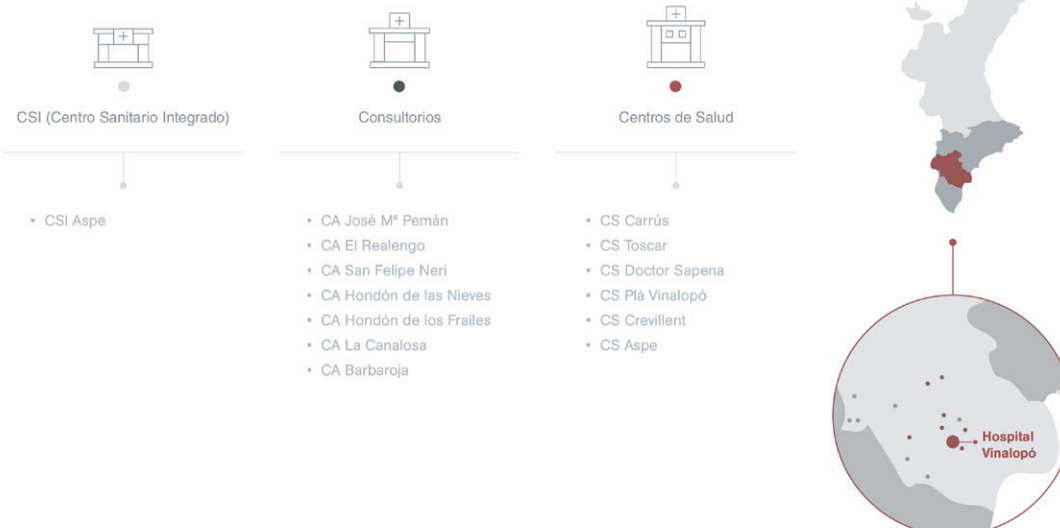
Memoria de gestión Departamento de La Ribera 2017  
[https://www.riberasalud.com/wp-content/uploads/2018/06/Memoria\\_Anuar\\_Alzira\\_28\\_Junio\\_2018\\_DEF.pdf](https://www.riberasalud.com/wp-content/uploads/2018/06/Memoria_Anuar_Alzira_28_Junio_2018_DEF.pdf)

#### TORREVIEJA



Memoria de gestión Departamento de Torrevieja 2017  
[https://www.riberasalud.com/wp-content/uploads/2018/06/Memoria\\_Anuar\\_Torrevieja\\_28\\_Junio\\_2018\\_DEF.pdf](https://www.riberasalud.com/wp-content/uploads/2018/06/Memoria_Anuar_Torrevieja_28_Junio_2018_DEF.pdf)

#### ELCHE



Memoria de gestión Departamento del Vinalopó 2017  
[https://www.riberasalud.com/wp-content/uploads/2018/06/Memoria\\_Anuar\\_Vinalopo\\_28\\_Junio\\_2018\\_DEF.pdf](https://www.riberasalud.com/wp-content/uploads/2018/06/Memoria_Anuar_Vinalopo_28_Junio_2018_DEF.pdf)



# COMPROMETIDOS CON LA SALUD

Quiénes somos

Políticas de Ribera Salud

- POLÍTICA AMBIENTAL
- POLÍTICA DE ACCESIBILIDAD Y CONTINUIDAD ASISTENCIAL
- POLÍTICA DE CALIDAD
- POLÍTICA DE RSC
- POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS
- POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO
- POLÍTICA DE GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN
- POLÍTICA DE DERIVACIONES ASISTENCIALES
- POLÍTICA DE GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS Y LOGÍSTICA
- POLÍTICA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN
- POLÍTICA ASISTENCIAL
- POLÍTICA GENERAL Y ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE
- POLÍTICA DE DERECHOS Y DEBERES
- POLÍTICA DE COMUNICACIÓN
- POLÍTICA ASESORÍA JURÍDICA-CONTRATACIÓN
- POLÍTICA DE USO ADECUADO DE LA MEDICACIÓN
- POLÍTICA DE EDUCACIÓN PARA LA SALUD
- POLÍTICA GENERAL Y ESTRATÉGICA DE SEGURIDAD

*Las políticas de Ribera salud tienen como objetivo conseguir un sistema sanitario más justo basado en valores públicos, más sostenible en el tiempo y que dé respuesta a los altos niveles de especialización que requiere el sector*

# COMPROMETIDOS CON LA SALUD

Quiénes somos\*

Actividad asistencial



	Torreveija	Vinalopó	Alzira (hasta 31/3/2018)
<b>Población promedio a 31/12/2018</b>	157.953	149.733	244.912

## HOSPITALIZACIÓN

	Torreveija	Vinalopó	Alzira (hasta 31/3/2018)
<b>Estancia media*</b>	4,88	4,98	4,87
<b>Total ingresos</b>	15.881	12.884	5.981
<b>Ingresos urgentes</b>	12.518	9.244	4.234
<b>Ingresos programados</b>	3.363	3.640	1.747

## ATENCIÓN PRIMARIA

	Torreveija	Vinalopó	Alzira (hasta 31/3/2018)
<b>Consultas medicina de familia/pediatría*</b>	856.504	782.922	225.619
<b>Consultas de enfermería</b>	554.211	457.453	144.334

Fuente: Historia Clínica Electrónica (Abucasis y Florence). Herramienta de gestión interna.

\*Fuente: Alumbra. Informe de Gerentes de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública. Diciembre 2018. Alzira: Febrero 2018.

\*\*Fuente: Acuerdos de gestión de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública. Diciembre 2018. Alzira: dato interno.

## CONSULTAS EXTERNAS

	Torreveija	Vinalopó	Alzira (hasta 31/3/2018)
<b>Primeras</b>	87.280	85.499	37.077
<b>Sucesivas</b>	197.590	200.625	110.785
<b>Total consultas externas</b>	284.870	286.124	147.862

## ACTIVIDAD QUIRÚRGICA

	Torreveija	Vinalopó	Alzira (hasta 31/3/2018)
<b>Cirugía con ingreso</b>	4.869	4.736	1.945
<b>Cirugía Mayor Ambulatoria</b>	6.434	7.479	2.351
<b>Total intervenciones (CCI+CMA)</b>	11.303	12.215	4.296

## PARTOS

	Torreveija	Vinalopó	Alzira (hasta 31/3/2018)
<b>Número de partos</b>	1.184	1.476	358
<b>Tasa cesáreas**</b>	19,76%	17,48%	26,54%
<b>Número de nacimientos (vivos)</b>	1.193	1.494	361

## URGENCIAS

	Torreveija	Vinalopó	Alzira (hasta 31/3/2018)
<b>Urgencias hospitalarias</b>	79.276	86.958	30.946
<b>Urgencias no hospitalarias</b>	141.753	65.453	59.041
<b>Urgencias totales</b>	221.029	152.411	89.987



# COMPROMETIDOS CON LA SALUD

Quiénes somos

Instalaciones



	Torreveja	Vinalopó	Alzira (hasta 31/3/2018)	Total
<b>Población promedio</b> a 31/12/18	157.953	149.733	244.912	552.599
<b>Centros de Salud integrados</b>	7	1	5	13
<b>Centros de Salud</b>	3	6	8	17
<b>Consultorios</b>	12	7	28	47
<b>Hospitales</b>	1	1	1	3
<b>Camas</b>	277	194	301	772
<b>Camas cuidados intensivos</b>	15	16	27	58
<b>Quirófanos</b>	11	12	13	36
<b>Salas de consulta</b>	70	82	77	229
<b>Puestos de Hospital de día</b>	38	20	16	74
<b>Boxes de urgencias</b>	33	14	16	63
<b>Salas de rayos</b>	16	10	14	40
<b>Puestos de diálisis</b>	29	22	33	84
<b>Paritorios/salas de dilatación</b>	7	8	5	20
<b>Camas de neonatos</b>	8	8	12	28
<b>Puestos de observación</b>	46	36	38	120



Fuente: Core-I -Actividad- (fecha de extracción 03/06/2019) + memoria 2017 concesiones (instalaciones)  
 Fuente Alzira: Cognos (fecha de extracción 09/04/2019)  
 Fuente actividad AP TV-VN: Excel Alumbra Consejo  
 Datos acumulados de enero a diciembre de 2018 de las concesiones de Torreveja y Vinalopó+ 1erT ALZIRA

# COMPROMETIDOS CON LA SALUD

## Cartera de servicios

### Amplia oferta de especialidades

Atendiendo a la agrupación en clusters publicada en la página web Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social \*, los hospitales de Torrevieja y Vinalopó pertenecen al Grupo II. Es decir, se trata de hospitales generales básicos, con un tamaño medio menor de 200 camas, con una mínima dotación tecnológica, con algo de peso docente y con una complejidad atendida algo mayor. Sin embargo, Ribera Salud, apostando por estar en la vanguardia de la sanidad ha querido acercar especialidades a los ciudadanos para ofrecerles la cartera de servicios más amplia y lo más cercana a su residencia evitando desplazamientos innecesarios a los grandes centros que son referencia para determinadas especialidades por indicación del Ministerio de Sanidad.

La cartera de servicios de los hospitales de Torrevieja y Vinalopó es superior a la de los hospitales del Grupo II como demuestra la siguiente imagen que muestra la totalidad de los servicios ofrecidos por las dos concesiones.

*Si desea encontrar información más detallada sobre la cartera de servicios disponible en las concesiones de Ribera Salud, puede acudir a la Memoria de Gestión de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública (última versión disponible a fecha de publicación de este documento, Memoria 2017\*\*).*

*\*<https://www.msbs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/docs/NormaGRD2008/CLASIFICACIONHOSPITALES CLUSTER.pdf>*

*\*\*<http://www.san.gva.es/memoria-2017>*

## Servicio - Unidad

Alergología	Interrupción voluntaria del embarazo
Análisis clínicos	Laboratorio de hematología
Anatomía patológica	Litotricia renal
Anestesia y reanimación	Logopedia
Angiología y cirugía vascular	Medicina del trabajo
Aparato digestivo	Medicina general / de familia
Atención sanitaria a drogodependientes	Medicina intensiva
Atención sanitaria domiciliaria	Medicina interna
Bioquímica clínica	Medicina nuclear
Cardiología	Medicina preventiva
Cirugía cardiaca	Microbiología y parasitología
Cirugía general y digestivo	Nefrología
Cirugía maxilofacial	Neumología
Cirugía mayor ambulatoria	Neurofisiología
Cirugía menor ambulatoria	Neurología
Cirugía ortopédica y traumatología	Nutrición y dietética
Cirugía plástica y reparadora	Obstetricia
Cirugía refractiva	Obtención de muestras
Cirugía torácica	Obtención de tejidos
Cuidados intermedios neonatales	Odontología / estomatología
Dermatología	Oftalmología
Diálisis	Oncología
Endocrinología	Otorrinolaringología
Enfermería	Otras unidades asistenciales
"Enfermería obstétrico-ginecológica (matrona)"	Pediatría
Extracción de órganos	Planificación familiar
Extracción de sangre para donación	Podología
Farmacia	Psicología clínica
Farmacología clínica	Psiquiatría
Fisioterapia	Radiodiagnóstico
Foniatría	Rehabilitación
Ginecología	Reumatología
Hematología clínica	Servicio de transfusión
Hemodinámica	Tratamiento del dolor
Hospital de día	Urgencias
Implantación de tejidos	Urología
Inmunología	Vacunación
	Total servicios Torrevieja: 67
	Total servicios Vinalopó: 62

*En rojo los servicios - unidades disponibles en los dos Hospitales de Torrevieja y Vinalopó.*

*En azul los servicios - unidades disponibles en el Hospital de Torrevieja.*

*En verde los servicios - unidades disponibles en el Hospital del Vinalopó.*

## COMPROMETIDOS CON LA SALUD



Ribera Salud se caracteriza por estar siempre a la vanguardia y ofrecer las más modernas técnicas e innovaciones en la atención a sus ciudadanos. A continuación, se muestran algunos de estos aspectos diferenciadores que hacen que los hospitales de Torrevieja y Vinalopó ofrezcan a sus ciudadanos unas prestaciones superiores comparadas con las que ofrecen el resto de hospitales del Grupo II\*.

HUT: Hospital Universitario de Torrevieja  
HUV: Hospital Universitario de Vinalopó  
\*\*<https://www.msbs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/docs/NormaGRD2008/CLASIFICACIONHOSPITALESCUSTER.pdf>



9 HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VINALOPÓ

## COMPROMETIDOS CON LA SALUD

### Quiénes somos

#### Vocación de servicio público

- Prestar una atención sanitaria con la garantía de aplicar las mejores prácticas conocidas y con la máxima eficiencia
- Lograr los mayores niveles de satisfacción de la Administración, del paciente, de los profesionales y de los accionistas
- Colaborar en el desarrollo de proyectos estratégicos que beneficien al conjunto de los ciudadanos en concordancia con la vocación de servicio público de la Organización
- Garantizar un desempeño de las actividades como organización socialmente responsable hacia la Administración pública, el ciudadano, los profesionales y los accionistas
- Demostrar la viabilidad del modelo concesional sanitario de colaboración público privada que combina la fortaleza de la sanidad pública con la flexibilidad de la sanidad privada
- Contribuir a la sostenibilidad del sistema sanitario público español mediante la introducción de modernas y eficaces herramientas de gestión

### Política de calidad

*Ribera Salud tiene como objeto desarrollar el modelo sanitario concesional de colaboración público privada para la gestión integral de servicios sanitarios, socio sanitarios y proyectos en el sector de salud. Siempre con vocación de servicio público y aplicando las mejores prácticas sanitarias conocidas*



## COMPROMETIDOS CON LA SALUD

### Quiénes somos

#### Vocación de servicio público

- Colaborar de forma leal y duradera con la Administración pública con visión a largo plazo y voluntad de permanencia

- Amparar una organización centrada en el ciudadano y en una asistencia sanitaria de calidad

- Incorporar los mejores profesionales y la mejor tecnología al servicio del paciente, de su salud y de su calidad de vida

- Reconocer la labor de sus profesionales que se esfuerzan cada día por prestar la mejor atención sanitaria

- Implementar los medios físicos y humanos para crear un ambiente de trabajo favorable, en el que fluya la comunicación en todos los sentidos, para el mejor desempeño de su actividad

- Responder ante los accionistas que confieren a la organización la solidez, energía y proyección de futuro necesarias para el desempeño de su actividad

- Fomentar la mejora continua detectando y aplicando mecanismos de evaluación que orienten las correcciones y eviten la repetición de errores

- Proporcionar el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos y metas propuestos

- Cumplir con todos los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba

- Difundir la Política de Calidad y vigilar su cumplimiento en toda la organización ya que solo con la implicación de todo el personal, se lograrán los objetivos propuestos



# CLAVES DE UN MODELO SOSTENIBLE

## Cierre del 2018

Cifras del ejercicio

Durante el ejercicio 2018 se realizaron inversiones en equipamiento médico-quirúrgico y sistemas de información con el fin de complementar y adecuar a las necesidades funcionales de los centros y su entorno, las instalaciones y elementos específicos de las distintas áreas.

Según el Plan Económico Financiero del grupo, Ribera Salud tiene previstas en los próximos años de concesión diversas actuaciones sobre la infraestructura cuyo importe aproximado asciende a más de 90 millones de euros.

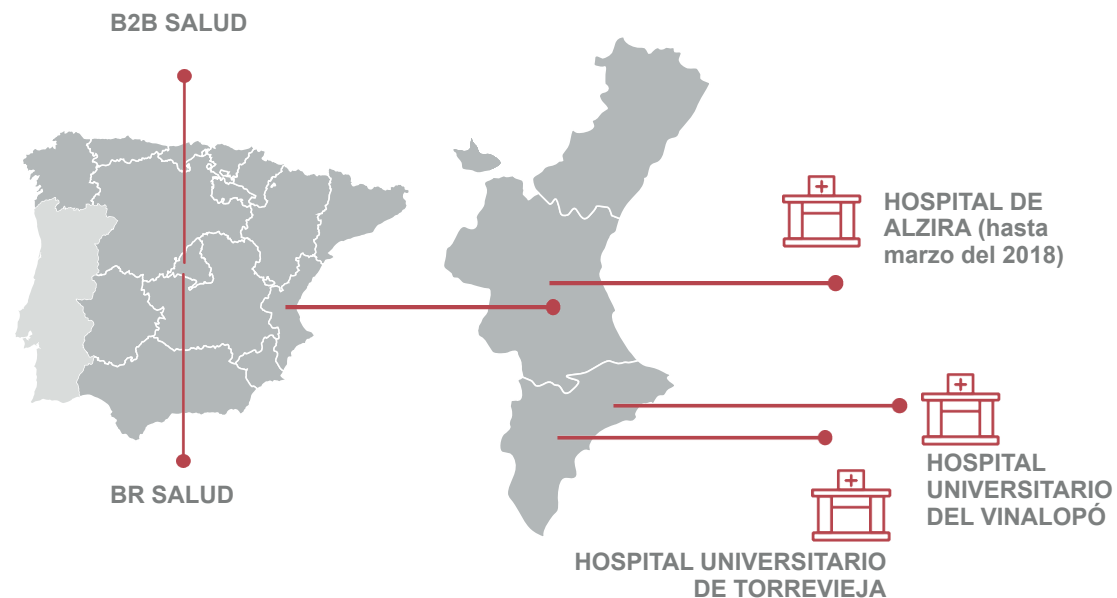
Las actuaciones sobre la infraestructura realizadas en el ejercicio 2018 han ascendido a 17,3 millones de euros. Las inversiones en otras empresas del grupo ascienden a 1,9 millones de euros.

Durante 2018 no se han recibido subvenciones públicas.

	2018	
Importe neto de la cifra de negocio	342 M €	
EBITDA	31,1 M €	
Impuestos sobre beneficios	-5,2 M €	
Resultado de la Explotación	30,2 M €	
Resultado neto	18,4 M €	
Actuaciones en infraestructuras	7,4 M €	Inversión
	11,8 M €	Mantenimiento
	19,2 M €	

342 M€ cifra de negocio

19,2 M€ Actuaciones en infraestructuras





# HOSPITAL UNIVERSITARIO PIO DE TORREVIEJA

CENTRO  
UNIVERSITARIO

← SALIDA

Centro Universitario

## CLAVES DE UN MODELO SOSTENIBLE


El modelo

### FINANCIACIÓN PÚBLICA

El sistema de contraprestación se basa en un pago caputivo. La administración paga a la empresa concesionaria una cantidad fija anual y preestablecida por cada una de los habitantes adscritos

### CONTROL PÚBLICO

La empresa concesionaria está sujeta al cumplimiento de las cláusulas establecidas en el pliego de condiciones. La administración tiene capacidad de control y de inspección, así como facultad normativa y sancionadora



30% MÁS EFICIENTES  
SEGÚN EL INFORME DE  
AUDITORÍA DE LA  
SINDICATURA DE  
COMPTES A LA  
CONCESIÓN DE  
TORREVIEJA 2003-2016

### PROPIEDAD PÚBLICA

En todo momento se garantiza la naturaleza pública del servicio de salud, construido en suelo público y perteneciente a la red de hospitales públicos

### PRESTACIÓN PRIVADA

La prestación del servicio sanitario se adjudica durante un tiempo establecido a una empresa concesionaria, que se compromete a la buena marcha y gestión del servicio público

# CLAVES DE UN MODELO SOSTENIBLE

## Cifras comparadas

*La mayoría de los datos asistenciales del 2018 de los centros de Ribera Salud son mejores que los de los Hospitales de Gestión Directa de la Comunitat Valenciana*

### DATOS DE INDICADORES AJUSTADOS A RIESGO

	TORREVIEJA	VINALOPÓ	OBJETIVO
Índice de Mortalidad Ajustado a Riesgo (IMAR)	0,67	0,67	< 1
Índice de Complicaciones Ajustado a Riesgo (ICAR)	0,99	0,94	< 1
Índice de Readmisiones Ajustado a Riesgo (IRAR)	0,95	0,88	< 1
Índice de Estancias Ajustado a Riesgo (IEAR)	0,7	0,8	< 1
Índice de Cirugía Sin Ingreso Ajustado a Riesgo (ICSIA)	1,14	1,08	> 1

Último dato disponible: Enero-diciembre 2018

Fuente [iametrics https://www.iametrics.es/iametrics/privateaccounts/login/index](https://www.iametrics.es/iametrics/privateaccounts/login/index)

### ACUERDOS DE GESTIÓN

	TORREVIEJA	VINALOPÓ	MEDIA HOSPITALES CV
MINIMIZAR LA DEMORA EN LAS PRIMERAS CONSULTAS DE HOSPITAL Y CENTRO DE ESPECIALIDADES	32	44	54
REDUCIR EL TIEMPO DE ESPERA EN INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	46	44	114
CONTROL DE LA HIPERTENSIÓN ARTERIAL	65,8%	68,1%	39,1%
CONTROL DE LA DIABETES TIPO II	58,7%	62,7%	53,2%
PACIENTES CON FRACTURA DE CADERA INTERVENIDOS EN LAS PRIMERAS 48 HORAS	93,4%	89,5%	60,7%
MINIMIZAR RETORNO A URGENCIAS A 72 HORAS	5,1%	5,3%	5,8%
PORCENTAJE DE CESAREAS	20,7%	16,6%	24,0%

Último dato disponible: diciembre 2018

Fuente: Alumbra. Informe oficial Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

	TORREVIEJA	VINALOPÓ	MEDIA HOSPITALES CV
Cartera de servicios	67	62	59
Estancia media	4,88	4,98	5,63
% solicitudes con demora total >90	6,8%	6,9%	41,9%
% solicitudes con demora total >180	0,3%	0,9%	24,2%


Último dato disponible: diciembre 2018


Fuente: Informe Gerentes Alumbra/ Web Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública <http://www.san.gva.es/web/dgas/informe-situacio-desembre-2018>


# AVALADOS POR LA SINDICATURA DE COMPTES MÁS EFICIENTES


Mejores resultados que los  
centros de gestión directa


En 2018, el principal hito en cuanto a la gestión y a nuestro modelo sanitario ha sido la publicación del Informe de Auditoría de la Sindicatura de Comptes de la Generalitat Valenciana a la concesión de Torrevieja con las siguientes conclusiones:


- 

El modelo de gestión que desarrolla Ribera Salud es un 30% más eficiente para la Administración Pública que los Hospitales Públicos de Gestión Directa, lo que supone 45 millones de euros anuales de ahorro
- 

La inversión por ciudadano es mayor en los departamentos gestionados por Ribera Salud y la cartera de servicios es más completa
- 

El índice de absentismos de los empleados es la mitad que en los centros de gestión pública directa
- 

Los pacientes esperan 3 veces menos para ser operados que la media de la Comunidad Valenciana
- 

Los pacientes logran mejores resultados en salud y su esperanza de vida es mayor, y la tasa de mortandad es menor, que la media de la Comunidad Valenciana
- 

Los resultados en los Acuerdos de Gestión anuales de la Conselleria de Sanidad son muy superiores a los centros públicos de gestión directa

Gráfico 1. Evaluación en los departamentos de salud del principio de economía y de eficacia



Precio-capita provisional 2018

795,49 €

Datos de la cápita abonados por la Generalitat Valenciana para cubrir la atención sanitaria de los ciudadanos adscritos a los departamentos de salud.  
**Fuente: Dirección General de Eficiencia y Régimen Económico de la Generalitat Valenciana**

Fuente: informe de auditoría de la Sindicatura de Comptes de la Generalitat Valenciana a la concesión de Torrevieja (20013-2016)  
[http://www.sindicom.gva.es/web/informes.nsf/0/14C99D556CDEBC1EC125833C0030F2E2/\\$file/INF-2016-DSTORREVEIEJA-09-Final-2018-10-29-sigmat.pdf](http://www.sindicom.gva.es/web/informes.nsf/0/14C99D556CDEBC1EC125833C0030F2E2/$file/INF-2016-DSTORREVEIEJA-09-Final-2018-10-29-sigmat.pdf)

# HITOS DEL 2018

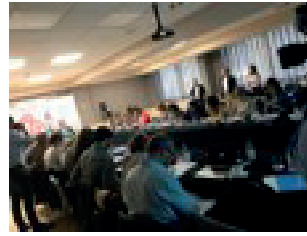
## CE/R+S

CLUB DE EMPRESAS RESPONSABLES Y SOSTENIBLES

Ribera Salud se suma al Club de Empresas Responsables y Sostenibles (CE/R+S)



Pablo Gallart, Director Financiero de Ribera Salud, es distinguido por cuarta vez por Actualidad Económica como uno de los 100 Mejores Financieros del Año en España



Rueda de prensa con motivo de la finalización del contrato en el Departamento de Salud de La Ribera tras 18 años de concesión administrativa



Ribera Salud se convierte en el accionista de referencia de Pro Diagnostic Group (PGD), empresa eslovaca líder de radiología



Premio BIC a Torreveija como Mejor Área en Atención Primaria



Vinalopó Salud, una de las 50 mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work



Presentación de las nuevas funcionalidades de la aplicación YOsalud



Celebración del VIII aniversario del Departamento de Salud del Vinalopó



Adhesión a la 'Declaración por la ética y el buen gobierno', de la CEV y la Generalitat Valenciana



La Asociación por la Excelencia de los Servicios Públicos reconoce con el galardón 'Los Excelentes del Año' el modelo de gestión de Ribera Salud

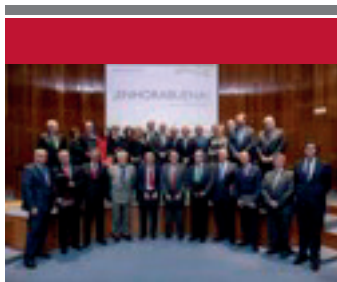


Colaboradores en la IX Edición de los Premios Periodísticos Comunidad Valenciana

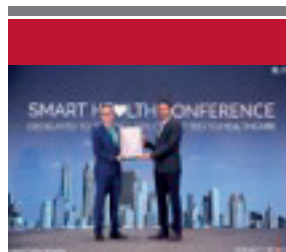




# HITOS DEL 2018

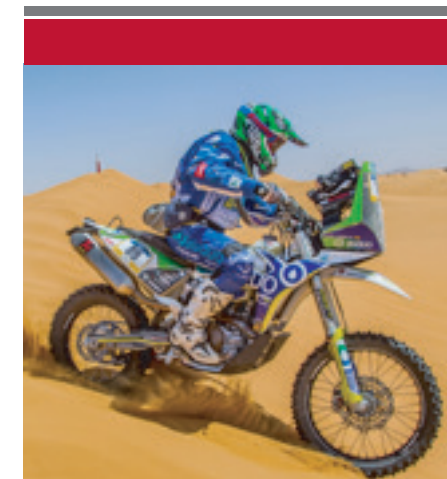


Ribera Salud recibe el premio al 'Mejor Proyecto de Salud Digital' por la publicación New Medical Economics



Ribera Salud reconocido con el premio 'TOP 50 Healthcare Companies Award' por su contribución a la sostenibilidad del sistema sanitario público

Dani Albero se convierte en el primer motorista diabético del mundo que compete en el Dakar con el apoyo de Ribera Salud



El informe de la Sindicatura de Comptes sobre la gestión del Departamento de Salud de Torrevieja ratifica las ventajas del modelo de Ribera Salud



El Plan de Calidad 2016-18 de Vinalopó y Torrevieja recibe el premio a la Excelencia de la Fundación Avedis-Donabedian



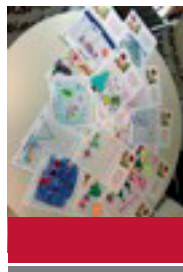
9 Premios TOP 20 en el benchmarking anual del programa Hospitales Top 20 destacando el premio a Torrevieja y Vinalopó en Gestión Hospitalaria Global



Celebración del XI aniversario del Departamento de Salud del Torrevieja



I Concurso de Dibujo Infantil en colaboración con la Escoleta Matinal de Fundación por la Justicia



Ribera Salud vuelve a gestionar el Hospital Universitario de Torrejón de Ardoz en la Comunidad de Madrid desde el 28/12/2018



# BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

Un gran equipo

Organigrama



El Consejo de Administración es el máximo órgano de gobierno, cuyas funciones son administrar y representar a Ribera Salud, S.A. según establece el art. 12 de los estatutos sociales. El Consejo está formado por 9 personas, 3 de ellas con antigüedad de 2013, 1 de 2014, 1 de 2015, 2 de 2017 y 2 de 2018.

Las decisiones que toma la dirección de Ribera Salud tienen en cuenta el principio de precaución. A través del código ético de la organización se han establecido los principios de independencia, prudencia y transparencia.

Esta figura muestra las líneas de reporte entre las diferentes áreas de Ribera Salud S.A.

# BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

## El programa de *Compliance* —● Los siete pilares

La función de *Compliance* es un objetivo estratégico a largo plazo de Ribera Salud en todas sus actividades. El cumplimiento normativo, la transparencia, la ética empresarial, la responsabilidad social en todas nuestras actividades allá donde las llevamos a cabo y la lucha contra toda forma de delincuencia en el ámbito empresarial forma parte de nuestro objetivo corporativo.

Desde el Consejo de Administración de Ribera Salud se promueve de manera pública y notoria una fuerte cultura de *Compliance* y un compromiso explícito contra el soborno y la corrupción en línea con las normativas más

avanzadas, los estándares y las mejores prácticas empresariales internacionalmente reconocidas.

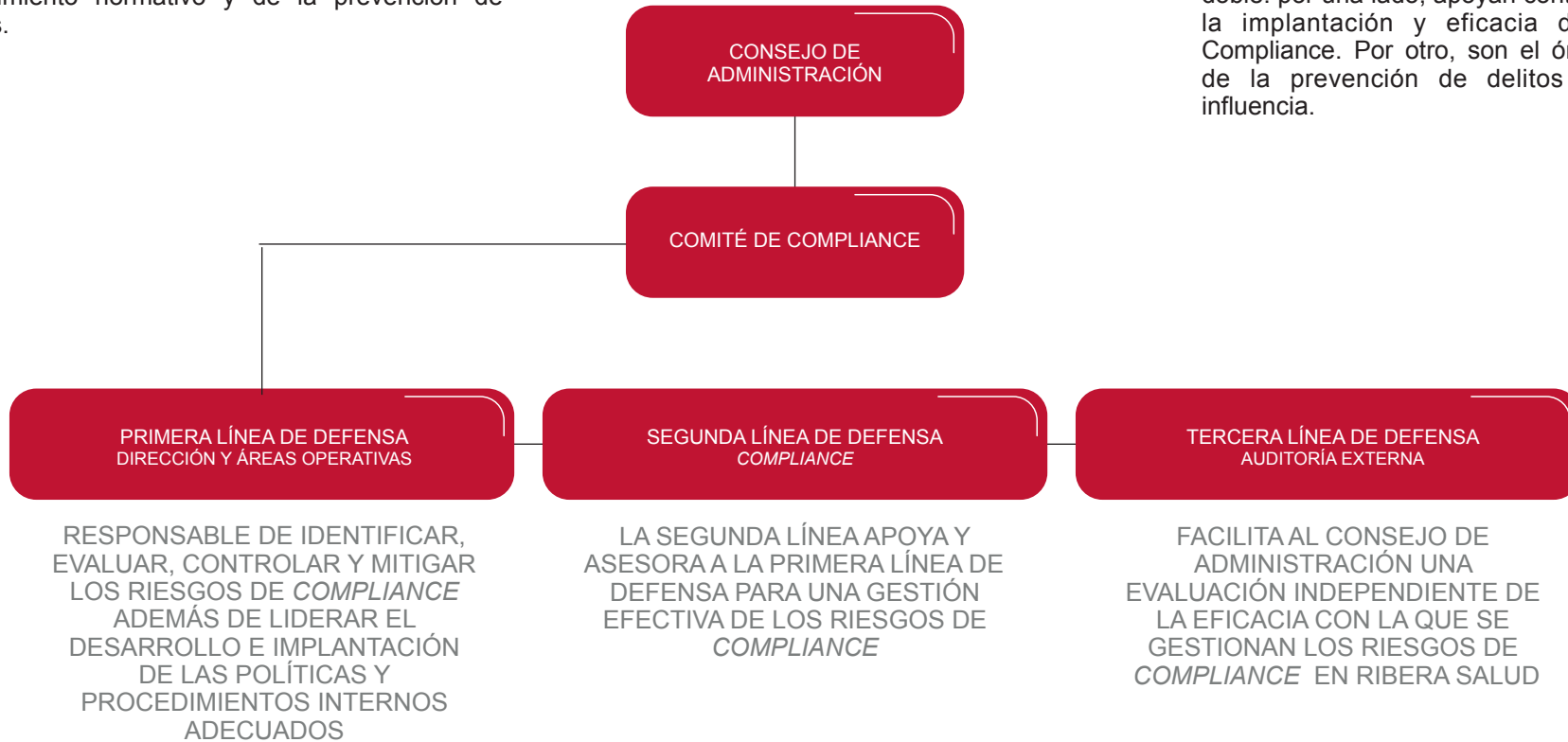
La construcción de nuestro Programa de *Compliance* se asienta en 7 pilares orientados a procurar su eficacia y su natural absorción por parte de los distintos grupos de interés. Estos pilares vienen definidos por la normativa nacional e internacional aplicable a las actividades de Ribera Salud.



# BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

## El programa de *Compliance* — Las tres líneas de defensa

Ribera Salud ha adoptado el modelo de Tres Líneas de Defensa como piedra angular organizativa para la gestión de los riesgos de cumplimiento normativo y de la prevención de delitos.



## Comités de Compliance

Los Comités de *Compliance* son órganos multifuncionales dentro de la estructura organizativa de Ribera Salud cuyo objetivo es doble: por una lado, apoyan continuamente y guían la implantación y eficacia del Programa de Compliance. Por otro, son el órgano responsable de la prevención de delitos en su área de influencia.

AUDITORÍA EXTERNA

REGULADORES

## BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

### El programa de *Compliance*

Prevención del soborno, la corrupción y el blanqueo de capitales

Ribera Salud ha establecido en las siguientes Políticas y Procedimientos internos una Tolerancia Cero contra cualquier forma de delincuencia en el seno de la organización con especial énfasis y atención en la lucha contra el soborno y la corrupción y la prevención del blanqueo de capitales



## Formación en *Compliance*

En cumplimiento de su propósito de Tolerancia Cero contra cualquier forma de delincuencia, Ribera Salud posee un Plan Anual de Formación en las principales materias de Compliance que da cobertura a todas las organizaciones del grupo y a todos los niveles de la organización. La formación y concienciación de sus profesionales es un factor esencial para garantizar el cumplimiento normativo y promover prácticas empresariales y conductas profesionales que contribuyan eficazmente a la prevención de cualquier tipo de comportamiento delictivo en el seno de la organización.

- Durante el ejercicio 2018 cabe destacar, entre las numerosas actividades formativas llevadas a cabo en todos los niveles de la organización las siguientes:

- Acciones dirigidas a nuevas incorporaciones con relación laboral de carácter indefinido o temporal superior a 6 meses, consistente en sesiones presenciales de una hora de duración.

- Acciones para la difusión de la Política Anticorrupción y Antisoborno.

- La celebración de la Compliance Week y la entrega del Primer Compliance Award en las oficinas corporativas del grupo.

- La Compliance Champion que ha convocado a 9 profesionales referentes de distintos departamentos.

35 nuevas incorporaciones en Torre vieja y 63 nuevas incorporaciones en Vinalopo han participado en las sesiones formativas.

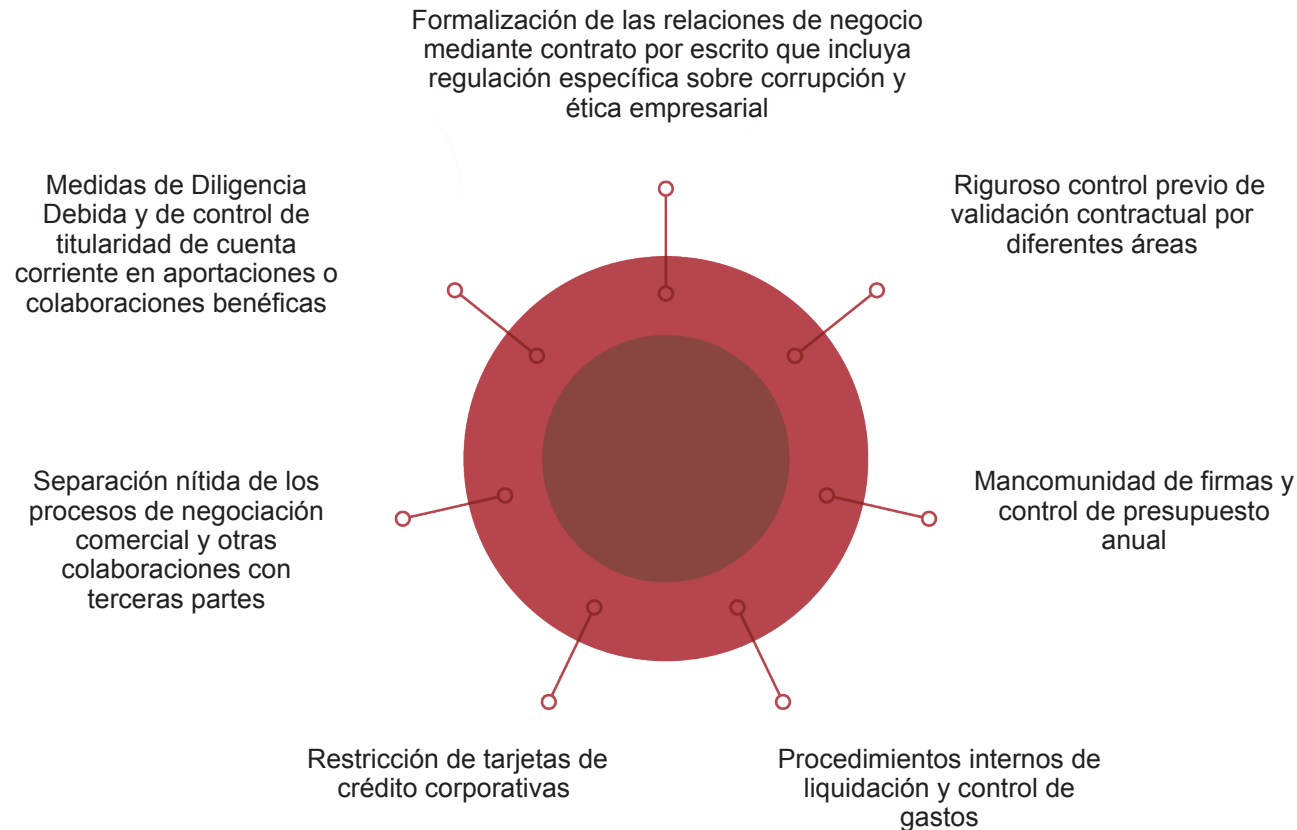
El 100% de los directivos ha recibido formación sobre la Política Anticorrupción y Antisoborno.

58 mandos intermedios en Torre vieja y 61 mandos intermedios en Vinalopo han recibido formación sobre la Política Anticorrupción y Antisoborno

El 86 % de empleados ubicados en las oficinas corporativas participaron en la Compliance week

# BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

## El programa de *Compliance* —● Medidas de control interno



## Canal ético

Ribera Salud pone a disposición de todos nuestros profesionales un canal de comunicación abierto, directo y sencillo a través del cual tienen la obligación de informar de cualquier preocupación que puedan tener relativa a cuestiones de cumplimiento normativo o comisión de delitos en el seno de la organización con garantía de confidencialidad absoluta y no represalias frente a comunicaciones de buena fe.



### —● Contacto

El siguiente buzón de correo electrónico es el medio habilitado por la organización donde cualquier profesional puede manifestar sus preocupaciones relativas al cumplimiento normativo o a la comisión de delitos: [compliance@riberasalud.es](mailto:compliance@riberasalud.es)

Durante 2018:

- No se ha registrado ninguna denuncia a través del canal ético.
- No se ha registrado ningún caso de corrupción confirmado.
- No se conocen denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

# BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

Equilibrio óptimo

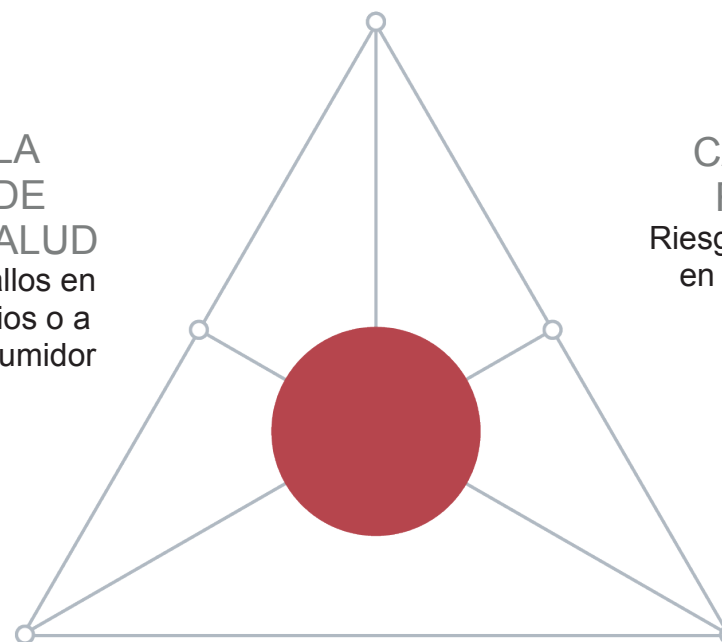
Gestión de riesgos

Ribera Salud gestiona su capital y el riesgo desde cinco puntos de vista para asegurar que será capaz de continuar su actividad a través del equilibrio óptimo de la deuda y fondos propios.

**EXPANSIÓN DEL NEGOCIO**  
Riesgos asociados a terceras partes en el crecimiento del negocio así como los vinculados a la financiación

**RIESGOS EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD**  
Riesgos asociados a fallos en la prestación de servicios o a malos hábitos del consumidor final

**CAMBIOS EN LA REGULACIÓN**  
Riesgo de que la regulación en un país determinado cambie



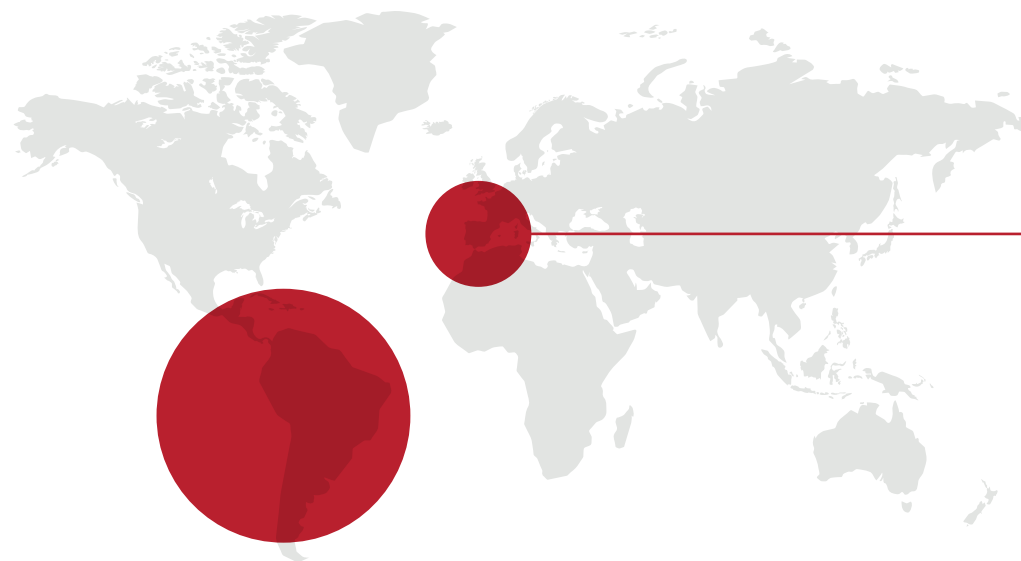
**PROTECCIÓN DE DATOS**  
Riesgos de no solucionar posibles problemas derivados de salvaguardar la confidencialidad de la información

**RECURSOS HUMANOS**  
Riesgos de no retener al personal clave de la plantilla. Pérdida de talento y de orgullo de pertenencia

## LA EXPANSIÓN DEL MODELO AL EXTERIOR

La internacionalización es clave —●—  
Apuesta por lo público-privado

Los gobiernos de numerosos países están acometiendo reformas para hacer frente a los retos sanitarios globales. Y la mayoría de los países están apostando por la colaboración público privada como la fórmula más eficiente para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de los sistemas sanitarios. Ribera Salud continuó en 2018 con un proceso de alianzas exteriores porque la internacionalización del modelo que defiende el grupo es un hecho, y numerosos organismos e instituciones lo han escogido como ejemplo de éxito gracias a sus resultados medibles y comparables. En 2018 Ribera Salud ha mantenido su presencia internacional en los principales foros y congresos, y ha consolidado su presencia en proyectos internacionales de Centro Europa y América Latina, siendo lo más destacable la ampliación de participación hasta convertirse en el socio de referencia en la empresa PDG líder en radiología en Eslovaquia.





## ÉTICA E INTEGRIDAD DE RIBERA SALUD

Un mundo mejor gracias a la RSC ———●

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un pilar indispensable en un sector tan vocacional, humanista y solidario como el sanitario. En Ribera Salud entendemos que la Responsabilidad Social Corporativa y la Ética forman parte de la planificación estratégica, de la identidad y cultura de nuestra empresa. Para nosotros, tiene un carácter global y abarca a todas las áreas y servicios de nuestra organización, así como el conjunto de hospitales, centros de salud y consultorios donde desarrollamos nuestra actividad.

La Dirección de RSC, la Dirección Financiera y la Dirección de Calidad son el nivel ejecutivo nombrado por el Consejero Delegado para la toma de decisiones en materia social, económica, y medioambiental, respectivamente, reportando directamente al CEO.

Para Ribera Salud, ser socialmente responsable no significa solamente cumplir con el cometido de ofrecer el mejor servicio público de salud posible. Tratamos de ir un paso más allá como organización que presta un servicio básico a la sociedad. Por eso, todos los que formamos parte de Ribera Salud nos esforzamos en contribuir socialmente, tanto como grupo como de forma individual, fomentando los valores éticos. En este sentido, estamos comprometidos con los profesionales, con la sociedad y con el entorno; desarrollamos acciones con colectivos desfavorecidos, iniciativas de cooperación al desarrollo, así como de respeto y sostenibilidad medioambiental.

## DOCUMENTOS DE SOPORTE A LA RSC

Los siguientes documentos desarrollan y dan soporte a los principales principios de la política de responsabilidad social corporativa:

- Código ético
- Plan de Comunicación Externa
- Plan de Comunicación Interna
- Plan de Calidad
- Plan de Humanización
- Plan de Promoción y Prevención de la Salud
- Plan de Igualdad
- Plan de Formación

## GRUPOS DE INTERÉS

Opiniones y decisiones —●  
En estrecho contacto

### MATRIZ DE GRUPOS DE INTERÉS DE MAYOR A MENOR IMPACTO

#### PACIENTES/CIUDADANOS

Asociaciones de pacientes y familiares

#### ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

#### ESTRUCTURA INTERNA

Órganos directivos  
Mandos intermedios  
Profesionales

#### ENTORNO LABORAL/ECONÓMICO

Proveedores  
Empresas locales  
Asociaciones sectoriales  
Colegios profesionales

#### OPINIÓN PÚBLICA

Medios de comunicación  
Asociaciones, ONG's y Fundaciones  
Sociedad

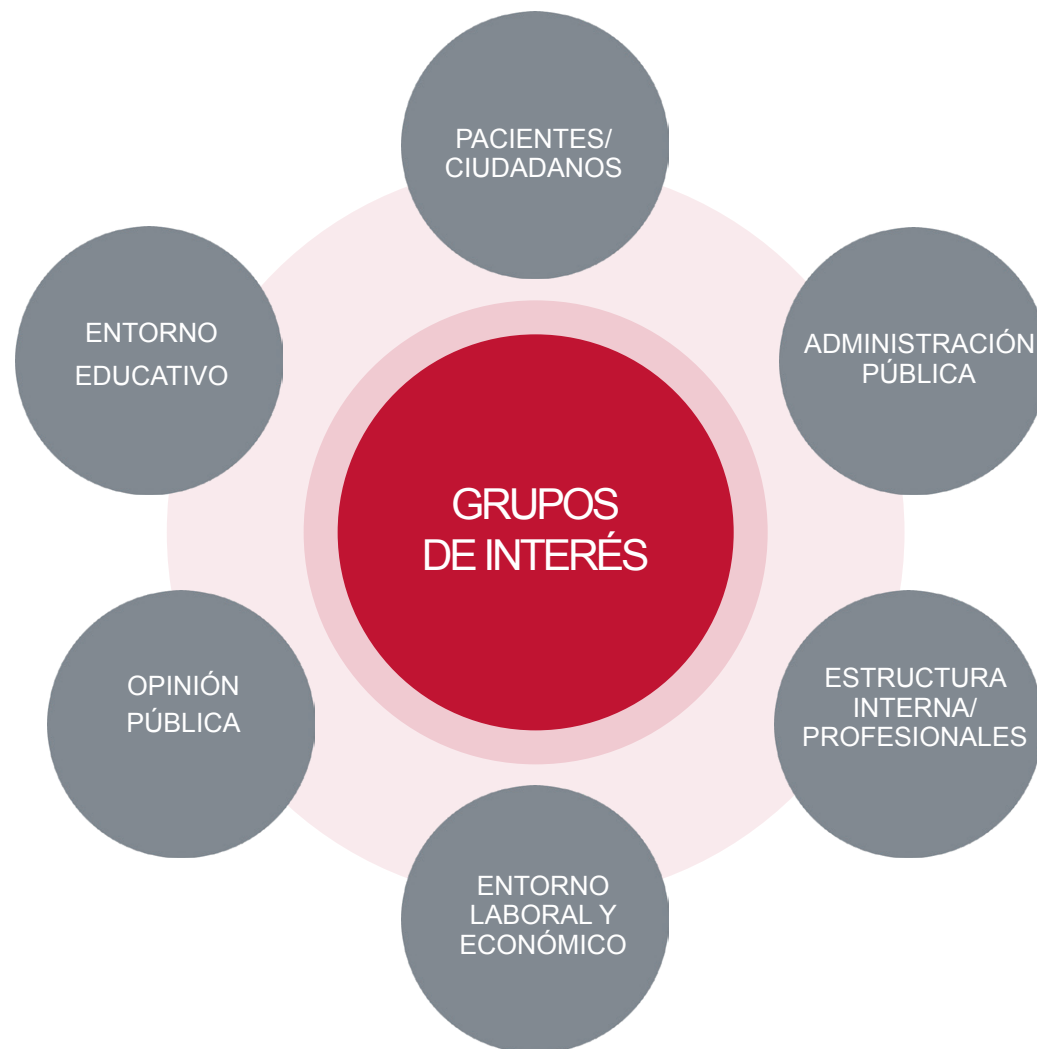
#### ENTORNO EDUCATIVO

Colegios  
Universidades  
Centros formativos

Los grupos de interés no han participado en el análisis de los asuntos materiales.

Ribera Salud entiende a los grupos de interés como aquellos colectivos afectados por los servicios o actividades de la organización y cuyas opiniones y decisiones influyen o impactan en la consecución de los diferentes objetivos de la organización a lo largo del año.

La Dirección de Ribera Salud ha identificado como grupos de interés los siguientes, ordenados de mayor a menor impacto:



## GRUPOS DE INTERÉS

### Opiniones y decisiones

Canales de comunicación, quejas y agradecimientos

#### CANALES DE COMUNICACIÓN

Página web  
Correo electrónico  
Blogs  
Redes Sociales  
Newsletter mensual  
Aplicaciones móviles  
Portal de salud  
Oficina de Información y Atención al Paciente (SAIP)  
Encuestas a pacientes y grupos de participación ciudadana

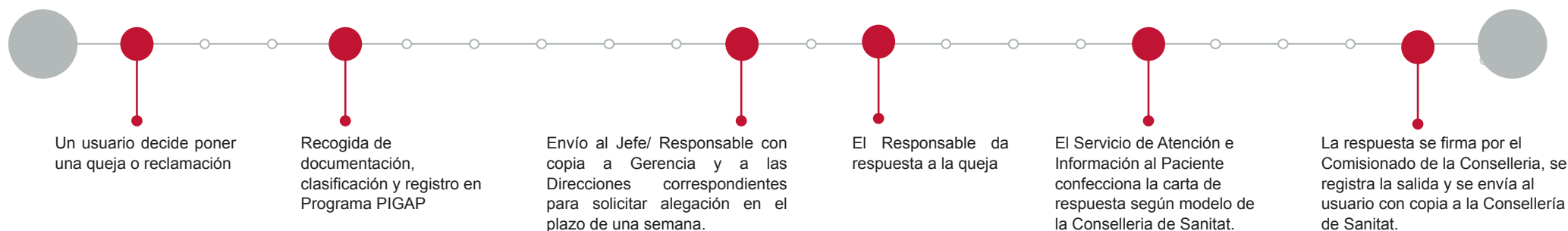
#### QUEJAS Y AGRADECIMIENTOS

La gestión de las quejas, reclamaciones, agradecimientos y sugerencias de los Departamentos de Torrevejea y Vinalopo, sigue las directrices definidas por la Consellería de Sanita y aplica al Servicio de Atención e Información al Paciente, a Admisión y Gestión de Pacientes, a Calidad y a las Direcciones correspondientes.

En el Departamento de Salud se realizan encuestas periódicas a los pacientes para conocer su opinión. Las encuestas se basan en la metodología NPS (Net promoter score) que permite obtener un indicador para medir el nivel de recomendación de los usuarios.

Se analizan las respuestas de todos los usuarios en informes periódicos, se gestionan los casos de pacientes detractores y se plantean acciones de mejora.

#### PROCESO DE GESTIÓN DE QUEJAS O RECLAMACIONES



## GRUPOS DE INTERÉS

Opiniones y decisiones —●

Canales de comunicación, quejas  
y agradecimientos

# 84%

INDICE PROMEDIO  
DE SATISFACCIÓN  
GLOBAL

	Satisfacción global con la atención recibida	
	2016	2017
MEDIA CV	8,23	8,3
TORREVIEJA	8,24	8,35
VINALOPÓ	8,29	8,4
ALZIRA	8,4	No disponemos del dato
Satisfacción global	8,31	8,375
Satisfacción global (%)	83%	84%

### DATOS DE SATISFACCIÓN

Fuente: Conselleria de Sanitat Universal y Salut Pública

**TORREVIEJA: 83%**

**VINALOPÓ: 84%**

### QUEJAS REGISTRADAS EN 2018

500 reclamaciones en el Departamento de Torreveija.

709 reclamaciones en el Departamento de Vinalopó.

### RESOLUCIÓN DE QUEJAS

En Torreveija, el 96,7% fueron contestadas en menos de 30 días en 2018.

En Vinalopó, el 97,5% fueron contestadas en menos de 30 días en 2018.

# EL VALOR DE LA TECNOLOGÍA



ribera salud grupo



# LA EVOLUCIÓN DIGITAL

La mejor aliada del profesional —●  
Centros totalmente informatizados

Ribera Salud apuesta por la innovación y la transformación digital en la prestación de la atención sanitaria mediante la personalización de los cuidados, el empoderamiento de pacientes y profesionales y el apoyo de la tecnología sin perder de vista el objetivo humanista que debe predominar siempre en la relación entre sanitarios y pacientes.



Tecnologías de información vanguardistas e innovadoras al servicio de gestores, profesionales y ciudadanos



Historia clínica electrónica de desarrollo propio completamente integrada y orientada a cubrir las necesidades de todos los niveles de atención sanitaria



Organización *data driven*. Sistemas de *business analytics* basados en la integración en tiempo real de datos asistenciales y no asistenciales.



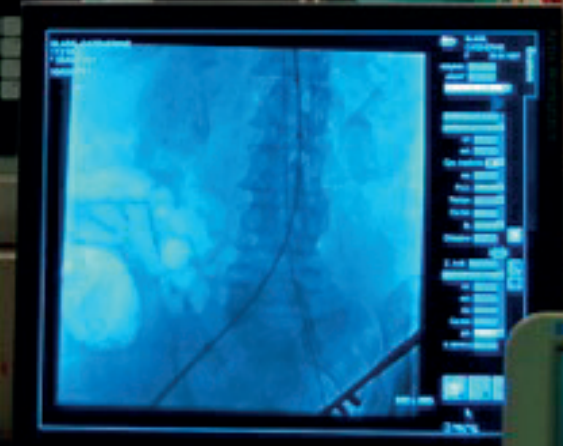
Portal sanitario del paciente con información personalizada para la promoción, formación y prevención



Relación de los ciudadanos basada en la omnicanalidad. Acceso *online* de los pacientes a sus historiales médicos, posibilidad de interactuar de forma virtual con los especialistas de hospitales y atención primaria.

## La transformación de la asistencia

- Historia Clínica Electrónica y Radiología Digital
- UHD con historia clínica en domicilio del paciente
- Sistemas de monitorización integrados, medicación automatizada, seguimiento de instrumental
- Sistema de dispensación automático de medicamentos conectado a historia clínica
- Pantallas informativas con el tiempo de espera real para ser atendido en hospital y centros de salud
- Sistemas de traducción simultánea
- Telemedicina y trabajo no presencial
- Sistemas de mensajería móvil que permite a profesionales, pacientes y familiares disponer de información sobre la historia clínica, recordatorios de citas, tiempos de espera en Urgencias, etc.
- Puntos automatizados de información al paciente
- Cajeros táctiles para petición de cita
- Portal de Salud
- Aplicaciones móviles



# POPULATION HEALTH MANAGEMENT

## Gestión de Salud Poblacional

### Respuesta a los retos

El programa de Gestión de Salud Poblacional (Population Health Management) es una de las principales herramientas de gestión sanitaria de Ribera Salud que en 2018 veló por la salud de 308.656 ciudadanos.

Este programa de gestión de salud poblacional permite durante este año dar respuesta a los retos que plantean los cambios demográficos y epidemiológicos vinculados al progresivo envejecimiento de la población y predominio de las enfermedades crónicas.



#### POBLACIONAL

Cubre a todos los ciudadanos

#### PREDICTIVO

Modelo predictivo propio del riesgo asociado a cada paciente basado en sistemas de ajuste a riesgo

#### PERSONALIZADO

Cada ciudadano tiene un plan de salud adaptado a sus necesidades, estado general y enfermedades crónicas


#### PREVENTIVO

El plan incluye programas de prevención de enfermedad y promoción de salud

#### PARTICIPATIVO

Cada ciudadano está directamente implicado en sus planes de cuidados





Blas habla con su médico a través de Internet y resuelve dudas sobre su salud

José es paciente crónico. Mario le ayuda a **compartir sus datos de glucemia** con su enfermero online

Carmen va a **cambiar la hora de su cita** en el hospital para no perderse sus clases

Ana acaba de ver los **resultados de su última analítica** sin moverse de casa

# POPULATION HEALTH MANAGEMENT

## Medicina predictiva

### La nueva dinámica social

Los objetivos de los programas basados en la tecnología diagnóstica y terapéutica son mejorar el estado de salud de los ciudadanos asignados a los departamentos de salud gestionados por Ribera Salud. Esto significa la puesta en marcha de una medicina predictiva que da respuesta a la nueva dinámica social y que se traduce en una mejora de resultados clínicos, de la experiencia del paciente y, sobre todo, la optimización de los recursos.

Las estrategias desarrolladas en el 2018 para conseguir los objetivos indicados fueron encaminados a los siguientes propósitos:

- Adaptar el uso de los recursos al riesgo clínico
- Reducir variabilidad en la práctica clínica
- Empoderar al paciente
- Promover de forma activa estilos de vida saludables
- Mejorar la satisfacción de los ciudadanos

## Ejes del programa

- Estratificación:
- Estandarización de procesos asistenciales
- Prevención y Promoción de salud
- Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- Una transformación organizacional
- Medición de resultados

## EL PORTAL YOSALUD

Una apuesta estratégica —  
Toda la información del paciente

YOSalud es una herramienta de Ribera Salud que, desde 2016, permite hablar con tu médico y la telemonitorización. A través de esta herramienta digital, 23.568 pacientes accedieron en 2018 a toda la información relacionada con su salud. Desde cualquier dispositivo móvil con conexión a internet, el paciente pudo consultar sus informes de alta, resultados de pruebas y acceso a recomendaciones personalizadas de salud, así como realizar gestiones administrativas.

El portal es una apuesta estratégica del grupo dentro de su proyecto de transformación digital. Es un espacio interactivo que permite al ciudadano un fácil acceso al sistema a la vez que se le responsabiliza en los cuidados de su salud.



**44%**  
DE LOS PACIENTES  
DE RIBERA SALUD  
USA EL PORTAL YO  
SALUD

	2018	ACUMULADO (2016-2018)
Nuevos usuarios	18.823	134.689
Mensajes enviados por profesionales	317.388	876.738
Mensajes enviados por pacientes	85.383	247.262

A photograph showing three individuals in a clinical or office environment. On the left, a man in a white lab coat looks down at a document. In the center, a woman in a colorful patterned jacket and red pants points at a document on a glass table. On the right, a woman in a white lab coat with a stethoscope around her neck also looks at the document. The background is a plain, light-colored wall.

## EL VALOR DE LAS PERSONAS



ribera salud grupo

# NUESTRA GENTE, NUESTRO PRINCIPAL VALOR

## Productividad

### Los mejores profesionales

Los profesionales son el eje fundamental en Ribera Salud. Por esta razón, durante el 2018 aplicamos políticas que favorecieron la generación de empleo estable y de calidad, a través de la formación continua y la promoción interna como forma de retener el talento y optimizar el clima laboral.

La productividad, el desempeño y la aportación de valor son cuestiones que consideramos cruciales en la política del departamento de Dirección de Personas y todos ellos se tienen en cuenta a la hora de establecer una política retributiva flexible e innovadora.



Política de atracción de talento, promoción y retención de profesionales



Plan de incentivos en función de resultados en salud, alineando los objetivos de los profesionales, la administración y la organización



Altos niveles de satisfacción de los profesionales



Planes de desarrollo de carrera profesional



Acuerdos con centros universitarios, docencia MIR, pre y postgrado



## TALENTO PARA APORTAR VALOR

### Número de empleados por sexo 2018 Ribera Salud Grupo

Incluidos los de sustitución

#### VINALOPÓ

Mujer	Varón	Total
801	340	1.141

#### TORREVIEJA

Mujer	Varón	Total
842	392	1.234

#### ALZIRA (hasta 31/3/2018)

Mujer	Varón	Total
1.328	543	1.871

#### Ribera Salud

Mujer	Varón	Total
14	10	24

#### Ribera Salud Infraestructuras

Mujer	Varón	Total
1	8	9

#### B2B Salud

Mujer	Varón	Total
20	49	69

**4.348**  
PROFESIONALES



### Número de despidos por sexo 2018 Ribera Salud Grupo

Incluidos los de sustitución

Nº empleado	Sexo		
	Mujer	Varón	Total general
<b>Vinalopó</b>	3	5	8
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	1	4	5
30- 45 años	1		1
46 años y más		4	4
<b>Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales</b>	1	1	2
30- 45 años		1	1
46 años y más	1		1
<b>Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales</b>	1		1
46 años y más	1		1
<b>Total general</b>	3	5	8

Nº empleado	Sexo		
	Mujer	Varón	Total general
<b>Torre vieja</b>	3	2	5
Gr 2.: Personal Grado Ciencias Salud I	2	1	3
30- 45 años	2		2
46 años y más		1	1
<b>Gr 6 A: Técnicos no Asistenciales</b>	1	1	2
30- 45 años		1	1
46 años y más	1		1
<b>Total general</b>	3	2	5

# TALENTO PARA APORTAR VALOR

## Reconocimiento y compensación

### El sistema retributivo

#### VINALOPÓ

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por categoría:  
El coste medio está calculado incluyendo los conceptos fijos.

Categorías	Sexo			Convenio Colectivo
	MUJER	VARÓN	Promedio	
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	49.186	48.983	49.092	43.850
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	28.243	28.122	28.218	25.065
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	20.824	22.190	21.252	20.189
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	17.802	17.829	17.805	17.713
Gr 6: Técnicos no Asistenciales	31.769	31.620	31.713	25.219
Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario	16.461	16.283	16.423	15.920
Gr 8: Personal de Apoyo	16.114	16.466	16.426	15.920

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por edad:  
El coste medio está calculado incluyendo los conceptos fijos.

Coste Medio	MUJER	VARÓN	Promedio
Menos de 25	26.393	23.036	25.649
De 25 a 40	30.725	33.879	28.642
De 41 a 50	27.791	34.976	30.093
Más de 50	27.845	42.543	34.564

#### TORREVIEJA

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por categoría:  
El coste medio está calculado incluyendo los conceptos fijos.

Categorías	Sexo			Convenio Colectivo
	MUJER	VARÓN	Promedio	
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	47.410	46.688	47.055	37.602
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	30.147	29.706	30.036	25.226
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	22.753	23.736	22.954	19.180
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	18.939	18.682	18.901	16.799
Gr 6: Técnicos no Asistenciales	32.624	36.813	34.056	25.756
Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario	19.594	18.829	19.478	16.209
Gr 8: Personal de Apoyo	17.486	17.276	17.339	16.284

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por edad:  
El coste medio está calculado incluyendo los conceptos fijos.

Coste Medio	MUJER	VARÓN	Promedio
Menos de 25	32.665	29.658	31.992
De 25 a 40	31.487	32.149	29.959
De 41 a 50	27.627	33.419	29.623
Más de 50	28.658	39.927	34.063

# TALENTO PARA APORTAR VALOR

## Reconocimiento y compensación

### El sistema retributivo



El 90% de los empleados de Alzira, Torrevieja y Elche eran indefinidos en el 2018.

Desde nuestros inicios, hemos desarrollado una política de gestión de personas innovadora, más flexible, en la que apostamos por la compensación al esfuerzo y dedicación.

El modelo retributivo está basado en los principios de equidad interna y externa, retribuyendo mejor a quien más y mejor trabaja y recompensando la aportación de valor de cada profesional al objetivo común de la organización. La retribución se estructura en una parte fija y otra variable (incentivos). Dentro de esta última, destaca la retribución por objetivos que es la que marca las diferencias según lo que cada persona aporta: lo que en sanidad se denomina P4P (Pay for Performance).

### POTENCIACION DE HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN INTERNA

- Correo electrónico
- Intranet
- Portal del empleado
- Convención anual
- Reuniones con la dirección
- Reuniones internas
- Tablón de anuncios
- Buzón de sugerencias
- Revista interna

## Sobre la brecha salarial

Los Departamentos de Salud de Torrevieja y Vinalopó cuentan ambos con Convenios Colectivos de Empresa que establecen y regulan todos los conceptos salariales. Los conceptos fijos se establecen en función de los estudios, experiencia y responsabilidad del puesto de trabajo (criterios objetivos, a igual grupo o nivel, hombres y mujeres perciben el mismo salario) y los conceptos variables que son noches, festivos, turnicidad y atención continuada. Nuestra Organización además cuenta con un sistema de incentivos que compensa el desempeño individual hacia la consecución de objetivos de la Organización.

### INICIATIVAS PARA POTENCIAR EL ORGULLO DE PERTENENCIA

- Concursos internos
- Teambuilding
- Detalles corporativos
- Actividades lúdicas



## EL PLAN DE IGUALDAD

Bienestar de las personas —————●  
El instrumento más eficaz

Durante el 2018, nuestro objetivo fue continuar trabajando para implantar y desarrollar las iniciativas que integrarán la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Las acciones se dirigieron a reforzar la importancia de la conciliación entre vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres. Para ello, se establecieron medidas negociadas de defensa ante supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo y se pusieron en marcha medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género.

La Ribera fue el primer hospital público de la Comunidad Valenciana en implantar el Plan de Igualdad en 2011 con la gestión de Ribera Salud. Un ejemplo que han seguido el resto de concesiones del grupo.



### Igualdad de trato

- Excedencia cuidado menor hasta los 5 años
- Excedencia periodo vacacional con hijos/as entre 5 y 12 años
- Lactancia acumulada de disfrute entre padre y madre
- Excedencia para la realización de estudios
- Excedencia voluntaria de cooperación y ayuda humanitaria
- Día de cumpleaños
- Dos días naturales y consecutivos por parto natural o cesárea de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad
- Protocolo específico para encauzar denuncias o reclamaciones antes supuestos casos de acoso moral, sexual o por razón de sexo
- Protocolo específico que activamos para el desarrollo de medidas de protección contra la violencia de género
- Procedimiento para saber cómo actuar ante una agresión física, verbal o moral
- Formación a los profesionales cuya función se centra en la comunicación interna y externa de la Organización, con el fin de evitar el lenguaje sexista

# EL PLAN DE IGUALDAD

El mejor instrumento —●  
Mismas oportunidades



Los planes de igualdad de nuestro grupo contemplaron en 2018 seis áreas fundamentales que garantizan las mismas oportunidades para todos los empleados :

- El acceso al empleo
- La conciliación de la vida laboral y personal
- La clasificación del personal, promoción y formación
- La retribución
- La salud laboral
- Comunicación y lenguaje no sexista

## Número de empleados por edad y sexo 2018

Incluidos los de sustitución

### VINALOPÓ

Edad	MUJER	VARÓN	Total general
Menos de 25	37	10	47
De 25 a 40	565	217	782
De 41 a 50	151	71	222
Más de 50	48	42	90
Total general	801	340	1.141

### TORREVIEJA

Edad	MUJER	VARÓN	Total general
Menos de 25	23	7	30
De 25 a 40	497	185	682
de 41 a 50	240	126	366
Más de 50	82	74	156
Total general	842	392	1.234

## Miembros del Comité de Dirección

### VINALOPÓ

Mujer Varón

Comité de dirección

7 11

### TORREVIEJA

Mujer Varón

Comité de dirección

7 11

La retribución media del Comité de Dirección de Torreveja, incluyendo la retribución variable, asciende a 86.971

La retribución media del Comité de Dirección de Vinalopo, incluyendo la retribución variable, asciende a 87.022

## BENEFICIOS SOCIALES

### Paquete de beneficios —● Estilo de vida saludable

Ribera Salud ofreció a los profesionales en 2018 un interesante paquete de beneficios que incluye una extensa gama de programas de flexibilidad, beneficios sociales y oportunidades de crecimiento profesional que reconocen sus contribuciones y prestaciones individuales. También programas específicos para ayudarles a equilibrar una exitosa carrera con un estilo de vida saludable que implica la familia, los amigos y la sociedad en la que se desenvuelven.

- La retribución flexible, con ventajas fiscales y no fiscales, guardería, tarjeta transporte, formación, ticket restaurante, seguro de salud, seguro de ahorro, seguro de accidentes, seguro de vida y seguro de incapacidad temporal
- El bono guardería para empleados
- Ayuda a comedor

## Compromiso con los profesionales

Con el objetivo de compartir los intereses y las preocupaciones de las personas que nos ayudan a desarrollar nuestra actividad. Los ejes de nuestro modelo de gestión de personas se basan en una política activa para atraer y retener talento:

- Estabilidad laboral con un modelo retributivo y de perspectivas profesionales, con la instauración de un sistema de incentivos por objetivos y carrera profesional para todas las categorías profesionales
- Política de formación, docencia e investigación como eje de la carrera profesional
- Gestión por competencias
- Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional
- Implantación de Planes de Igualdad en nuestros centros como el instrumento más eficaz para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de las organizaciones laborales

### VINALOPÓ

FTE promedio	Sexo		
	MUJER	VARÓN	Total general
Tipo Parcialidad			
INDEFINIDO	588	258	846
Tiempo Completo	482	213	695
Tiempo Parcial	106	45	151
NO INDEFINIDO	131	51	182
Tiempo Completo	118	43	161
Tiempo Parcial	13	8	21
Total general (1)	719	309	1.028
	MUJER	VARÓN	Total general
NO INDEFINIDO (Sustitución)	82	31	113
Tiempo Completo	77	28	105
Tiempo Parcial	5	3	8
Total general (2)	82	31	113
Total general (1+2)	801	340	1.141

### TORREVIEJA

Fte Promedio	Sexo		
	MUJER	VARÓN	Total general
Tipo Parcialidad			
INDEFINIDO	654	324	978
Tiempo Completo	534	276	810
Tiempo Parcial	120	48	168
NO INDEFINIDO	104	37	141
Tiempo Completo	94	31	125
Tiempo Parcial	10	6	16
Total general (1)	758	361	1.119
	MUJER	VARÓN	Total general
NO INDEFINIDO (Sustitución)	84	31	115
Tiempo Completo	78	30	108
Tiempo Parcial	6	1	7
Total general (2)	84	31	115
Total general (1+2)	842	392	1.234



## GESTIÓN RESPONSABLE DE PERSONAS

Cada día más flexibles —●—  
El valor individual

La gestión de personas es de las más complejas de una empresa por el hecho de tener que canalizar los deseos y expectativas de las personas con los de la propia Organización, de manera que los retos son innumerables. Y más en el sector sanitario, por su componente vocacional y por la particularidad de gestionar el bien más preciado que tiene un ser humano que es su salud.

Desde la Dirección de Personas de Ribera Salud nuestro reto es abordar modelos de gestión de personal más flexibles, sistemas de compensación adaptados a los tiempos actuales en los que se compense la aportación de valor individual de cada profesional a la Organización, la carrera y el desarrollo profesional, así como la conciliación de la vida personal y profesional.

Nuestra labor diaria es gestionar el cambio. Y en nuestra sociedad moderna, los paradigmas cambian a un ritmo vertiginoso. Por ello nuestro mayor reto es saber gestionar el cambio para adaptarlo día a día a lo que esperan nuestros profesionales y nuestros ciudadanos y ciudadanas.

### Empleados con diversidad funcional

Además, tenemos contratados la prestación de servicios accesorios de la actividad como son los servicios de mantenimiento referentes a jardinería y limpieza, con empresas acreditadas como Centros Especiales de Empleo, siendo estos servicios prestados por personas con diversidad funcional.

#### VINALOPÓ

	MUJER	VARÓN	Total general
del 33% al 65% con ayuda	2	2	4
Del 33% hasta el 65%	10	7	17
Más del 65%		1	1
Total general	12	10	22

#### TORREVIEJA

	MUJER	VARÓN	Total general
Del 33% hasta el 65%	16	7	23
Más del 65%		1	1
Total general	16	8	24

### EL RETO DE LA DESCONEXIÓN LABORAL

Actualmente no contamos con políticas de desconexión laboral, pero en nuestros nuevos Planes de Igualdad tenemos como medida para introducir dentro del plan en los próximos meses “Inclusión dentro del código de conducta telemático, de las “buenas prácticas en la utilización del e-mail y teléfono móvil fuera de la jornada laboral” a efectos de hacer efectivo el respeto de la desconexión laboral.

# GESTIÓN RESPONSABLE DE PERSONAS

Cada día más flexibles

El valor individual

Modalidades de contratos por edad 2018

## VINALOPÓ

FTE promedio	Sexo			
	Edad	MUJER	VARÓN	Total general
INDEFINIDO		588	258	846
Menos de 25		4	1	5
De 25 a 40		412	160	572
De 41 a 50		126	58	184
Más de 50		46	39	85
NO INDEFINIDO		131	51	182
Menos de 25		15	6	21
De 25 a 40		97	35	132
De 41 a 50		17	9	26
Más de 50		2	1	3
Total general (1)		719	309	1.028

	MUJER	VARÓN	Total general
NO INDEFINIDO (Sustitución)	82	31	113
Menos de 25	18	3	21
De 25 a 40	56	22	78
de 41 a 50	8	4	12
Más de 50	0	2	2
Total general (2)	82	31	113
Total general (1+2)	801	340	1.141

## TORREVIEJA

Fte Promedio	Sexo			
	Edad	MUJER	VARÓN	Total general
INDEFINIDO		654	324	978
Menos de 25		3	1	4
De 25 a 40		363	138	501
de 41 a 50		212	119	331
Más de 50		76	66	142
NO INDEFINIDO		104	37	141
Menos de 25		12	3	15
De 25 a 40		74	23	97
de 41 a 50		15	6	21
Más de 50		3	5	8
Total general (1)		758	361	1.119

	MUJER	VARÓN	Total general
NO INDEFINIDO (Sustitución)	84	31	115
Menos de 25	8	3	11
De 25 a 40	60	24	84
de 41 a 50	13	1	14
Más de 50	3	3	6
Total general (2)	84	31	115
Total general (1+2)	842	392	1.234

# GESTIÓN RESPONSABLE DE PERSONAS

Cada día más flexibles

El valor individual

Modalidades de contratos por clasificación profesional

VINALOPÓ

Fte Promedio	Sexo		
	MUJER	VARÓN	Total general
<b>Categoría</b>			
INDEFINIDO	588	258	846
Gr 1: Directivos	0	2	2
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	154	128	282
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	214	46	260
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	23	9	32
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	112	9	121
Gr 6 A: Técnicos no Asistenciales	6	5	11
Gr 6 B: Técnicos no Asistenciales	11	2	13
Gr 6 C: Técnicos no Asistenciales	6	5	11
Gr 7: Personal no Sanitario	59	20	79
Gr 8: Personal de apoyo	3	32	35
NO INDEFINIDO	131	51	182
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	17	15	32
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	54	14	68
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	5	3	8
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	37	6	43
Gr 6 A: Técnicos no Asistenciales	0	0	0
Gr 6 B: Técnicos no Asistenciales	1	1	2
Gr 6 C: Técnicos no Asistenciales	1	0	1
Gr 7: Personal no Sanitario	14	2	16
Gr 8: Personal de apoyo	2	10	12
<b>Total general (1)</b>	<b>719</b>	<b>309</b>	<b>1.028</b>

	MUJER	VARÓN	Total general
NO INDEFINIDO (Sustitución)	82	31	113
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	11	7	18
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	35	11	46
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	4	2	6
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	22	4	26
Gr 6 A: Técnicos no Asistenciales	0	0	0
Gr 6 B: Técnicos no Asistenciales	0	0	0
Gr 6 C: Técnicos no Asistenciales	0	0	0
Gr 7: Personal no Sanitario	9	1	10
Gr 8: Personal de apoyo	1	6	7
<b>Total general (2)</b>	<b>82</b>	<b>31</b>	<b>113</b>
<b>Total general (1+2)</b>	<b>801</b>	<b>340</b>	<b>1.141</b>

# GESTIÓN RESPONSABLE DE PERSONAS

Cada día más flexibles

El valor individual

Modalidades de contratos por clasificación profesional

**TORREVIEJA**

Fte Promedio	Sexo		
	MUJER	VARÓN	Total general
<b>INDEFINIDO</b>	654	324	978
Gr 1: Directivos	0	1	1
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	153	149	302
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	225	75	300
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	23	4	27
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	132	21	153
Gr 6 A: Técnicos no Asistenciales	5	4	9
Gr 6 B: Técnicos no Asistenciales	10	1	11
Gr 6 C: Técnicos no Asistenciales	14	9	23
Gr 7: Personal no Sanitario	70	14	84
Gr 8: Personal de apoyo	22	46	68
<b>NO INDEFINIDO</b>	104	37	141
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	16	10	26
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	46	11	57
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	4	0	4
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	26	4	30
Gr 6 A: Técnicos no Asistenciales	0	0	0
Gr 6 B: Técnicos no Asistenciales	2	0	2
Gr 6 C: Técnicos no Asistenciales	2	2	4
Gr 7: Personal no Sanitario	8	2	10
Gr 8: Personal de apoyo	0	8	8
<b>Total general (1)</b>	<b>758</b>	<b>361</b>	<b>1.119</b>

	MUJER	VARÓN	Total general
<b>NO INDEFINIDO (Sustitución)</b>	84	31	115
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	9	4	13
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	39	13	52
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	1	2	3
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	24	6	30
Gr 6 A: Técnicos no Asistenciales	0	0	0
Gr 6 B: Técnicos no Asistenciales	0	0	0
Gr 6 C: Técnicos no Asistenciales	0	0	0
Gr 7: Personal no Sanitario	8	0	8
Gr 8: Personal de apoyo	3	6	9
<b>Total general (2)</b>	<b>84</b>	<b>31</b>	<b>115</b>
<b>Total general (1+2)</b>	<b>842</b>	<b>392</b>	<b>1.234</b>



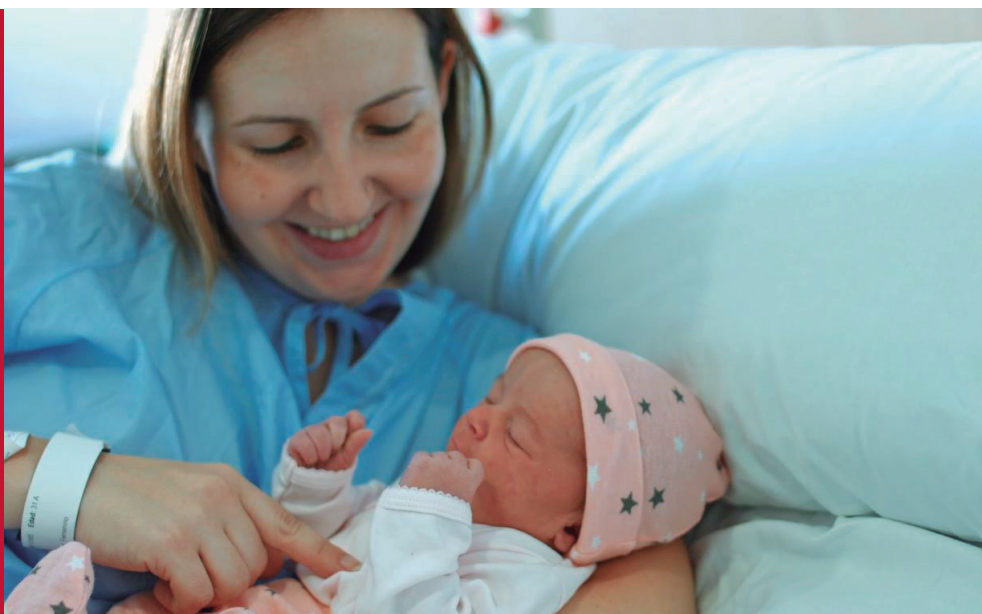
# SALUD Y SEGURIDAD DE NUESTRA PLANTILLA

## La conciliación de la vida laboral

### Horarios óptimos

La flexibilización y adaptación de los horarios de entrada y salida, los acuerdos de reducción de jornada, e incluso los traslados internos hacia puestos de la misma categoría con horarios más favorables, están totalmente integrados dentro de nuestras políticas activas de la Dirección de Personas

La gestión de horarios fue una de nuestras prioridades en el 2018. Todos nuestros profesionales tuvieron acceso desde cualquier ubicación a su portal del empleado y portal de turnos, desde el que pudieron consultar sus turnos de trabajo o gestionar solicitudes de vacaciones, permisos o días de libre disposición. Se ha dotado a todos los mandos intermedios de herramientas eficaces para una perfecta planificación y un control de las jornadas anuales, integradas todas ellas en nuestros programas clínicos y de gestión.



## Medidas conciliadoras

RIBERA SALUD	PERSONAL HOSPITALES PÚBLICOS CV
Permiso por interés particular de 15 días a 3 meses	No existe
Vinalopó y Torreveja	PERSONAL HOSPITALES PÚBLICOS CV
Permiso no retribuido de 15 días en caso de separación y divorcio	No existe
Ampliación excedencia por cuidado de hijo/a hasta los 5 años	Excedencia hasta los 3 años del hijo/a
Ampliación acumulación de lactancia hasta 1 mes	Acumulación lactancia según las horas diarias correspondientes

# SALUD Y SEGURIDAD DE NUESTRA PLANTILLA

## Prevención de riesgos

### Vigilancia constante

Desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Ribera Salud se realizaron en 2018 las evaluaciones de riesgos de los puestos de nueva creación y se actualizaron las evaluaciones de los puestos e instalaciones que sufrieron modificaciones, tanto organizacionales como de maquinaria e infraestructuras. Además, se realizaron estudios específicos de Ergonomía e Higiene Industrial.

La vigilancia de la salud se orientó a intervenciones preventivas y se evaluaron los resultados de las mismas.

Dicha vigilancia se ofreció a los trabajadores en las siguientes condiciones:

- Examen salud médico laboral previo/inicial
- Examen salud médico laboral periódico
- Otros tipos de vigilancia de la salud



## CONDICIONES DE LAS EVALUACIONES DE SALUD Y SEGURIDAD

- Caída de personas al mismo nivel
- Caída de personas a distinto nivel
- Caída de objetos por desplome o manipulación
- Pisada sobre objetos
- Choques contra objetos móviles o inmóviles
- Golpes / cortes por objetos / pinchazos
- Atrapamiento por o entre objetos
- Sobreesfuerzos
- Proyección de fragmentos, partículas o líquidos
- Contacto térmico (quemaduras)
- Contactos eléctricos
- Contacto con sustancias nocivas, tóxicas o corrosivas
- Incendio
- Explosión
- Otros riesgos específicos de accidentes: agresiones
- Exposición a contaminantes químicos
- Exposición a contaminantes biológicos
- Exposición a radiaciones ionizantes
- Exposición a ruido
- Confort / desconfort térmico
- Exposición a radiación no ionizantes
- Iluminación inadecuada
- Riesgos específicos. Calidad de Aire interior
- Fatiga física. Posturas forzadas o incorrectas
- Movimientos repetitivos
- Riesgos Psicosociales. Fatiga mental
- Seguridad Vial: Medidas preventivas
- Riesgos ergonómicos: Pantalla de visualización de datos

# SALUD Y SEGURIDAD DE NUESTRA PLANTILLA

## Prevención de riesgos

### Indicadores

#### Número de horas de absentismo

Horas perdidas	Accidentes Trabajo	Incapacidad Temporal	Total
Vinalopó	2.786	59.108	61.894
Torre vieja	7.063	107.443	114.506

Fuente: Informe Mutua Umivale (diciembre 2018)

Accidentes de trabajo con baja	Mujer	Varón
Vinalopó	8	7
Torre vieja	13	5

Enfermedades profesionales	Mujer	Varón
Vinalopó	1	0
Torre vieja	13	3

	Accidentes Trabajo	Incapacidad Temporal	Total %
Vinalopó	0,08%	1,77%	1,85%
Torre vieja	0,20%	3,03%	3,23%

Indicadores	Vinalopó	Torre vieja
Índice de gravedad (por mil):	<b>0,14</b>	<b>0,11</b>
Índice de Frecuencia (por millón):	<b>6,44</b>	<b>3,73</b>

No se dispone de la disgregación de los indicadores de frecuencia y gravedad por sexo.  
Fuente: Informe Mutua Umivale (diciembre 2018)

## SALUD Y SEGURIDAD DE NUESTRA PLANTILLA

### Prevención de acoso sexual

Diversidad e igualdad siempre

CONTRA EL  
ACOSO  
SEXUAL

Nuestros Departamentos de Salud promovieron en 2018 la prevención de acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de nuestra plantilla e informando a la Dirección del Hospital de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento que pudieran propiciar posibles situaciones de acoso.

Ribera Salud cuenta con un protocolo específico contra la violencia de género, así como un procedimiento de Medidas de protección contra acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, el cual se encuentra a disposición de los profesionales en la intranet corporativa. Llevamos a cabo amplias ofertas de acciones formativas en relación a la violencia de género durante todo el año y dirigida a todo el personal de la Organización.

GESTIÓN DE  
LA  
DIVERSIDAD

Ribera Salud siguió apostando en 2018 por la diversidad e igualdad en todas sus actividades. Se desarrollaron políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción.

La gestión de la diversidad para generar capacidad e innovación, crear un clima de satisfacción y conciliación para la plantilla o cumplir las normativas vigentes en materia de igualdad de oportunidades son algunos de los principios en los que se ha trabajado durante el 2018.

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### El diálogo social

Nuestra Organización es firme defensora de que la parte social constituye un instrumento de apoyo para las políticas de gestión de personas. Por ello, apuesta por construir un modelo de relaciones laborales con sus interlocutores sociales basado en la participación, la colaboración y el diálogo, valores que Ribera Salud considera necesarios para alcanzar acuerdos y consensos en cuestiones relevantes que conciernen a sus profesionales.

La Organización cuenta con un órgano colegiado y representativo de sus profesionales consistente en un Comité de Empresa, elegidos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto, con una periodicidad de 4 años.

Dentro del Comité de Empresa se encuentra representados cinco grupos sindicales, tres de ellos son generalistas (CCOO, UGT y CSIF), y otros dos constituyen formaciones profesionales específicas del sector sanitario (CESMSATSE y SAE).

Adicionalmente al Comité de Empresa, la Organización dispone de Delegados Sindicales que en la práctica desempeñan una labor de asesoramiento y representación muy similar y prácticamente equiparada a la del Comité de Empresa, por lo que en el día a día de las relaciones laborales no existe diferenciación entre ambos interlocutores sociales.

Otro órgano colegiado de gran importancia para nuestra Organización es el Comité de Seguridad y Salud, conformado por los/as delegados/as de prevención y representantes de la Empresa en igual número, y al que habitualmente asisten también los/as técnicos de prevención de riesgos laborales y el equipo de Salud Laboral.

Dicho órgano se reúne periódicamente para abordar cuestiones que atañen a la seguridad y salud de los/as profesionales y los acuerdos alcanzados en el seno de tales reuniones se recogen en Actas firmadas por los asistentes a las mismas, que obligan a su cumplimiento.

Asimismo, la Empresa ofrece participación a los delegados de prevención en numerosas actuaciones en materia preventiva que afectan a los/as profesionales, y mantiene reuniones de trabajo periódicas entre delegados/as de prevención y técnicos/as de prevención de riesgos laborales para compartir información y resolver asuntos del día a día con mayor agilidad. Todo ello, dentro de un marco de colaboración entre Empresa y Parte Social destinado a la mejora continua de la prevención de riesgos laborales en la Organización.

Los profesionales de los Departamentos de Salud gestionados por Ribera Salud están incluidos dentro de los Convenios Colectivos de Empresa, acordados con las secciones sindicales que tienen representación dentro de los Comités de Empresa.

### 100 por 100 de los empleados en el convenio colectivo

Todos los/las profesionales que prestan servicios en nuestra Organización mantienen una relación contractual con la Empresa amparada por la regulación recogida en el Convenio Colectivo actualmente en vigor. Por ello, a través del Convenio Colectivo que resulte de aplicación a cada una de las Empresas, se rigen las condiciones económicas y laborales aplicables a todo nuestro personal.

### CANALES DE COMUNICACIÓN

- Reuniones trimestrales de la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo de la Empresa
- Reuniones trimestrales del Comité y Seguridad y Salud
- Reuniones semestrales de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad
- Reuniones trimestrales de presentación y entrega de la información económica y laboral
- Reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Resolución de Conflictos del Acuerdo de Carrera y Desarrollo Profesional
- Reuniones mensuales de la Dirección de Recursos Humanos
- Reuniones periódicas de los delegados de prevención con los técnicos de PRL
- Presentación de escritos por registro de entrada en Gerencia o a través de correo electrónico
- Atención telefónica permanente

# ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Jornada laboral   
**39 horas semanales**

Durante el año 2018 las jornadas ordinarias máximas de nuestros profesionales se situaron alrededor de las 39 horas semanales y para el año 2019 está previsto que bajen hasta las 38,5 horas de semanales de media.



## Número de empleados por categoría 2018

### VINALOPÓ

FTE promedio	Sexo		Total general
	MUJER	VARÓN	
Categoría			
Gr 1: Directivos	0	2	2
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	182	150	332
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	303	71	374
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	32	14	46
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	171	19	190
Gr 6 A: Técnicos no Asistenciales	6	5	11
Gr 6 B: Técnicos no Asistenciales	12	3	15
Gr 6 C: Técnicos no Asistenciales	7	5	12
Gr 7: Personal no Sanitario	82	23	105
Gr 8: Personal de apoyo	6	48	54
<b>Total general</b>	<b>801</b>	<b>340</b>	<b>1.141</b>

### TORREVIEJA

FTE promedio	Sexo		Total general
	MUJER	VARÓN	
Categoría			
Gr 1: Directivos	0	1	1
Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I	178	163	341
Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II	310	99	409
Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios	28	6	34
Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios	182	31	213
Gr 6 A: Técnicos no Asistenciales	5	4	9
Gr 6 B: Técnicos no Asistenciales	12	1	13
Gr 6 C: Técnicos no Asistenciales	16	11	27
Gr 7: Personal no Sanitario	86	16	102
Gr 8: Personal de apoyo	25	60	85
<b>Total general</b>	<b>842</b>	<b>392</b>	<b>1.234</b>

## FORMACIÓN PARA CRECER

El correcto desempeño —●—

Desarrollo profesional

Los programas de formación de Ribera Salud promovieron en 2018 la enseñanza de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo y, al mismo tiempo, fueron el punto de partida para la promoción y el desarrollo profesional. La formación estuvo en línea con los objetivos estratégicos de la empresa.

### Horas dedicadas a formación en Torrevieja y Vinalopó

No se dispone de la información disgregada por sexo.

	HORAS DE FORMACIÓN	PERSONAS FORMADAS
Facultativos/as de Especializada	54.337	577
Facultativos/as de Atención Primaria	7.240	203
Enfermería Especializada	28.904	1.273
Enfermería Atención Primaria	8.382	254
No Sanitario Especializada	11.790	303
No Sanitario Atención Primaria	730	54
<b>TOTALES</b>	<b>111.383 HORAS</b>	<b>2.664 PERSONAS</b>

## OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN

- Favorecer el desarrollo profesional de los empleados a través de acciones formativas que faciliten la obtención de la capacitación óptima (habilidades y conocimientos) para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.
- Definir y potenciar los Planes de Formación.
- Alinear las iniciativas formativas con el Modelo de Gestión de RRHH de nuestras concesiones
- Aumentar la motivación de la plantilla.
- Integrar la formación en nuestras concesiones como vehículo para la excelencia que persigue la Organización.
- Establecer los cauces formales para la solicitud de acciones formativas adicionales a las establecidas en el Plan de Formación Individual.
- Establecer sistemas de evaluación de la formación que verifiquen que las necesidades de capacitación han sido cubiertas.



**Promedio de 41.82 horas anuales de formación por empleado**

# FORMACIÓN PARA CRECER

## Desarrollo profesional —● Programas específicos

Nuestra política de carrera y desarrollo profesional se sustenta en cinco políticas de gestión de personas:

- Carrera profesional
- Formación continua,
- Identificación y gestión del talento
- Investigación clínica
- Docencia

En Vinalopó Salud destinamos, durante 2018, un total de 460.974 euros en formación. Formamos a 1.297 personas con más de 53.559 horas invertidas. La inversión en Torre Vieja Salud fue de 423.794 euros, con más de 1.367 personas formadas y 57.822 horas invertidas.

En Ribera Salud poseemos un programa específico de identificación, gestión y desarrollo de talento basado en las evaluaciones de desempeño. Una vez detectado, el profesional elegido cuenta con un plan individualizado financiado por Ribera Salud que incluye formación externa y coaching. Con este programa, la organización afronta la promoción interna y los planes de sucesión.

# 884.768€

INVERTIDOS EN FORMACIÓN EN  
VINALOPÓ Y TORREVIEJA EN 2018



Gasto formación  
**VINALOPÓ**



Gasto formación  
**TORREVIEJA**

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

VINALOPÓ		TORREVIEJA	
	Total		Total
Indefinido	846	Indefinido	978
No indefinido	182	No indefinido	141
No indefinido sustitución	113	No indefinido sustitución	115
<b>Total general</b>	<b>1.141</b>	<b>Total general</b>	<b>1.234</b>



## ME ENCANTA TRABAJAR AQUÍ

### Campañas específicas

Una de las mejores 50  
empresas de España

La empresa ofrece **servicios a los empleados** a un coste inferior al precio de mercado

**7 millones de euros** abonados de forma anual **para recompensar** al que más y mejor trabaja

La empresa facilita que disfrutemos de este **día especial** con nuestros seres más queridos

Más de **70 personas** han mejorado su puesto de trabajo a través de **procesos de promoción**

Contamos con un **plan de igualdad** que garantiza que no haya desigualdades

Gran variedad de **permisos retribuidos** que hacen la vida más fácil y permite conciliar trabajo y hogar

GREAT  
PLACE  
TO  
WORK®

Organizamos campañas específicas para comunicar la jornada intensiva, los acuerdos corporativos, jornadas o programas de formación continua, entre muchas otras. La campaña más destacada en 2018 fue **#MeEncantaTrabajarAqui** con motivo de haber sido elegidos como una de las 50 mejores empresas para trabajar en España, por la consultora de investigación y gestión de Recursos Humanos "Great Place to Work"

**#MEENCANTATRAJAJARAQUÍ**



La empresa **subvenciona eventos** corporativos a lo grande y diseña originales actividades

**Mas de 60 convenios firmados** con empresas del entorno para poder ahorrar en las compras

Acumulación de jornadas, y **adaptación de horarios** de entrada y salida

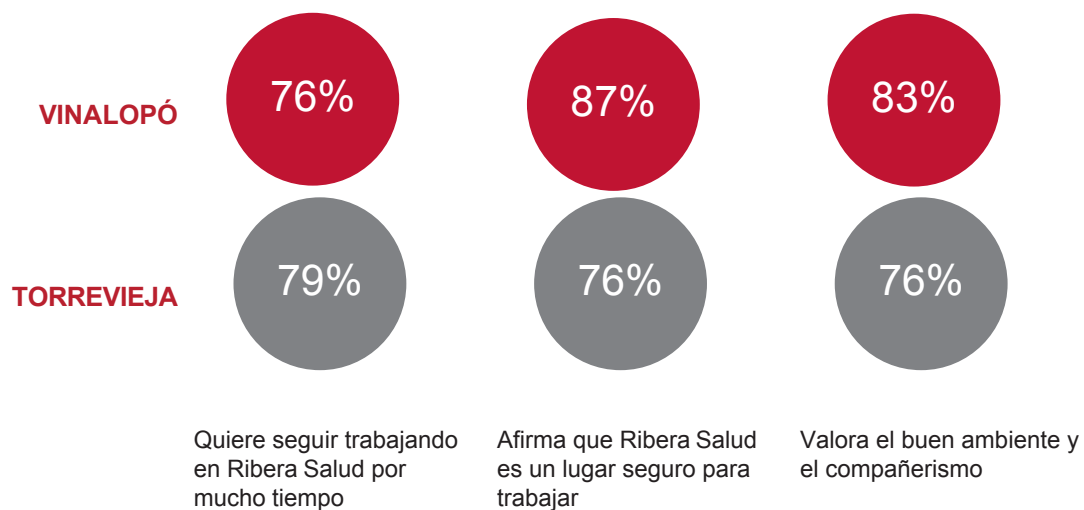
Cuanto más formación y más tiempo en la empresa, **mejor status profesional y retribución**

## ME ENCANTA TRABAJAR AQUÍ

Encuestas de clima

Planes de acción

Cada dos años realizamos una encuesta de satisfacción para conocer la opinión de nuestros empleados para poder identificar las principales fortalezas, debilidades y áreas de mejora. Como respuesta a este ejercicio de escucha, desde Ribera Salud nos comprometemos a la puesta en marcha de planes de acción específicos para cada centro de trabajo. Estos son los principales resultados obtenidos en 2017 en Vinalopó Salud (rojo) y en Torrevieja Salud (gris).

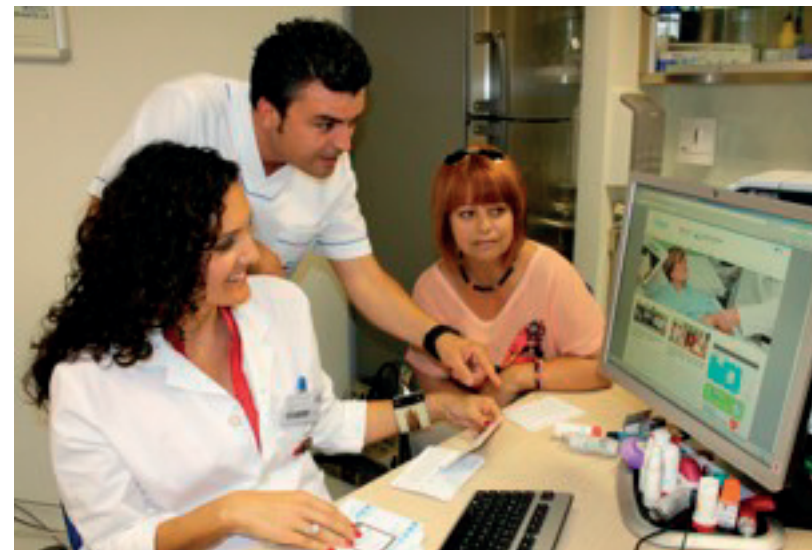


Fuente: Datos correspondientes a la última encuesta de clima realizada en 2017.

DESARROLLO LOCAL

85%

DEL TOTAL DE LA PLANTILLA DE CADA UNO DE LOS DEPARTAMENTOS DE TORREVIEJA Y VINALOPÓ ESTÁ FORMADA POR PROFESIONALES DE ALICANTE



A photograph of a woman with long brown hair smiling and holding a young child with blonde hair who is laughing joyfully. They are in a field of tall, golden grass, with sunlight filtering through, creating a warm and happy atmosphere. A red semi-transparent shape is overlaid on the left side of the image.

## EL VALOR DEL ENTORNO



ribera salud grupo

# GRUPOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

## Buena práctica

Conocer mejor a la población

En 2018 se puso en marcha la creación de grupos de Participación Ciudadana que permiten conocer mejor a la población donde prestamos atención sanitaria al dotarla de recursos sociales para el manejo de enfermedades crónicas, así como promoción y prevención de la salud. Estos grupos están compuestos por activos individuales y asociativos, así como organizacionales, culturales, económicos y del entorno. Entre ellos se encuentran ayuntamientos, farmacias, centros educativos, bomberos, policía, autoescuelas, comunidades religiosas y asociaciones de enfermos mentales, familias separadas, numerosas o con hijos con algún tipo de enfermedad, entre muchas otras. Esta iniciativa ha sido reconocida por la Consejería de Sanidad de la Generalitat Valenciana como buena práctica en el Sistema Valenciano de Salud 2018.



## CANALES DE COMUNICACIÓN CON NUESTRO PÚBLICO EXTERNO

- 1 Páginas webs, la corporativa del grupo y la de cada uno de sus centros, con sección “Portal ciudadano” donde se publican las memorias anuales, indicadores de gestión de fuentes oficiales, informes de auditoría y otros informes de interés
- 2 4 Blogs: uno destinado a la promoción y prevención de la salud, otro dedicado a la divulgación del modelo de gestión, otro dedicado al embarazo y crianza y el blog personal del Consejero Delegado del grupo
- 3 Correo electrónico
- 4 Redes Sociales: Facebook, Twitter, LinkedIn, canal Youtube
- 5 Newsletter mensual que se envía por correo electrónico a los usuarios suscritos (unos 10.000 actualmente) enfocado a promoción y prevención de salud
- 6 Encuestas a pacientes y grupos de participación ciudadana
- 7 Oficina de Información y Atención al Paciente (SAIP)
- 8 6 APPS: YOembarazo, YOsinhumos para ayudar a dejar de fumar, YOopino para encuestas de satisfacción, YOprimeros auxilios, YOsalud, versión APP del portal puesta en marcha en 2018, y YOexperience, que se pondrá en marcha en 2019 para visitar virtualmente los centros, sus servicios y circuitos internos.
- 9 Portal YOsalud



## PENDIENTES DE LA SALUD

Estrecha relación —————●

Multitud de actividades

El pago caputivo, en el que se basa nuestro modelo sanitario, financia la salud de la población. Ello implica incluir la promoción de la salud como aspecto esencial en nuestra política de RSC para abordar de manera global la salud en todas sus vertientes incidiendo, especialmente, sobre los colectivos más desfavorecidos. Para ello, debemos ocupar un lugar estratégico y formar parte de un entorno en el que debemos de estar integrados, por lo que la colaboración y estrecha relación con municipios, ayuntamientos, asociaciones y colectivos es un pilar activo.

Mediante alianzas responsables y la colaboración de los profesionales, realizamos anualmente multitud de actividades. Las acciones del Plan de Promoción de la Salud pueden ser seguidas y consultadas por todos los usuarios a través de las páginas web de cada uno de los Departamentos de Salud que gestionamos. Además, utilizamos las nuevas tecnologías para acercarnos todavía más a los ciudadanos.

**13.898** asistentes

**1.280** sesiones formativas

## TEMAS DE LAS SESIONES INFORMATIVAS A LA COMUNIDAD

- Cuidadores
- Envejecimiento-dependencia
- Obesidad, obesidad infantil
- Alimentación saludable
- Abandono hábito tabáquico
- EPOC
- Diabetes Mellitus
- Enfermedad renal
- Salud cardiovascular
- Salud sexual y reproductiva
- Taller osteoporosis
- Vacunación
- Primeros auxilios
- Salud mental-bienestaremocional
- Drogas
- Cuidados de la mujer
- Lactancia materna
- Cuidados del recién nacido
- Golpe de calor y prevención cancer de piel
- Higiene
- PIES ( Actividad Departamental)
- Salud bucodental
- Paciente activo ( formación entre iguales)

## EL PLAN DE HUMANIZACIÓN

### Detección de malos tratos —● Protocolos especializados

Estamos especialmente implicados en la detección de los malos tratos. Desde hace cuatro años contamos en nuestra organización con un Protocolo para la Detección Precoz de la Violencia de Género en el Ámbito Sanitario. El objetivo es concienciar al personal sanitario de la importancia de su papel en la detección precoz de la violencia de género, dada la cercanía y el conocimiento de las mujeres/hombres de su entorno que atienden en su consulta.

El objetivo del protocolo de cribado es fomentar las detecciones precoces de casos de violencia de género en mujeres mayores de 14 años atendidas en centros de salud por los profesionales sociosanitarios que tienen atención directa con mujeres. Tras la detección de un caso positivo, los profesionales sanitarios activan los protocolos especializados con los que cuenta la Administración para proteger a las víctimas a través de los Centro Mujer 24 horas, los Servicios Sociales, la Policía y la Guardia Civil.

DURANTE 2018  
SE CELEBRARON 15 DÍAS  
MUNDIALES CON  
DIVERSAS ACCIONES DE  
CONCIENCIACIÓN Y  
DIVULGACIÓN

## CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

- Información y Vacunación de la gripe común.
- Programa Paciente Activo
- Control de la diabetes
- Control de la hipertensión.
- Detección de cáncer de mama y colón.
- Vacunación cáncer de cérvix.
- Semana del Autocuidado.
- Escuela de Familias de pacientes con daño cerebral adquirido
- Campaña “Un verano a tu salud”
- “Bus saludable”. Ofrece información y consejos promoción de la salud y prevención
- Programa de obesidad infantil.
- Programa sobre Salud Sexual y Reproductiva.
- Programa de Vacunación Infantil.
- Campaña “A Contramarcha Salva Vidas”
- Jornada INTERAulas.
- Campaña Área de Atención Integral a la Mujer y el Niño

DURANTE EL 2018  
SE CELEBRARON 15  
DÍAS MUNDIALES

# COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES

## Transparencia

Diálogo activo

Nuestro compromiso de diálogo activo con la comunidad y transparencia en nuestras comunicaciones se refleja en los siguientes datos conseguidos en 2018:

Impactos en medios de comunicación	5.737
Notas de prensa	189
Reportajes	69
Entrevistas de radio	36
Programas de televisión	30

Seguidores en Facebook	23.986
Linkedin	3.780
Youtube	438
página web	304.692
Descargas App	38.141
Seguidores en Twitter	16.052



Elche Club de Fútbol  
 Torreveja Club de Fútbol  
 Ciclista Manuel Peñalver  
 Club de Atletismo Ciudad de Torreveja  
 Fundació de l'Esport Il·licità  
 Club de Baloncesto y escuelas deportivas de Torreveja  
 Asociación de Deportistas y Entrenadores de Torreveja  
 Club de Atletismo Petrer  
 Club de Balonmano femenino Marenostrum

## ACCIÓN SOCIAL

Fieles a nuestro compromiso con la sociedad a la que servimos, hemos invertido **152.505 euros en diferentes causas sociales en 2018**. Las líneas de actuación más destacadas las siguientes:

### CASA CARIDAD

Casa Caridad para el programa "Empresas con Valor" que permite financiar los 365 días del año las necesidades más básicas de las personas sin recursos, y además ayudar a reorientar su vida, promover su reinserción y prevenir las situaciones de exclusión social



### FUNDACIÓN POR LA JUSTICIA

Embajadora de la Fundación por la Justicia para colaborar en la financiación del servicio diario de Escuela Matinal del Colegio Nuestra Señora de los Desamparados del barrio de Nazaret de Valencia, que brinda atención a 25 menores en riesgo de exclusión social



### FUNDACIÓN ASINDOWN

Fundación Asindown. Colaboración para la producción del cortometraje 'Distintos' que se ha estrenado en 2018, cuyo objetivo es el de facilitar y promover el desarrollo integral y la inserción de las personas con Síndrome de Down



### DOCUMENTAL "CONSULTA 32"

Colaboración para la producción del documental "Consulta 32" dirigido por Ruth Somalo de Horns and Tails Productions, en virtud de un convenio de colaboración con el Área de Humanidades y Ciencias Sociales del CSIC. El objetivo fue dar visibilidad a la enfermedad de la Fibromialgia





# ACCIÓN SOCIAL

## UN DIABÉTICO EN EL DAKAR

Patrocinio del proyecto 'Un diabético en el Dakar', iniciativa promovida por el motorista valenciano Daniel Albero, que ha conseguido ser el primer diabético en correr el Dakar, lo que ha conseguido visibilizar la enfermedad y ser un ejemplo para otros pacientes



## CAMPEONATO DEL MUNDO DE REMO ADAPTADO

Patrocinio del proyecto de Juan Luis Moraes, remero con movilidad reducida, que compite en el campeonato del mundo de remo adaptado



## GALA DE CIRCO SOLIDARIA

Patrocinio de la gala de circo solidaria de COPE Valencia para niños en riesgo de exclusión.



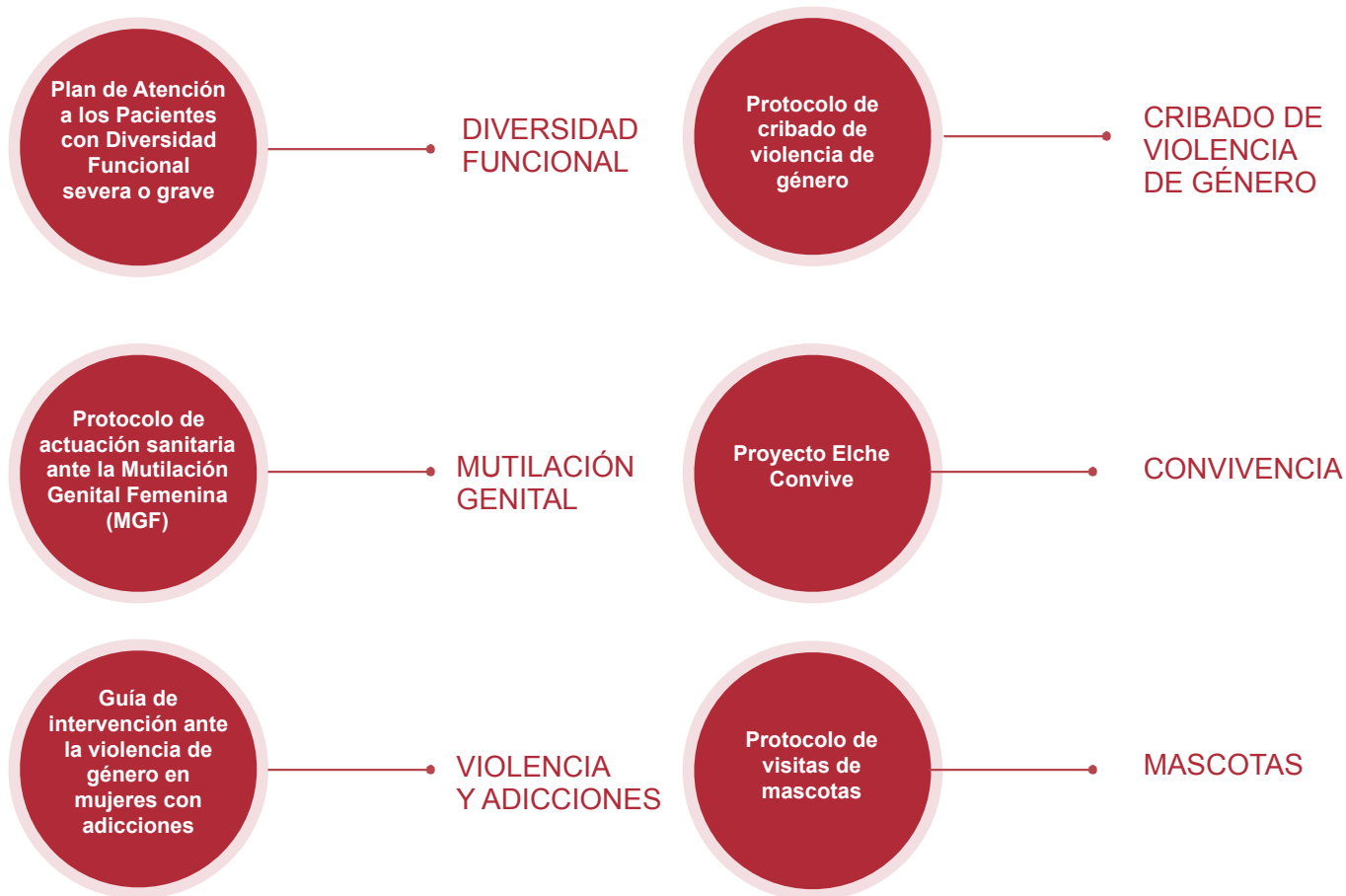
## ONG'S Y OTRAS ENTIDADES

Colaboración con otras ONGs y entidades sociales y culturales, Asociaciones de Pacientes y Familiares, etc. facilitando espacio en los centros, colaborando en sus campañas de divulgación y sensibilización y mediante donativos económicos o de material sanitario.





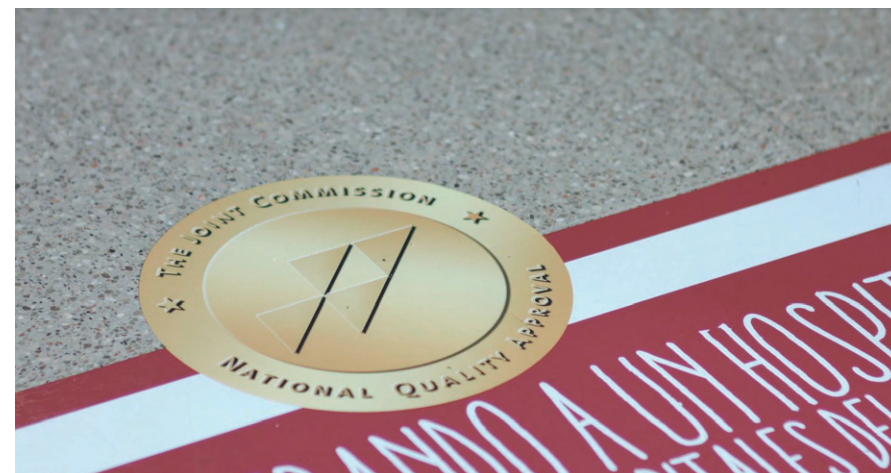
## PLANES CON COLECTIVOS DESFAVORECIDOS



# SEGURIDAD PARA LOS PACIENTES

## Acreditaciones

### Certificaciones



Ribera Salud dispuso de un Plan de Calidad (2016-2018) con alcance en los departamentos de salud de Torre Vieja, Vinalopó y La Ribera. Dicho Plan establece el marco de referencia para todas las acciones encaminadas a mejorar la seguridad de los pacientes y población a la que atiende. Las certificaciones y acreditaciones vigentes en el 2018 son las siguientes:

## TORREVIEJA

- Acreditación Joint Commission Internacional: Hospital Universitario de Torre Vieja y Centro de Salud San Luis.
- Certificación CAT
- Certificación por ENAC del Servicio de Anatomía Patológica UNE-EN ISO 15189
- Certificación de AENOR relativa a las emisiones de gases de efecto invernadero ISO 14064-1:2006
- Certificación IHAN. Iniciativa para la humanización de la asistencia al Nacimiento y la Lactancia. El hospital está en fase 2D, el centro de salud de Pilar de la Horadada fase 2D y el resto de centros de salud están en fase 1D.
- Certificación de la Asociación Española de Coloproctología a la Unidad de Coloproctología por el cumplimiento de los estándares
- ISO 14064-1:2012, (Huella de Carbono)

## VINALOPÓ

- Acreditación Joint Commission Internacional: Hospital Universitario del Vinalopó y Centro de Salud Crevillente.
- Certificación CAT
- Certificación por ENAC del Servicio de Anatomía Patológica UNE-EN ISO 15189
- Certificación de AENOR relativa a las emisiones de gases de efecto invernadero ISO 14064-1:2006
- Certificación IHAN. Iniciativa para la humanización de la asistencia al Nacimiento y la Lactancia. El hospital está en fase 2D, los centros de salud del Plá y de Sapena están en fase 2D y el resto de centros de salud están en fase 1D.
- Certificación de la Asociación Española de Coloproctología a la Unidad de Coloproctología por el cumplimiento de los estándares.
- Certificación de la Sociedad Española de Medicina Interna otorgada a la Unidad de Medicina Interna
- ISO 14064-1:2012, (Huella de Carbono)

## ALZIRA

- Acreditación Joint Commission Internacional: Centro de Salud de Carlet.
- Certificación de AENOR relativa a las emisiones de gases de efecto invernadero ISO 14064-1:2006
- Certificación de AENOR relativa a la gestión de calidad 9001: 2008
- Certificación de AENOR relativa a la gestión de ambiental 14001: 2015
- Certificación de AENOR relativa a la gestión de la energía 50001: 2011
- ISO 50001, (GE-2014/043)
- ISO 14064-1:2012, (Huella de Carbono)

## ÁREA MATERNO INFANTIL

### Récord de nacimientos

#### Las mejores instalaciones

En 2018, los hospitales de Torrevieja y Vinalopó batieron su récord de nacimientos con 11 y 10 partos en un solo día respectivamente. Y ambos hospitales junto con el centro de salud de Pilar de la Horadada, el centro de Salud Pla-Vinalopó y el centro de salud Dr. Sapena, alcanzan la fase 2D de la IHAN, una iniciativa de la OMS y Unicef para la Humanización de la Asistencia al Nacimiento y la Lactancia.

Un año más, nuestros departamentos se posicionaron como referentes en el área maternal, con un gran equipo de profesionales y las mejores instalaciones, con una sala de dilatación, parto y puerperio única, donde es posible escoger la música, el aroma y tonos de luz, una sala individual que permite la máxima intimidad y bienestar junto al acompañante, con cama articulada que permite a la mujer moverse y tecnológicamente equipada. Se garantiza además la epidural 24 horas, es posible la dilatación en el agua, masaje, uso de pelotas de esferodinamia y técnicas de relajación y respiración. Además se fomenta el contacto piel con piel, con un firme apoyo a la lactancia materna.





## HITOS ASISTENCIALES 2018



El Hospital de La Ribera realiza el primer trasplante de heces de la Comunitat Valenciana

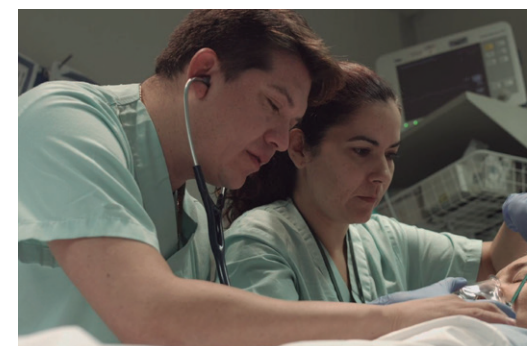
Torreveija y Vinalopó reciben la acreditación de Conselleria de Sanidad para la investigación con medicamentos

Nuevo laboratorio de Anatomía Patológica en Torreveija y Vinalopó con incorporación de novedosa de tecnología

La doctora Ana Ramírez, especialista en dermatología ingresa en la Real Academia de Medicina de Murcia

El Hospital del Vinalopó pone en marcha la Unidad de Patología Preinvasiva Anal

El Hospital del Vinalopó estudia las complicaciones asociadas a los catéteres periféricos en neonatos



# HITOS ASISTENCIALES 2018

Torrevieja participa en un estudio internacional sobre la cirugía de glaucoma

Urólogos del Hospital Universitario de Torrevieja minimizan complicaciones en intervenciones de patología

Nuevos hallazgos para tratar la psoriasis por medio de la flora intestinal del Hospital Universitario del Vinalopó



Torrevieja se consolida como Training center en cirugía artroplástica de hombro

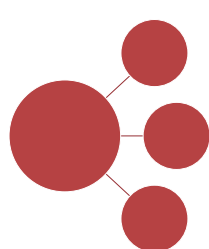
Oftalmología de Torrevieja utiliza la tomografía de coherencia óptica (OCT) para diagnosticar

Torrevieja corrige glaucomas con implantes microscópicos





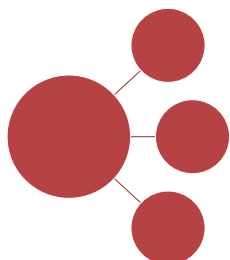
# RECONOCIMIENTOS A NUESTRO TRABAJO EN 2018



Reconocimiento de la Fundación Avedis-Donabedian al Plan de Calidad 2016-2018

Mejor Proyecto en Salud Digital al portal YOSalud por New Medical Economics

La Asociación por la Excelencia de los Servicios Públicos reconoce con el galardón 'Los Excelentes del Año' el modelo de gestión de Ribera Salud

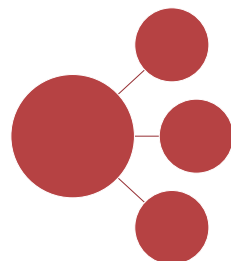


Caso de estudio en Harvard Business School por cuarto año consecutivo

9 premios TOP 20

Vinalopó Salud, una de las 50 mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work

El principal reconocimiento del 2018 fue el informe de auditoría de la Sindicatura de Comptes al Departamento de Salud de Torrevieja que concluyó que el modelo de Ribera Salud es un 30% más eficiente para la Administración y ofrece más calidad al ciudadano con menos listas de espera, más inversión por habitante y más satisfacción del usuario.

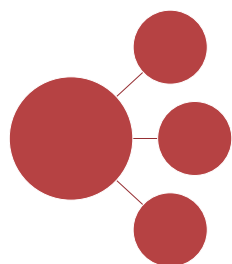


Premio Best In Class (BIC) a Torrevieja como Mejor Área de Atención Primaria

El Hospital de Torrevieja y el Centro de Pilar de la Horadada; el Hospital del Vinalopó, el Centro de Salud Pla-Vinalopó y el Centro de Salud Dr. Sapena alcanzan la fase 2D de la IHAN (Iniciativa de la OMS y Unicef para la Humanización de la Asistencia al Nacimiento y la Lactancia)

La Unidad de Coloproctología del Servicio de Cirugía General y Digestiva de los hospitales de Vinalopó y Torrevieja ha obtenido la Acreditación de la AECP/FAECP (Asociación Española de Coloproctología) en reconocimiento a su excelencia

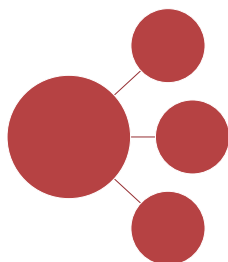
# RECONOCIMIENTOS A NUESTRO TRABAJO EN 2018



La Sociedad Española de Cardiología reconoce la excelencia en la labor en insuficiencia cardíaca del Hospital Universitario de Torrevieja

La Sociedad Española de Medicina Interna reconoce la excelencia del servicio del Hospital Universitario del Vinalopó y el Hospital de Torrevieja

Premio de CECOVA a la mejor investigación en enfermería a los departamentos de Torrevieja y Vinalopó



Hospitalización y la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital del Vinalopó, primer y tercer finalista en la categoría Hospital Optimista

Renovación de la certificación de AENOR del Sistema de Gestión de la Calidad de Ribera Salud y de b2bsalud según la norma UNE en ISO 9001:2008.

Renovación de las certificaciones de Calidad del Laboratorio Central BR salud por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC) bajo la norma UNE ISO 15189:2013; por AENOR según la norma UNE ISO 9001:2008 al Servicio de Transfusión; y por Bureau Veritas al Laboratorio Clínico según la norma UNE ISO 9001



## HISTORIAL DE RECONOCIMIENTOS

**132** premios nacionales e internacionales

**59** premios TOP 20

**18** premios BIC

**46** acreditaciones de calidad



## COMPROMISOS CON LA COMUNIDAD Y BUENAS PRÁCTICAS

El grupo Ribera Salud forma parte de diversos foros nacionales e internacionales, y participa en iniciativas públicas que manifiestan su compromiso con las buenas prácticas empresariales.

### NACIONALES

- Adhesión a la iniciativa empresarial por la Ética y el buen gobierno de la Confederación Empresarial Valenciana y la Generalitat Valenciana.
- Firmante del Pacto Estatal contra la Corrupción y por la Regeneración Cívica de la Fundación por la Justicia.
- Socio del Club de Empresas Responsables y Sostenibles de la Comunidad Valenciana (CERS)
- Confederación Empresarial Valenciana CEV (Comisión de colaboración público privada, grupo de trabajo de Sanidad y grupo de trabajo de Responsabilidad Social)
- Adhesión al Chárter de la Diversidad, iniciativa impulsada por la Comisión Europea para fomentar en las empresas principios fundamentales de igualdad, la inclusión de todas las personas independientemente de sus perfiles diversos y la implementación de políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción
- Cámara de Comercio de Valencia.
- Patrono de la Fundación IDIS- Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad
- Primera Marca del Club de Marketing del Mediterráneo
- Foro PPP – Infraestructuras
- Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School
- Innova y Acción de la Universidad Politécnica de Valencia
- Sociedad Española Directivos de Salud
- Asociación para el Progreso de la Dirección
- Asociación Española de Directivos

### INTERNACIONALES

- World Innovation Summit for Health
- Advisory Board
- Central and East European Health Policy Network
- NHS Partners Network



## SELECCIÓN RESPONSABLE DE PROVEEDORES

Optimización de recursos

Continua evaluación comparativa

La gestión de proveedores en Ribera Salud se realiza a través de b2b salud, la plataforma de compras, servicios compartidos y logística fundada en 2010 con el objetivo de dar servicio a los centros del grupo y otros operadores sanitarios. El objetivo en 2018 fue realizar un proceso sistemático y continuo de evaluación comparativa de los productos y servicios y priorizar la colaboración con los centros sanitarios en la búsqueda de la máxima eficiencia.

### PROVEEDORES LOCALES

43% de los proveedores del Dpto.de Vinalopo son de la Comunidad Valenciana  
32% de los proveedores del Dpto.de Torrevieja son de la Comunidad Valenciana  
34% de los proveedores de Ribera Salud S.A. son de la Comunidad Valenciana



**37.5% de gasto en proveedores  
de la Comunidad Valenciana  
sobre el total**



El conocimiento y especialización en beneficio de una mejora de la calidad para todos los agentes involucrados

La vocación de servicio, basada en la colaboración leal, duradera y con la garantía de las mejores prácticas al servicio de proveedores y gestores

La transparencia, honestidad, confianza y excelencia en la prestación de los servicios con un desarrollo de negocio sostenible, basado en criterios de responsabilidad económica, social y medioambiental

La apuesta por el desarrollo tecnológico y la innovación orientada a la mejora continua de los procesos, productos y servicios

El compromiso con proveedores y profesionales en la búsqueda de la mayor eficiencia

# SELECCIÓN RESPONSABLE DE PROVEEDORES

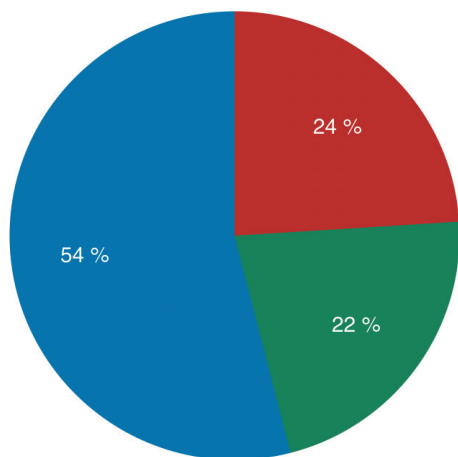
## Optimización de recursos

### Código ético en la selección

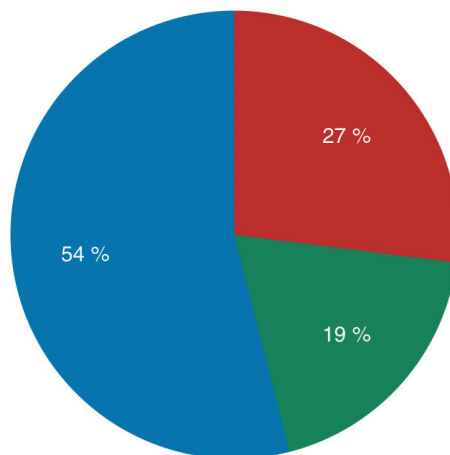
En el momento de realización de la memoria no se dispone de política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. No se dispone de consideraciones en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. No se dispone de información sobre los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.

## CONSUMO DE MATERIAL DERIVADO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIO

VINALOPÓ



TORREVIEJA



- FARMACIA
- MATERIAL SANITARIO
- OTROS (MANTENIMIENTO, SERVICIOS GENERALES, SISTEMAS ELECTROMEDICINA)

Diligencia debida con terceros

Conocimiento del proveedor

Contrato de proveedores

Código ético

Prevención del soborno y la corrupción

## NUESTRA POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

Protección del medio ambiente —●

Concienciar a nuestra gente

Ribera Salud es una organización socialmente responsable que asume un desarrollo sostenible que durante el 2018 fue ligado a la protección del medioambiente y a la prevención de la contaminación basado en estas directrices aplicadas en los Hospitales de Vinalopó yTorrevieja:



# NUESTRA POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

## Economía Circular

### Prevención y gestión de residuos

Establecer procedimientos de manejo de residuos peligrosos y hospitalarios

Evaluar el proceso de manejo de residuos peligrosos y hospitalarios

Mejorar las condiciones de seguridad de personal asistencial

Control de los daños al medioambiente

Cumplir la normativa ambiental aplicable

Fomentar cultura ambiental entre los trabajadores y pacientes

El objeto de esta política es divulgar el tipo, ubicación, identificación, condiciones de almacenamiento, uso seguro y eliminación de materiales peligrosos y residuos hospitalarios, así como el procedimiento a seguir en caso de derrame, exposición u otros incidentes en relación a dichos productos, mediante un sistema de gestión de manejo de materiales peligrosos y residuos hospitalarios que asegure el cumplimiento de la normatividad vigente, a fin de minimizar y controlar riesgos sanitarios y ocupacionales de la población usuaria y trabajadora, así como los impactos en la salud pública y el ambiente.

#### MEDIDAS PARA EVITAR EL DESPERDICIO DE ALIMENTOS:

La empresa que efectúa el servicio de catering y restauración de los hospitales contempla en su política las siguientes acciones para evitar el desperdicio de alimentos:

Contratos con proveedores locales que garantizan el servicio con la frecuencia necesaria para una rotación continua de productos en las cámaras y almacenes asegurando un almacenamiento mínimo de productos

Registros de calidad que evidencian la rotación correcta de alimentos, garantizando la salida a producción conforme fecha de consumo preferente o caducidad

Control de temperatura del producto para optimizar sus características

El equipo de nutricionistas estudia y solicita la cantidad necesaria de comida elaborada a la cocina central en base a la interacción con los programas informáticos Florence y Trebes para garantizar que el paciente reciba el menú acorde a sus necesidades.



#### HOSPITAL UNIVERSITARIO DE TORREVIEJA

**109,75 Tn de residuos sanitarios**  
**603,79 Tn de residuos NO sanitarios**

**608,75 Tn de residuos NO peligrosos**

El 7,97% se recicla  
El 91,61% vertedero  
El 0,42% se incinera

**123,18 Tn de residuos Peligrosos**

El 0,21% se recicla  
El 82,41% vertedero  
El 17,37% se incinera

#### HOSPITAL UNIVERSITARIO DE VINALOPÓ

**160,80Tn de residuos sanitarios**  
**596,63 Tn de residuos NO sanitarios**

**604,25 Tn de residuos NO peligrosos**

El 7,97% se recicla  
El 91,61% vertedero  
El 0,42% se incinera

**152,88 Tn de residuos peligrosos**

El 6,80% se recicla  
El 92,68% vertedero  
El 0,52% se incinera



# NUESTRA POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

## Ámbito de aplicación

### Líneas de actuación

La política medioambiental de Ribera salud aplica en todas las organizaciones sanitarias en las que la empresa tiene responsabilidad de gestión así como en las subcontratas que trabajan en los departamentos de salud de Vinalopó y Torrevieja. La responsabilidad de la implantación y seguimiento de la Política Ambiental será de la Dirección de Calidad e Innovación de Ribera Salud.

- 1 Establecer un Plan de compromiso ambiental global
- 2 Cumplir con los requisitos legales
- 3 Formar y concienciar de profesionales y usuarios
- 4 Identificar aspectos ambientales
- 5 Establecer indicadores de desempeño
- 6 Certificar el sistema de gestión ambiental
- 7 Certificar el sistema de gestión de la Energía
- 8 Calcular de huella de Carbono

2017	EMISIONES TN CO2
<b>EMISIONES DIRECTAS</b>	<b>2651,14</b>
<b>EMISIONES INDIRECTAS</b>	<b>5775,71</b>

## MEDIDAS PARA PREVENIR, REDUCIR O REPARAR LAS EMISIONES DE CARBONO

Modificación de consignas de temperatura de impulsión de agua tratada del hospital.

Modificación estratégica de temperatura para mejor aprovechamiento de inercia térmica.

Ajustes de horarios en encendidos en iluminación.

Instalación de iluminación LED.

Cambio de monitores y PC por equipos de mayor eficiencia.

Instalación Lámina solar ventanas.

Cierre de Balcones

Reajuste con cada cambio de temporada de los puntos de consigna de las salas de producción de frío y calor (calderas y enfriadoras).

Reajuste de horarios de funcionamiento de utas de climatización dependiendo de las necesidades de cada servicio.

Reajuste de horarios de funcionamiento del alumbrado interior del edificio dependiendo del uso y de la época del año.

	Hospital Universitario de Vinalopó	Hospital Universitario de Torrevieja
Emisiones directas (en TN CO <sub>2</sub> )	847,60	1803,54
Emisiones indirectas (en TN CO <sub>2</sub> )	2838,44	2937,27

Datos del año 2017. Alcance: Hospitales. Dato verificado al disponer del certificado

## NUESTRA POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

### Agua

En los hospitales de Torrevieja y Vinalopó el 100% del agua utilizada procede de la red pública a través de la empresa suministradora en cada municipio. Se realiza una serie de medidas para reducir el consumo de agua:

- Cambio de atomizadores en los grifos de agua, de esta manera reducimos el caudal de agua sin que el usuario final note la diferencia.
- Control horario del riego mediante autómatas.
- Instalación de contador de agua para controlar el consumo de agua en diferentes zonas.
- Realización de controles diarios de consumo de agua

### BIODIVERSIDAD

Actualmente no hay ninguna línea de actuación en materia de biodiversidad más que la plantación y conservación de plantas o árboles autóctonos en las inmediaciones de los centros sanitarios como granados, olivos, ficus o lavanda. Se trata de especies que necesitan muy poca agua para su mantenimiento.

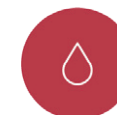
No se ha registrado ningún impacto causado por la actividad en áreas protegidas.

### CONTAMINACIÓN ACÚSTICA O LUMÍNICA

Actualmente no hay ningún plan en marcha para prevenir la contaminación acústica o lumínica.

Los Administradores de la Sociedad estiman que no existen contingencias significativas relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente, no considerando necesario registrar dotación alguna a la provisión de riesgos y gastos de carácter medioambiental a 31 de diciembre del 2018. En el seguro de responsabilidad civil profesional se contempla la cobertura garantizada en relación a posibles contaminantes ambientales.

2018



106.121 m<sup>3</sup>

Hospital de Torrevieja 44.972 m<sup>3</sup>

Hospital del Vinalopó 61.149 m<sup>3</sup>



## NUESTRA POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

### Electricidad

Hemos ido implementando desde la apertura de los Hospitales de Torrevieja y Vinalopó una serie de medidas y acciones para mejorar su impacto en el medio ambiente.

En este sentido, en 2018, se implantaron nuevas medidas para seguir reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero. Entre ellas:

- Nuevas consignas de temperatura según necesidades del propio hospital en la instalación de agua caliente sanitaria y climatización para mejor aprovechamiento de inercia térmica.
- Ajuste de los sistemas de recuperación de temperatura en los equipos de climatización.
- Instalación de iluminación LED y atomizadores de bajo consumo de agua.
- Controles y lecturas diarias del consumo eléctrico.



# 36%

DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA  
CONSUMIDA EN CADA HOSPITAL  
PROVIENE DE ENERGÍAS  
RENOVABLES

ENERGÍA TOTAL CONSUMIDA

Hospital de Torrevieja: 14.723.854 kWh

Hospital de Vinalopó: 13.827.472 kWh

## Gas

- Ajustamos las temperaturas del agua caliente de nuestros depósitos para evitar sobreconsumos.
- Realizamos controles y lecturas diarias del consumo de gas.



2018

## 8.037.385 Kwh

Hospital de Torrevieja 4.348.854Kwh

Hospital del Vinalopó 3.630.030Kwh

## Placas solares

En el Hospital Universitario del Vinalopó, se dispone de placas solares para consumo de agua caliente sanitaria y para generación de electricidad. Con este aporte conseguimos ahorrar energía debido a la producción de agua caliente mediante placas y la energía fotovoltaica que se genera se vende al distribuidor. Durante el 2018 se generaron 57.315,87 kWh.



2018

## 20.572.442 Kwh

Hospital de Torrevieja 10.375.000Kwh

Hospital del Vinalopó 10.197.442Kwh

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

El primer día de 2016 entró en vigor oficialmente la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que durante los próximos 15 años marcará la pauta para construir un mundo más justo y equitativo para toda la población, además de velar por el medio ambiente. Ribera Salud Grupo se propuso en el 2018 integrar plenamente estos objetivos en sus políticas aunque muchas de ellas ya llevan años ejecutándose en la organización. Durante este año se ha conseguido poner en marcha diferentes acciones que cumplen objetivos del Milenio. En los siguientes cuadros se enumeran qué temas ya han sido satisfechos por las políticas del grupo. Durante el 2019, el reto es incrementar este número y potenciar los que ya existen.



**1** ERRADICACIÓN DE LA POBREZA

**3** BUENA SALUD

**4** EDUCACIÓN DE CALIDAD

**5** IGUALDAD DE GÉNERO

**7** ENERGÍAS RENOVABLES

**8** EMPLEO DIGNO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

**9** INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS

**10** REDUCCIÓN DE LA DESIGUALDAD

**12** CONSUMO RESPONSABLE

**13** LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

**17** ALIANZAS PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS



## ACERCA DE ESTA MEMORIA

### COBERTURA

Este es el primer año que Ribera Salud publica su memoria de Sostenibilidad, la cual ha sido elaborada de acuerdo con los Estándares Global Reporting Initiative (GRI). Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI. En la memoria se rinde cuenta de sus compromisos en materia de sostenibilidad bajo un enfoque económico, social y ambiental.

### ALCANCE

Los datos de este documento demuestran el compromiso de Ribera Salud con la Sostenibilidad y el progreso a través de políticas desarrolladas durante un año. Los contenidos que se incluyen en el Informe hacen referencia a 2018 y cubren todas las actividades de las sociedades Dependientes participadas por Ribera Salud S.A., es decir aquellas sobre las que la Sociedad, directa o indirectamente, ejerce control. Estas sociedades son:

Ribera Salud II, Unión Temporal de Empresas, Ley 18/1982 (hasta 31/03/2018)  
Torrevieja Salud, Unión Temporal de Empresas Ley 18/1982  
Torrevieja Salud, S.L.U  
Elche Crevillente, S.A.  
Ribera Salud Infraestructuras, S.L.  
Ribera Salud Proyectos, S.L.  
Ribera Salud Tecnología, S.L.  
B2B Salud, S.L.  
B2B Gestión Integral, S.L.U.  
B2B Lab, S.L.U.

Dentro de las sociedades dependientes, se aporta información únicamente de aquellas con mayor volumen de actividad y por tanto de impacto en los resultados del grupo, las cuales son:

Torrevieja Salud, Unión Temporal de Empresas Ley 18/1982  
Elche Crevillente, S.A

Y se aporta información genérica pero no detallada de aquellas sociedades cuya actividad no es relevante para la magnitud del grupo Ribera Salud:

Ribera Salud II, Unión Temporal de Empresas, Ley 18/1982 (hasta 31/03/2018)  
B2B Salud, S.L.  
Ribera Salud Infraestructuras, S.L.

Dando prioridad a la información que ha sido considerada como material y omitiendo la información que se ha considerado no relevante para esta primera edición. Los datos del

desempeño social hacen referencia principalmente a los hospitales de Vinalopó y Torrevieja porque se consideran que aglutina la mayor parte del negocio e indicadores de Ribera Salud.

### MATERIALIDAD

En una primera fase, detectamos a través de varias reuniones los temas que Ribera Salud está en condiciones de reportar de una manera fiable y fidedigna a los grupos de interés que tenemos reconocidos como los más importantes en los procesos de la gestión de la organización. Todos los temas son del funcionamiento habitual de Ribera Salud y sus diferentes departamentos.

Los temas clave han sido elegidos por la dirección de Ribera Salud en función del impacto en la gestión y en la relación con los grupos de interés. Los contenidos elegidos en materia de desempeño social reflejan con el mayor rigor posible la actividad del Hospital Universitario del Vinalopó y el Hospital Universitario de Torrevieja.

La dirección de Ribera salud realizó la validación definitiva y aprobó los contenidos seleccionados para ser incluidos en la Memoria de Sostenibilidad 2018 titulada "Aportando valor a la Sociedad".

La Memoria ha contado con asesoramiento externo para su realización.

La información y los datos publicados en esta Memoria de Sostenibilidad corresponden a las actividades de Ribera Salud durante el año 2018.

Este primer informe de sostenibilidad de Ribera Salud Grupo se ha hecho siguiendo los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI). Los límites de la Memoria se justifican por el tamaño de la organización y en que los contenidos reportados dan buena cuenta de la actividad sostenible de la misma que ejecuta Ribera Salud.

Con el fin de mejorar continuamente la presentación de las sucesivas memorias, con carácter anual, y publicar aquella información que sea de más importancia para nuestros grupos de interés, tenemos habilitada la siguiente dirección de correo electrónico para cualquier sugerencia sobre los contenidos de la memoria presente o futura a: [comunicacion@riberasalud.es](mailto:comunicacion@riberasalud.es)

Ribera Salud adquiere un compromiso claro y transparente con sus grupos de interés de reportar anualmente su política de sostenibilidad a través de una memoria según los Estándares GRI.

# ASUNTOS MATERIALES

## ECONÓMICOS

- Desempeño económico
- Impactos económicos indirectos
- Prácticas en adquisición
- Anticorrupción

## AMBIENTALES

- Materiales
- Energía
- Emisiones
- Efluentes y residuos

## SOCIALES

- Empleo
- Salud y seguridad en el trabajo
- Formación y enseñanza
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- No discriminación
- Libertad de asociación y negociación colectiva

Los temas materiales son aquellos que consideramos lo suficientemente importantes para reflejar los impactos económicos, sociales y ambientales de la gestión de Ribera Salud

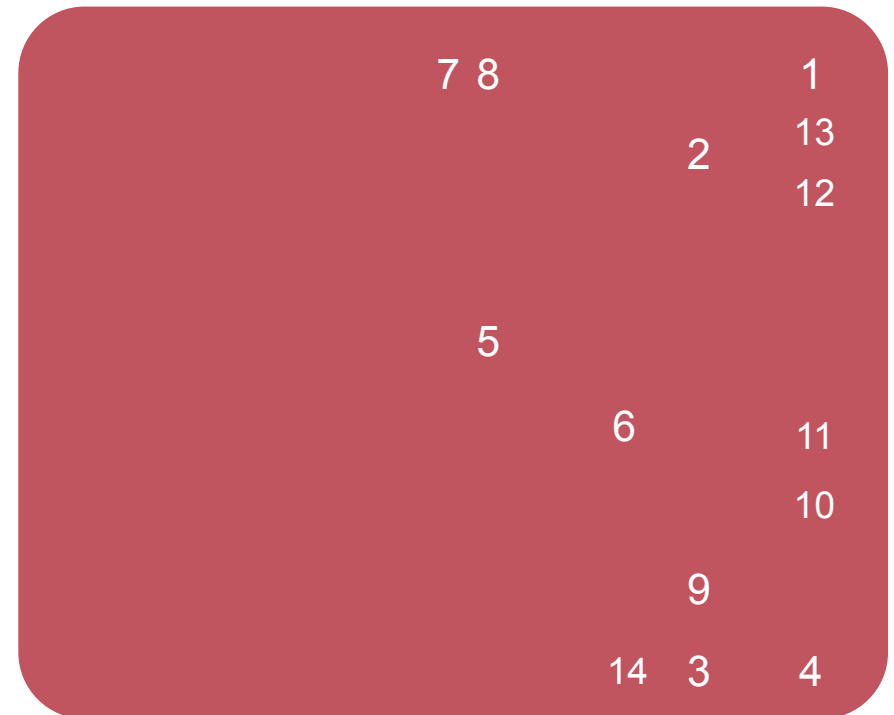
# MATRIZ DE ASUNTOS MATERIALES

- 1 Desempeño económico
- 2 Impactos económicos indirectos
- 3 Prácticas en adquisición
- 4 Anticorrupción
- 5 Materiales
- 6 Energía
- 7 Emisiones
- 8 Efluentes y residuos
- 9 Empleo
- 10 Salud y seguridad en el trabajo
- 11 Formación y enseñanza
- 12 Diversidad e igualdad de oportunidades
- 13 No discriminación
- 14 Libertad de asociación y negociación colectiva

Ribera Salud ha diseñado una matriz que incluye los principales contenidos materiales de su actividad. Para cada punto se establece un objetivo para el año próximo de monitorización, lo que supone el mejor mecanismo de evaluación y seguimiento de los resultados de cada uno de ellos y de la gestión en general de la organización. Únicamente la dirección de Ribera Salud S.A. ha participado en la identificación de los grupos de interés y en la elección de los asuntos materiales.

La siguiente matriz refleja los asuntos materiales para Ribera Salud SA (no para el resto de sociedades del grupo).

IMPORTANCIA  
EXTERNA



IMPORTANCIA  
INTERNA



# Índice de contenidos GRI

## APORTANDO VALOR A LA SOCIEDAD

Para el Materiality Disclosures Services, GRI Services ha revisado que el índice de contenidos de GRI sea claro, y que las referencias para los Contenidos 102-40 a 102-49 correspondan con las secciones indicadas del reporte. Este servicio se realizó en la versión en español del informe.

<b>GRI STANDARD 2016</b>	<b>RESUMEN DESCRIPCIÓN</b>	<b>PÁG/RESPUESTA</b>	<b>OMISIONES</b>	<b>ODS</b>
GRI 101	FUNDAMENTOS 2016			
<b>GRI 102: CONTENIDOS GENERALES 2016</b>				
<b>1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b>				
GRI 102-1	Nombre de la organización	8		
GRI 102-2	Actividades, marcas, servicios o productos	8		
GRI 102-3	Ubicación de la sede principal de la organización	8		
GRI 102-4	Ubicación de las operaciones	11		
GRI 102-5	Propiedad y forma jurídica	10		
GRI 102-6	Mercados y servicios	8,11,15		
GRI 102-7	Tamaño de la organización	8		
GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	49		
GRI 102-9	Cadena de suministro	8,16,17		
GRI 102-10	Cambios significativos en la organización y en la cadena de suministro	27,28,35		
GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución	29		
GRI 102-12	Iniciativas externas	75		
GRI 102-13	Afiliación a asociaciones	87		
<b>2. ESTRATEGIA</b>				
GRI 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	5		
GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	34		
<b>3. ÉTICA E INTEGRIDAD</b>				
GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	9,19, 20		
GRI 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	19,20, 88		

# Índice de contenidos GRI

## APORTANDO VALOR A LA SOCIEDAD

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	PÁG/RESPUESTA	OMISIONES	ODS
<b>4. GOBERNANZA</b>				
GRI 102-18	Estructura de gobernanza	29		
GRI 102-19	Delegación de autoridad	36		
GRI 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	36		
GRI 102-21	Consultas a grupos de interés sobre tema económicos, ambientales y sociales	Los grupos de interés no han participado		
GRI 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	29		
GRI 102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	5, 29,	Reportar este proceso no se considera relevante en esta memoria	
GRI 102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno		no existen	
GRI 102-25	Conflictos de intereses			
GRI 102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósito, valores y estrategia	29		
GRI 102-27	Conocimiento colectivos del máximo órgano de gobierno		La organización está trabajando en estos temas para trabajarlo en el futuro	
GRI 102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		La organización está trabajando en estos temas para trabajarlo en el futuro	
GRI 102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales		La organización está trabajando en estos temas para trabajarlo en el futuro	
GRI 102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo		La organización está trabajando en estos temas para trabajarlo en el futuro	
GRI 102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales		La organización está trabajando en estos temas para trabajarlo en el futuro	
GRI 102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad		La organización está trabajando en estos temas para trabajarlo en el futuro	
GRI 102-33	Comunicación de preocupaciones críticas		La organización está trabajando en estos temas para trabajarlo en el futuro	
GRI 102-34	Naturaleza y número de preocupaciones críticas		La organización está trabajando en estos temas para trabajarlo en el futuro	
GRI 102-35	Políticas de remuneración	48, 50, 51		
GRI 102-36	Procesos para determinar la remuneración	51		
GRI 102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	Los grupos de interés no han participado		
GRI 102-38	Ratio de compensación total anual		Reportar este proceso no se considera relevante en esta memoria	
GRI 102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual		Reportar este proceso no se considera relevante en esta memoria	

# Índice de contenidos GRI

## APORTANDO VALOR A LA SOCIEDAD

### Contenidos básicos específicos

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	PÁG/RESPUESTA	OMISIONES	ODS
<b>5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>				
GRI 102-40	Lista de grupos de interés	37		
GRI 102-41	Acuerdos de negociación colectiva	64		
GRI 102-42	Identificación y selección de los grupos de interés Enfoque	37		
GRI 102-43	para la participación de los grupos de interés	37		
GRI 102-44	Temas y preocupaciones claves mencionados	12,37,98		
<b>6. PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES</b>				
GRI 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	97		
GRI 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas	97		
GRI 102-47	Lista de temas materiales	98		
GRI 102-48	Reexpresión de la información		No existen cambios al ser la primera memoria	
GRI 102-49	Cambios en la elaboración de informes		No existen cambios al ser la primera memoria	
GRI 102-50	Período objeto de la memoria	97		
GRI 102-51	Fecha del último informe			
GRI 102-52	Ciclo de elaboración de informes anuales	97		
GRI 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	97		
GRI 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	97		
GRI 102-55	Índice de contenidos GRI	100		
GRI 102-56	Verificación Externa	xxxxxx		

# Índice de contenidos GRI

## APORTANDO VALOR A LA SOCIEDAD

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	PÁG/RESPUESTA	OMISIONES	ODS
Desempeño Económico: temas materiales				
<b>TEMA MATERIAL RIBERA SALUD:</b>				
<b>TEMA MATERIAL GRI: DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	48		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	48		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	48		
<b>GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016</b>				
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	22		
GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del Gobierno	22, 26		
<b>TEMA MATERIAL GRI: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	22		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	22		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	22		
<b>GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016</b>				
GRI 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	22		
GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos	22		

# Índice de contenidos GRI

## APORTANDO VALOR A LA SOCIEDAD

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	PÁG/RESPUESTA	OMISIONES	ODS
<b>TEMA MATERIAL GRI: PRÁCTICAS EN ADQUISICIÓN</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	88		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	88		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	88		
<b>GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN 2016</b>				
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	88,89		
<b>TEMA MATERIAL GRI: ANTICORRUPCIÓN</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	de 29 a 34		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	de 29 a 34		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	de 29 a 34		
<b>GRI 205: ANTICORRUPCIÓN 2016</b>				
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	de 30 a 34		
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		La organización está trabajando en estos temas para trabajarlo en el futuro	
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	33		

# Índice de contenidos GRI

## APORTANDO VALOR A LA SOCIEDAD

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	PÁG/RESPUESTA	OMISIONES	ODS
Desempeño ambiental: temas materiales				
<b>TEMA MATERIAL RIBERA SALUD:</b>				
<b>TEMA MATERIAL GRI: MATERIALES</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	91		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	91		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	91		
<b>GRI 301: MATERIALES 2016</b>				
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso y volumen	91		
<b>TEMA MATERIAL GRI: ENERGÍA</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	94		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	94		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	94		
<b>GRI 302: ENERGÍA 2016</b>				
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización	94		
GRI 302-4	Reducción del consumo energético	94/placas solares		
<b>TEMA MATERIAL GRI: AGUA Y EFLUENTES</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2018</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	93		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	93		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	93		
<b>GRI 303: AGUA Y EFLUENTES 2018</b>				
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	93		

# Índice de contenidos GRI

APORTANDO VALOR A LA SOCIEDAD

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	PÁG/RESPUESTA	OMISIONES	ODS
<b>TEMA MATERIAL GRI: AGUA Y EFLUENTES</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2018</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	93		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	93		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	93		
<b>GRI 303: AGUA Y EFLUENTES 2018</b>				
GRI 303-5	Consumo de agua	93		
<b>TEMA MATERIAL GRI: EMISIONES</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	92		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	92		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	92		
<b>GRI 305: EMISIONES 2016</b>				
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI	92		
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI	92		
<b>GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS 2016</b>				
GRI 306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	91		

# Índice de contenidos GRI

APORTANDO VALOR A LA SOCIEDAD



ribera salud grupo

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	PÁG/RESPUESTA	OMISIONES	ODS
<b>Desempeño Social: temas materiales</b>				
<b>TEMA MATERIAL RIBERA SALUD:</b>				
<b>TEMA MATERIAL GRI: EMPLEO</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	44		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	44		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	44		
<b>GRI 401: EMPLEO 2016</b>				
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		La organización está trabajando en estos temas para trabajarlo en el futuro	
GRI 401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial	54		
GRI 401-3	Permiso parental		La organización está trabajando en estos temas para trabajarlo en el futuro	
<b>TEMA MATERIAL GRI: RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	64		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	64		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	64		
<b>GRI 402: RELACIONES TRABAJADOR EMPRESA 2016</b>				
GRI 402-1	Plazo de aviso mínimos sobre cambios operacionales	64		



GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	PÁG/RESPUESTA	OMISIONES	ODS
<b>TEMA MATERIAL GRI: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	60		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	60		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	60		
<b>GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2016</b>				
GRI 403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	64		
GRI 403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	62		
GRI 403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	61		
<b>TEMA MATERIAL GRI: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	66		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	66		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	66		
<b>GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA 2016</b>				
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	66		

# Índice de contenidos GRI

## APORTANDO VALOR A LA SOCIEDAD

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	PÁG/RESPUESTA	OMISIONES	ODS
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	66		
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		La organización está trabajando en estos temas para trabajarlo en el futuro	
<b>TEMA MATERIAL GRI: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	53		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	53		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	53		
<b>GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016</b>				
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	53		
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	50		
<b>TEMA MATERIAL GRI: NO DISCRIMINACIÓN</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	63		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	63		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	63		
<b>GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN 2016</b>				
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		no se han producido casos	

# Índice de contenidos GRI

APORTANDO VALOR A LA SOCIEDAD

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	PÁG/RESPUESTA	OMISIONES	ODS
<b>TEMA MATERIAL GRI: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	64		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	64		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	64		
<b>GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016</b>				
GRI 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	64		
<b>TEMA MATERIAL GRI: COMUNIDADES LOCALES</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	75		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	75		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	75		
<b>GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016</b>				
GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	73,75		

# Índice de contenidos GRI

APORTANDO VALOR A LA SOCIEDAD

GRI STANDARD 2016	RESUMEN DESCRIPCIÓN	PÁG/RESPUESTA	OMISIONES	ODS
<b>TEMA MATERIAL GRI: EVALUACIÓN DE LOS IMPACTOS EN SALUD Y SEGURIDAD DE LAS CATEGORÍAS DE PRODUCTOS O SERVICIOS</b>				
<b>GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016</b>				
GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	79		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	79		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	79		
<b>GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES 2016</b>				
GRI 416-1	Evaluación de los impactos en salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	72,79		



**ribera salud** grupo