

	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL	CÓDIGO	GDFL03
	FORMATO	CIRCULAR EXTERNA	VERSIÓN	1

CIRCULAR EXTERNA 202215100000053-5 DE 2022

05-08-2022

PARA: ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD (EPS) DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO, SUBSIDIADO Y RÉGIMEN ESPECIAL Y DE EXCEPCIÓN, ENTIDADES ADAPTADAS AL SISTEMA, EMPRESAS DE MEDICINA PREPAGADA (EMP), SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADA (SAP), GENERADORES Y RECAUDADORES DE RECURSOS, PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD.

DE: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

ASUNTO: LINEAMIENTOS RESPECTO AL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL, MODIFICACIONES A LAS CIRCULARES EXTERNAS 007 DE 2017 Y 003 DE 2018 EN LO RELATIVO A LA IMPLEMENTACIÓN DE MEJORES PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES - CÓDIGO DE CONDUCTA Y DE BUEN GOBIERNO

FECHA: 05-08-2022

1. ANTECEDENTES

Desde la adopción del enfoque de la Supervisión Basada en Riesgos, la Superintendencia Nacional de Salud viene trabajando en la promoción de buenas prácticas empresariales, incluyendo códigos de ética y conducta, así como medidas que aportan a la transparencia e incentivan la autorregulación, autocontrol y autogestión. Teniendo en cuenta lo anterior y la importancia de evitar cualquier acto de corrupción, opacidad o fraude al interior de las organizaciones vigiladas por la Superintendencia Nacional de Salud, se han emitido lineamientos a través de las Circulares Externas: 009 de 2016, 007 de 2017, 003 de 2018, 004 de 2018 y 2021170000005-5 de 2021.

Con el objeto de Implementar herramientas que contribuyan a la sanción y la prevención de los actos de corrupción, así como fomentar la cultura de la legalidad, la corresponsabilidad, la integridad y el buen manejo de los recursos públicos, se adicionó el artículo 34-7 de la Ley 1474 de 2011, a través del artículo 9 de la Ley 2195 de 2022, "Artículo 34-7 "PROGRAMAS DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL, obliga a *"Las personas jurídicas sujetas a su inspección, vigilancia o control adoptar programas de transparencia y ética empresarial que incluyan mecanismos y normas internas de auditoría"*.

En razón de lo anterior, se establecen los lineamientos para la adopción por parte de los vigilados del **Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE**, como principal medida de control de los riesgos de soborno, corrupción, opacidad, y fraude, los cuáles hacen parte de los riesgos priorizados para ser gestionados por los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS. En concordancia con lo dispuesto se emiten las siguientes instrucciones.

2. INSTRUCCIONES

Las entidades a las cuales va dirigida la presente circular y que son vigiladas por esta Superintendencia, deberán diseñar, adoptar e implementar un PTEE; el cual hará parte de las Políticas de Gobierno Organizacional enfocadas en prevenir que en las entidades se presenten fenómenos de Corrupción, Opacidad y Fraude - COF y soborno en las actividades que desarrollan de acuerdo con el rol que desempeñan en el Sistema General de Seguridad Social en Salud -SGSSS, manteniendo los esfuerzos para operar de manera eficaz y responsable frente a cualquier acto.

	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL	CÓDIGO	GDFL03
	FORMATO	CIRCULAR EXTERNA	VERSIÓN	1

202215100000053-5

El PTEE deberá elaborarse y desarrollarse de acuerdo con las condiciones específicas de cada entidad como tamaño, estructura, actividad económica y demás características particulares. De cualquier manera, el PTEE debe permitirles a las entidades, prevenir, detectar y corregir situaciones que tengan la potencialidad de convertirse en una práctica indebida o fraudulenta.

En el PTEE se compilan de manera integral todas las normas internas en materia de prevención y mitigación de los Riesgos de COF y soborno, así como los principios y valores éticos que cada entidad considere apropiados, para llevar a cabo su operación de manera ética, transparente y honesta. En consecuencia, cualquier modificación al PTEE deberá incorporarse en forma detallada y rigurosa en el documento correspondiente. Este debe estar aprobado por la Junta Directiva o quien haga sus veces.

El diseño del PTEE deberá hacerse con fundamento en una evaluación exhaustiva de los Riesgos de COF y soborno (Matriz de Riesgo de COF y soborno y/o Matriz de Riesgo de Soborno) que cada entidad haya identificado, y deba mitigar en el marco de sus funciones en el SGSSS.

En el PTEE se debe precisar los empleados o colaboradores y funciones asignadas para el diseño, implementación y ejecución del PTEE.

Conforme con lo anterior y teniendo en cuenta las buenas prácticas organizacionales, las presentes instrucciones están encaminadas a la elaboración y puesta en marcha de manera obligatoria del programa de transparencia y ética empresarial de los vigilados de la Superintendencia Nacional de Salud.

3. MODIFICACIÓN CIRCULAR EXTERNA 007 DE 2017

3.1. Modifíquense el numeral 3.4 “MEDIDAS DE CONDUCTA” de la Circular Externa 007 de 2017, la cual quedará así:

“

3.4 TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

3.4.1 MEDIDAS DE CONDUCTA

Medida 108. La entidad cuenta con lineamientos de Conducta que recogen todas las disposiciones correspondientes a la gestión ética de la organización en el día a día. Estos deben contener los principios, valores y directrices que todo empleado de una EPS, EMP o SAP, debe tener en cuenta en el ejercicio de sus funciones, en coherencia con lo dispuesto en esta Circular para el tema de Buen Gobierno.

La entidad debe propender por adoptar diferentes políticas y medidas encaminadas a implementar acciones para el fortalecimiento continuo de una cultura ética, transparente, de lucha contra la corrupción, opacidad, fraude, una gestión antisoborno, y un **Código de Integridad** que esté acompañado de valores como: **Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia**, entre los demás valores que consideren relevantes las entidades.

Los objetivos de estas políticas, medidas, acciones y valores del código de integridad son prevenir, detectar, y, cuando sea el caso, denunciar la corrupción, la opacidad y el fraude que, en cualquiera de sus formas, eventualmente se pueda presentar, por parte o en contra de la entidad.

La implementación y seguimiento de estas medidas van estrechamente ligadas a las políticas y los principios establecidos por la entidad, y deben estar provistos en el Gobierno Organizacional (Código de Conducta y de Buen

	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL	CÓDIGO	GDFL03
	FORMATO	CIRCULAR EXTERNA	VERSIÓN	1

202215100000053-5

Gobierno), de ahí la importancia de su implementación y mejoramiento continuo.

Medida 109. Los lineamientos de Conducta están estructurados como mínimo, sobre los siguientes pilares temáticos:

- a) Los principios éticos y valores institucionales
- b) Código de integridad que reúna como mínimo los siguientes valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia¹.
- c) Direccionamiento estratégico de la entidad
- d) Las políticas para propender una gestión ética, en la interacción con los diferentes grupos de interés; entre la empresa y los usuarios internos y externos, entre los empleados y el manejo de la información y uso de los bienes, así como en lo relacionado con la interacción con actores externos, la sociedad, el Estado, la competencia, el medio ambiente, entre otros.
- e) Pautas que guíen las relaciones con cada uno de los grupos de interés de la entidad
- f) Pautas de conducta frente a la corrupción, la opacidad, el fraude y la gestión antisoborno.
- g) El tratamiento de las actuaciones ilegales o sospechosas
- h) Pautas de comportamiento frente a regalos e invitaciones
- i) Principios de responsabilidad social empresarial
- j) Mecanismos para la difusión y socialización permanente de los lineamientos de Conducta, entre los colaboradores de la entidad.
- k) El establecimiento de los procesos e instancias que permitan, a través de indicadores, el control sobre el sistema de gestión ética institucional.

Medida 110. Los lineamientos de Conducta establecen pautas de comportamiento relacionadas con:

- a) La obligación de informar sobre actuaciones ilegales o sospechosas de los diferentes grupos de interés.
- b) El compromiso con la protección y uso adecuado de los activos de la entidad.
- c) La importancia de colaborar con las autoridades competentes.
- d) El manejo de la información confidencial y privilegiada de la entidad.

3.4.2. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE

Medida 111. El PTEE compilará de manera integral todas las normas internas en materia de prevención y mitigación del riesgo de COF y soborno, así como los principios y valores éticos que cada entidad considere apropiados, para llevar a cabo su operación de manera ética, transparente y honesta. En consecuencia, cualquier modificación al PTEE y a la Política de Gestión de Riesgos, se incorporará de forma detallada y rigurosa en el documento respectivo de acuerdo con lo aprobado por el órgano correspondiente.

Medida 112. La entidad diseña el PTEE con fundamento en una evaluación exhaustiva de los riesgos de COF y Soborno, y, otras prácticas que cada entidad tenga intención de mitigar. El PTEE debe estar aprobado por la Junta Directiva o quien haga sus veces.

¹ Las entidades públicas seguirán los lineamientos que estipule el Departamento Administrativo de la Función Pública.

	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL	CÓDIGO	GDFL03
	FORMATO	CIRCULAR EXTERNA	VERSIÓN	1

202215100000053-5

Medida 113. La entidad definirá en el PTEE los empleados o colaboradores a los que les asignarán las facultades y funciones necesarias para el diseño, implementación y ejecución del PTEE.

Las funciones y facultades se traducen en reglas de conducta que orienten la actuación de sus empleados, asociados, administradores y demás vinculados o partes interesadas. De esta forma, tales asignaciones constarán por escrito.

Medida 114. La entidad realizará las siguientes acciones para poner en marcha el PTEE:

- a) Asumirá un compromiso dirigido a la prevención del riesgo de COF y soborno, así como de cualquier otra práctica corrupta, de forma tal que la entidad pueda llevar a cabo sus actividades de manera ética, transparente y honesta.
- b) Determinará las acciones pertinentes contra los administradores, asociados y cualquier empleado de la entidad, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.
- c) Establecerá una estrategia de comunicación para garantizar la divulgación del PTEE a los empleados, asociados, contratistas y la ciudadanía en general. La estrategia contará como mínimo con los siguientes elementos:
 - I. La divulgación tanto en el ámbito interno y externo del compromiso relacionado con la prevención de cualquier práctica corrupta.
 - II. La puesta en marcha de mecanismos adecuados para comunicar a los asociados, administradores y empleados, de manera clara y simple, los beneficios del PTEE, así como las consecuencias de infringirlo.

Medida 115. La entidad delegará en el Oficial de Cumplimiento o quien haga sus veces la administración del PTEE. La entidad determinará de manera expresa (i) el perfil del administrador del PTEE; (ii) las incompatibilidades e inhabilidades; (iii) la administración de conflictos de interés; y (iv) las funciones específicas que se le asignen a la persona que tenga dicha responsabilidad, adicionales a las establecidas en otras medidas o normas.

Medida 116. Además de las funciones que se le asignarán a la persona encargada de la administración del PTEE, tendrá a su cargo las siguientes:

- a) Presentar con el representante legal, para aprobación de la junta directiva o quien haga sus veces, la propuesta del PTEE.
- b) Presentar, por lo menos una vez al año, informes de la gestión del PTEE a la junta directiva o quien haga sus veces. Como mínimo los informes deberán contener una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del PTEE y, de ser el caso, proponer las mejoras respectivas. Así mismo, deberán demostrar los resultados de esta gestión.
- c) Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Riesgo adoptada por la junta directiva o quien haga sus veces.
- d) Velará por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE.
- e) Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura, acerca de presuntos incumplimientos del PTEE y posibles actividades sospechosas relacionadas con COF y soborno.
- f) Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes que la entidad haya establecido.
- g) Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación del PTEE.
- h) Realizar la evaluación del cumplimiento del PTEE como mínimo una vez al año.

„

	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL	CÓDIGO	GDFL03
	FORMATO	CIRCULAR EXTERNA	VERSIÓN	1

202215100000053-5

4. MODIFICACIÓN CIRCULAR EXTERNA 003 DE 2018

4.1. Modifíquense el numeral 3.4 “MEDIDAS DE CONDUCTA” de la Circular Externa 003 de 2018, la cual quedará así:

“

3.4 TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

3.4.1 MEDIDAS DE CONDUCTA

Medida 105. La entidad cuenta con lineamientos de Conducta que recogen todas las disposiciones correspondientes a la gestión ética de la organización en el día a día. Estos deben contener los principios, valores y directrices que todo empleado de una IPS debe tener en cuenta en el ejercicio de sus funciones, en coherencia con lo dispuesto en esta Circular para el tema de Buen Gobierno.

La entidad debe propender por adoptar diferentes políticas y medidas encaminadas a implementar acciones para el fortalecimiento continuo de una cultura ética, transparente, de lucha contra la corrupción, opacidad, fraude, una gestión antisoborno, y un **Código de Integridad** que esté acompañado de valores como: **Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia**, entre los demás valores que consideren relevantes las entidades.

Los objetivos de estas políticas, medidas, acciones y valores del código de integridad son prevenir, detectar, y, cuando sea del caso, denunciar la corrupción, la opacidad y el fraude que, en cualquiera de sus formas, eventualmente se pueda presentar, por parte o en contra de una entidad.

La implementación y seguimiento de estas medidas van estrechamente ligados a las políticas y principios establecidos por la entidad, y deben estar provistos en el Gobierno Organizacional (Código de Conducta y de Buen Gobierno), de ahí la importancia de su implementación y mejoramiento continuo.

En el caso de las IPS públicas, los lineamientos a las que se refiere esta medida serán construidas teniendo en cuenta lo establecido al respecto por la ley 1474 de 2011, ley 190 de 1995 o las normas que la modifiquen, sustituyan o eliminen.

Medida 106. Los lineamientos de conducta están estructurados como mínimo, sobre los siguientes pilares temáticos:

- a) Los principios éticos y valores institucionales
- b) Código de integridad que reúna como mínimo los siguientes valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia².
- c) Direccionamiento estratégico de la entidad
- d) Las políticas para propender una gestión ética, en la interacción con los diferentes grupos de interés; entre la empresa y los usuarios internos y externos, entre los empleados y el manejo de la información y uso de los bienes, así como en lo relacionado con la interacción con actores externos, la sociedad, el Estado, la competencia, el medio ambiente, entre otros.
- e) Pautas que guíen las relaciones con cada uno de los grupos de interés de la entidad
- f) Pautas de conducta frente a la corrupción, la opacidad, el fraude y la gestión antisoborno.

² Las entidades públicas seguirán los lineamientos que estipule el Departamento Administrativo de la Función Pública.

	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL	CÓDIGO	GDFL03
	FORMATO	CIRCULAR EXTERNA	VERSIÓN	1

202215100000053-5

- g) El tratamiento de las actuaciones ilegales o sospechosas
- h) Pautas de comportamiento frente a regalos e invitaciones
- i) Principios de responsabilidad social empresarial
- j) Mecanismos para la difusión y socialización permanente de los lineamientos de Conducta.
- k) El establecimiento de los procesos e instancias que permitan, a través de indicadores, el control sobre el sistema de gestión ética institucional.

En el caso de las IPS públicas, los lineamientos a las que se refiere esta medida serán construidas teniendo en cuenta lo establecido al respecto por la ley 1474 de 2011, ley 190 de 1995 o las normas que la modifiquen, sustituyan o eliminen.

Medida 107. Los lineamientos de conducta establecen pautas de comportamiento relacionadas con:

- a) La obligación de informar sobre actuaciones ilegales o sospechosas de los diferentes grupos de interés.
- b) El compromiso con la protección y uso adecuado de los activos de la entidad.
- c) La importancia de colaborar con las autoridades.
- d) El manejo de la información confidencial y privilegiada de la entidad.

3.4.2. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE

El PTEE, hace parte de las Políticas de Gobierno Organizacional enfocadas en prevenir que en las entidades se presenten fenómenos de Corrupción, Opacidad y Fraude - COF y soborno, manteniendo los esfuerzos para operar de manera eficaz y responsable frente a cualquier acto.

Los PTEE deberán elaborarse y desarrollarse de acuerdo con las condiciones específicas de cada entidad. De cualquier manera, el PTEE debe permitirles a las entidades, prevenir, detectar y corregir situaciones que tengan la potencialidad de convertirse en una práctica indebida o fraudulenta.

Medida 108. El PTEE compilará de manera integral todas las normas internas en materia de prevención y mitigación del riesgo de COF y soborno, así como los principios y valores éticos que cada entidad considere apropiados, para llevar a cabo su operación de manera ética, transparente y honesta. En consecuencia, cualquier modificación al PTEE y a la Política de Gestión de Riesgos, se incorporará de forma detallada y rigurosa en el documento correspondiente de acuerdo con lo aprobado por el órgano competente.

Medida 109. La entidad diseñará el PTEE con fundamento en una evaluación exhaustiva de los riesgos de COF y Soborno, y, otras prácticas que cada entidad tenga intención de mitigar. El PTEE debe estar aprobado por la Junta Directiva o quien haga sus veces.

Medida 110. La entidad detallará en el PTEE los empleados o colaboradores a los que les corresponderá el ejercicio de las facultades y funciones necesarias frente al diseño, implementación y ejecución del PTEE.

Las funciones y facultades se traducen en reglas de conducta que orienten la actuación de sus empleados, asociados, administradores y demás vinculados o partes interesadas. De esta forma, tales asignaciones constan por escrito.

Medida 111. La entidad realizará las siguientes acciones para poner en marcha el PTEE:

	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL	CÓDIGO	GDFL03
	FORMATO	CIRCULAR EXTERNA	VERSIÓN	1

202215100000053-5

- a) Asumirá un compromiso dirigido a la prevención del riesgo de COF y soborno, así como de cualquier otra práctica corrupta, de forma tal que la entidad pueda llevar a cabo sus actividades de manera ética, transparente y honesta.
- b) Determinará las acciones pertinentes contra los administradores, asociados y cualquier empleado de la entidad, cuando cualquiera de los anteriores infrinja lo previsto en el PTEE.
- c) Establecerá una estrategia de comunicación para garantizar la divulgación del PTEE entre los empleados, asociados, contratistas y la ciudadanía en general. La estrategia contará como mínimo con los siguientes elementos:
 - I. La divulgación tanto en el ámbito interno y externo del compromiso relacionado con la prevención de cualquier práctica corrupta.
 - II. La puesta en marcha de mecanismos adecuados para comunicar a los asociados, administradores y empleados, de manera clara y simple, los beneficios del PTEE, así como las consecuencias de infringirlo.

Medida 112. La entidad delegará en el Oficial de Cumplimiento o quien haga sus veces, la administración del PTEE. La entidad determina de manera expresa (i) el perfil del administrador del PTEE; (ii) las incompatibilidades e inhabilidades; (iii) la administración de conflictos de interés; y (iv) las funciones específicas que se le asignen a la persona que tenga dicha responsabilidad, adicionales a las establecidas en otras medidas o normas.

Medida 113. Además de las funciones que se le asignarán a la persona encargada de la administración del PTEE, tendrá a su cargo las siguientes:

- a) Presentar con el representante legal, para aprobación de la junta directiva o quien haga sus veces, la propuesta del PTEE.
- b) Presentar, por lo menos una vez al año, informes de la gestión del PTEE a la junta directiva o quien haga sus veces. Como mínimo los informes deben contener una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del PTEE y, de ser el caso, proponer las mejoras respectivas. Así mismo, se deberán demostrar los resultados de esta gestión.
- c) Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Riesgo adoptadas por la junta directiva o quien haga sus veces.
- d) Velar por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE.
- e) Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura, acerca de presuntos incumplimientos del PTEE y posibles actividades sospechosas relacionadas con COF y Soborno.
- f) Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes que la entidad haya establecido.
- g) Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación del PTEE.
- h) Realizar la evaluación del cumplimiento del PTEE como mínimo una vez al año."

Por medio de la presente circular se modifican las Circulares Externas 007 de 2017 y 003 de 2018 en lo aquí dispuesto.

5. CONTROL AL CUMPLIMIENTO DE LA CIRCULAR

De conformidad con lo establecido en los artículos 130 y 131 de la Ley 1438 de 2011, modificados por los artículos 2 y 3 de la Ley 1949 de 2019, la inobservancia e incumplimiento de las instrucciones impartidas en esta circular dará lugar al inicio de procesos administrativos sancionatorios, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias, fiscales, penales o civiles que puedan

	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL	CÓDIGO	GDFL03
	FORMATO	CIRCULAR EXTERNA	VERSIÓN	1

202215100000053-5

derivarse y las sanciones que puedan imponer otras autoridades judiciales y/o administrativas.

Las entidades obligadas al cumplimiento de lo dispuesto en esta Circular deben adaptar sus procesos a las condiciones aquí establecidas, sin perjuicio del cumplimiento de la normatividad vigente.

6. PERÍODO DE TRANSICIÓN

La implementación del numeral 3.4.2 “PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL” de la Circular Externa 007 de 2017 y de la Circular Externa 003 de 2018 cuenta con un plazo máximo para su implementación de 12 meses a partir de la expedición de la presente Circular.

7. VIGENCIA Y DEROGATORIAS

La presente Circular rige a partir de su publicación y promulgación en el Diario Oficial y deroga todas aquellas disposiciones que le resulten contrarias, en especial el Capítulo Cuarto sobre “Códigos de Ética y de Buen Gobierno” del Título I “Disposiciones Generales” de la Circular Única de la Superintendencia Nacional de Salud y todas aquellas disposiciones que le sean contrarias, en lo que respecta a las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de los grupos C1, C2 y D1 de acuerdo con la Circular Externa 2021170000005-5 de 2021.

Dada en Bogotá D.C., a los 05 días del mes 08 de 2022.

Firmado electrónicamente por:
Fabio Aristizábal Angel

FABIO ARISTIZÁBAL ANGEL
Superintendente Nacional de Salud

Proyectó: Kevin Alberto Chaverra Bechara - Profesional Especializado Subdirección de Metodologías e Instrumentos de Supervisión

Revisó: Daniel Andrés Pinzón Fonseca - Director Técnico de Innovación y Desarrollo
Giselle Vesga Reyes - Subdirectora de Metodologías e Instrumentos de Supervisión.
María de los Ángeles Meza Rodríguez - Directora Jurídica

Aprobó: Henri Philippe Capmartin Salinas - Delegado para Entidades de Aseguramiento en Salud
Willis Simancas Mendoza - Delegado para Prestadores de Servicios de Salud