

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD



CUIDAMOS
LA **SALUD** Y LA **VIDA**
CON **EXCELENCIA**

2023



Foto aérea Hospital Pablo Tobón Uribe - Fotografía HPTU

CONTENIDO

CONTENTS

01	GENERALIDADES DEL HOSPITAL	04
02	COMPROMISO SOCIAL CON LA SOSTENIBILIDAD DEL HOSPITAL	116
03	COMPROMISO AMBIENTAL CON LA SOSTENIBILIDAD DEL HOSPITAL	176
04	COMPROMISO FINANCIERO CON LA SOSTENIBILIDAD DEL HOSPITAL	196
	CONTENIDOS GRI ESTÁNDARES 2022	208
	INFORME DEL REVISOR FISCAL	212

01	HOSPITAL OVERVIEW	04
02	SOCIAL COMMITMENT TO THE HOSPITAL'S SUSTAINABILITY	116
03	ENVIRONMENTAL COMMITMENT TO THE HOSPITAL'S SUSTAINABILITY	176
04	FINANCIAL COMMITMENT TO THE HOSPITAL'S SUSTAINABILITY	196
	CONTENIDOS GRI ESTÁNDARES 2022	208
	REPORT OF THE FISCAL REVIEWER	212

01

GENERALIDADES DEL HOSPITAL

1.1	Perfil del Hospital.....	06
1.2	Estructura de Gobernanza y composición en el Hospital	30
1.3	Ética e integridad.....	44
1.4	Declaración del Director General	58
1.5	El Hospital y su compromiso con la sostenibilidad	66
1.6	Materialidad y cobertura	70
1.7	Excelencia asistencial.....	74

HOSPITAL OVERVIEW

1.1	Profile of the Hospital	06
1.2	Governance and organizational structure of the Hospital	30
1.3	Ethics and integrity.....	44
1.4	Statement by the General Director	58
1.5	The Hospital and its commitment to sustainability	66
1.6	Materiality and coverage	70
1.7	Excellence in healthcare.....	74

ACERCA DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2023

El Hospital Pablo Tobón Uribe ^[GRI 2-1] presenta su Memoria de Sostenibilidad para el periodo comprendido entre el 1 enero y el 31 de diciembre de 2023, ^[GRI 2-3] bajo los principios de GRI Estándares Universales, con el propósito de comunicar a sus grupos de interés los retos, transformaciones y logros de su gestión en términos **ambientales, sociales y económicos** (www.globalreporting.org). El alcance de la información aborda asuntos materiales de la organización, en consonancia con su estrategia y gobernanza.

Para brindar una mayor alineación con la sostenibilidad, cada tema material está articulado con los indicadores GRI y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) priorizados por el Hospital desde el año 2017 y a partir de los cuales reitera su compromiso con el desarrollo sostenible ^[GRI 2-2].

ABOUT THIS 2023 SUSTAINABILITY REPORT

Hospital Pablo Tobón Uribe ^[GRI 2-1] presents its Sustainability Report for the period ranging from January 1 and December 31, 2023 ^[GRI 2-3], which has been prepared according to the GRI Universal Standards with the purpose of communicating to its stakeholders the challenges, transformations and achievements of its yearly operation in the **environmental, social and economic dimensions** (www.globalreporting.org). The scope of the information addresses aspects considered material by the Organization based on its strategy and governance.

To achieve a higher level of alignment with sustainability, each material topic is articulated with the GRI indicators and the Sustainable Development Goals (SDGs) prioritized by the Hospital since 2017 and based on which the Institution reasserts its commitment to sustainable development ^[GRI 2-2].



1.1. PERFIL DEL HOSPITAL

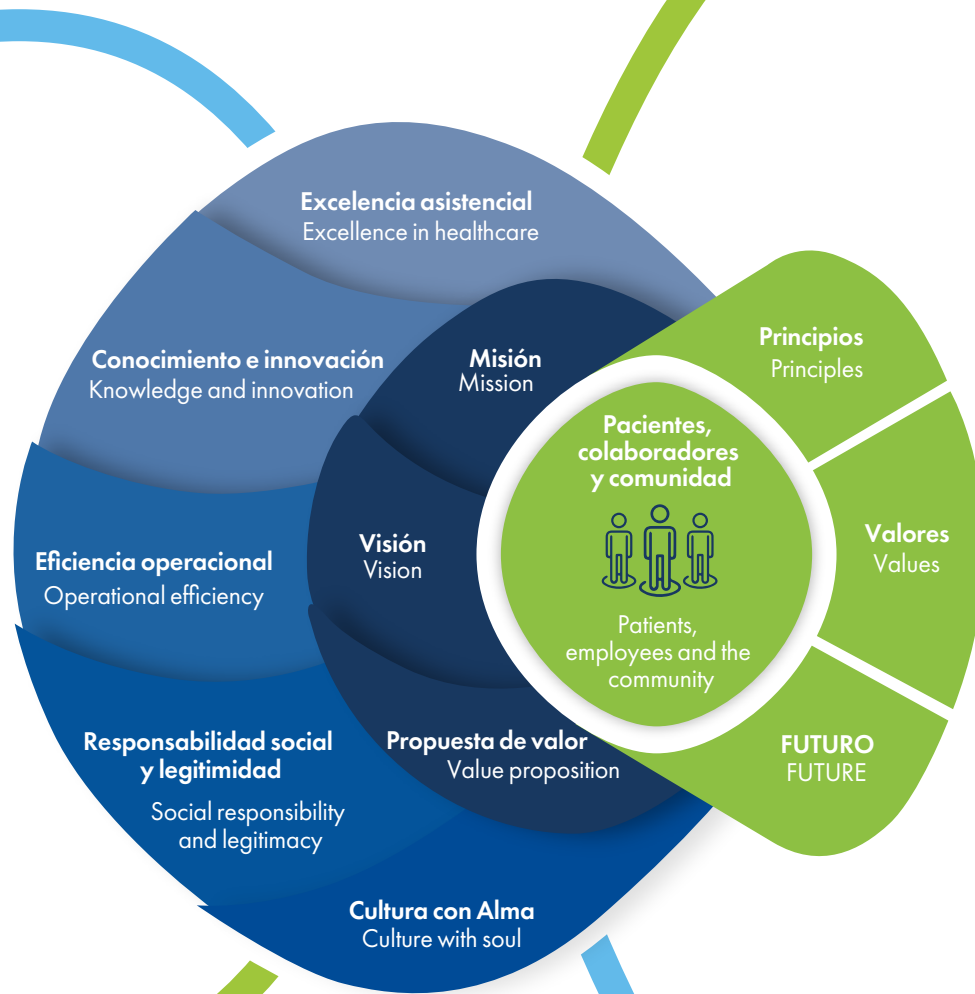
El Hospital Pablo Tobón Uribe ^[GRI 2-1] es una fundación privada sin ánimo de lucro y de origen testamentaria; prestadora de servicios de salud a la comunidad ^[GRI 2-6A]. Se ubica en Medellín, Colombia ^[GRI 2-1]. Su misión es cuidar la salud y la vida con excelencia y de manera compasiva, asimismo, generar y transmitir conocimientos centrados en la persona, con sentido trascendente y de responsabilidad social.

El Hospital es de carácter general, universitario, y lleva a cabo actividades docentes asistenciales con instituciones de educación superior a nivel nacional e internacional.

1.1. PROFILE OF THE HOSPITAL

Hospital Pablo Tobón Uribe ^[GRI 2-1] is a private non-profit foundation with a testamentary origin that provides healthcare services to the community ^[GRI 2-6A]. It is located in Medellín, Colombia ^[GRI 2-1]. Its mission is to take care of people's health and life in a compassionately manner under a standard of excellence, as well as to create and transfer knowledge centered on people with a transcendental sense focused on social responsibility.

It is a general university Hospital, and it carries out healthcare assistance-related teaching activities in collaboration with both local and international higher education institutions.



DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

MISIÓN

Cuidar la salud y la vida con excelencia y de manera compasiva, generar y transmitir conocimiento, centrados en la persona, con sentido trascendente y de responsabilidad social.

VISIÓN

Ser Hospital sobresaliente en humanismo, conocimiento, investigación, innovación y por contribuir a un mundo mejor.

PROPUESTA DE VALOR

Brindar soluciones a problemas de salud, preferencialmente complejos, por medio de: conocimiento actualizado, trabajo en equipo e interdisciplinario, continuidad de la atención y coordinación con otros agentes, para lograr los mejores resultados clínicos a costos razonables y con una excelente experiencia de servicio.

STRATEGIC PLANNING

MISSION

To take care of people's health and life in a compassionately manner, and to create and transfer knowledge centered on people with a transcendental sense focused on social responsibility.


VISION

To be an outstanding Hospital in terms of humanism, knowledge, research and innovation, thus contributing to the construction of a better world.






VALUE PROPOSITION

To offer solutions to predominantly complex health problems by means of updated knowledge, coordinated and interdisciplinary teamwork, continuity in the assistance, and coordination with other sector agents in order to attain the best clinical results at reasonable costs while providing an excellent service experience.

ÁREAS ESTRATÉGICAS 2021 - 2025

				
EXCELENCIA ASISTENCIAL	CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	EFICIENCIA OPERACIONAL	RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LEGITIMIDAD	CULTURA CON ALMA
Lograr resultados clínicos de calidad superior.	Aprender, investigar, innovar, generar y transmitir conocimiento.	Propiciar la sostenibilidad financiera, el crecimiento y la mejor utilización de los recursos.	Contribuir al desarrollo de la comunidad y trascender en el mundo. Ser referente e influyente en lo asistencial, social y ambiental.	Prestar un servicio compasivo. Consolidar un equipo humano motivado, competente y en permanente desarrollo.

STRATEGIC AREAS 2021 - 2025

				
EXCELLENCE IN HEALTHCARE	KNOWLEDGE AND INNOVATION	OPERATIONAL EFFICIENCY	SOCIAL RESPONSIBILITY AND LEGITIMACY	CULTURE WITH SOUL
Attaining superior-quality clinical results	Learning, researching, innovating and creating & transferring knowledge.	Enabling financial sustainability, growth and the best use of the resources.	Contributing to the community's development and transcending in the world, as well as being a positive reference and influence in the healthcare, social and environmental contexts.	Providing a compassionate service. Consolidating a human team that is highly motivated, competent and in constant development.



SISTEMA DE MEJORAMIENTO FUTURO

El sistema de mejoramiento FUTURO, busca garantizar la sostenibilidad y el desarrollo del Hospital y mejorar de forma permanente el nivel de calidad que impacta en la satisfacción de los pacientes, sus familias y la comunidad. Se caracteriza por ser una filosofía de vida acorde con su misión.

ES UNA CULTURA; UNA FORMA DE PENSAR, DE SER Y DE ACTUAR.

Es un proceso a corto, mediano y largo plazo; un compromiso permanente de todos los colaboradores.

FUTURE IMPROVEMENT SYSTEM

This improvement system is intended to ensure its sustainability and development and to constantly improve the level of quality in order to produce a positive impact on the satisfaction of the patients, their families and the community. This system has been built as a philosophy of life consistent with the Hospital's mission.

IT IS A CULTURE, A WAY OF THINKING, BEHAVING AND OPERATING.

It is a process for the short, medium and long term. "A permanent commitment by everyone for everyone".

INTEGRIDAD:

Veracidad, autocrítica,
justicia y coherencia.




INTEGRITY:

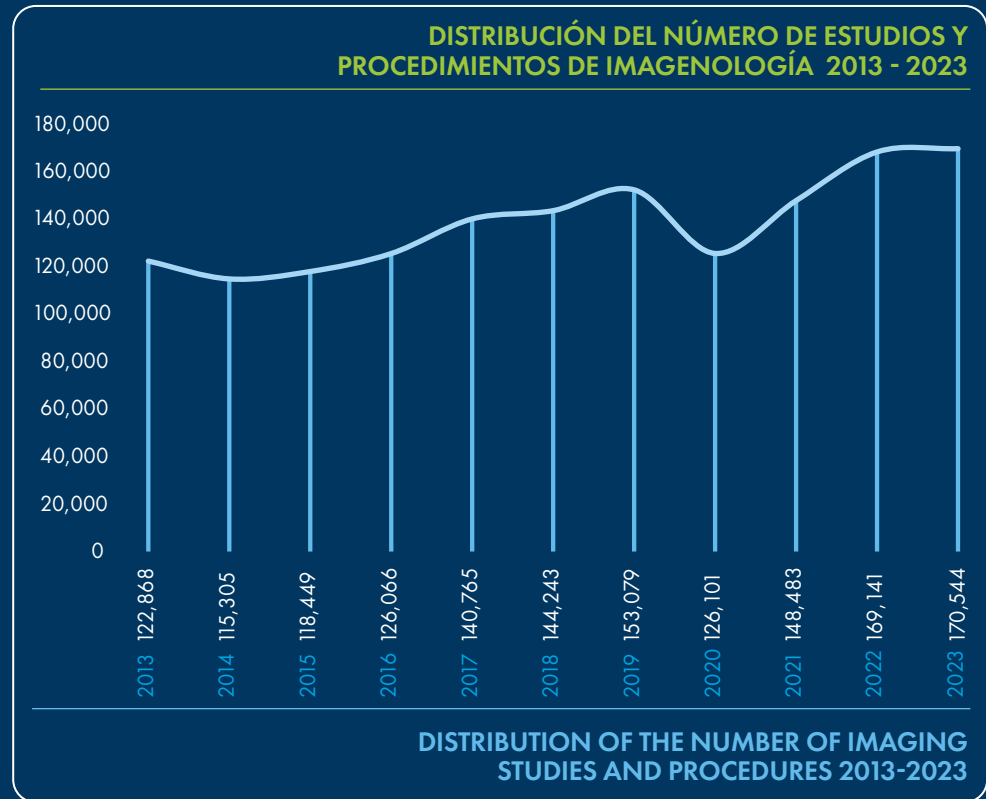
Truthfulness, self-analysis,
fairness and coherence.



PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD EN EL HOSPITAL 2023 [GRI 2-6B]

VOLÚMENES HOSPITALARIOS
HOSPITAL VOLUMES

		 CAMAS HABILITADAS ACTIVE BEDS	 CONSULTAS MÉDICAS MEDICAL CONSULTATIONS	 EGRESOS HOSPITALARIOS HOSPITAL DISCHARGES
AÑO YEAR	2021	488	100.430	19.885
AÑO YEAR	2022	547	112.625	22.175
AÑO YEAR	2023	505	124.558	22.618



PROVISION OF HEALTHCARE SERVICES AT THE HOSPITAL IN 2023 [GRI 2-6B]

VOLUMENES HOSPITALARIOS
HOSPITAL VOLUMES



CONSULTAS DE URGENCIAS
EMERGENCY ROOM CONSULTATIONS



CIRUGÍAS REALIZADAS
SURGERIES PERFORMED



TRASPLANTES REALIZADOS
ORGAN TRANSPLANTATIONS CONDUCTED

AÑO YEAR	2021	2022	2023
CONSULTAS DE URGENCIAS EMERGENCY ROOM CONSULTATIONS	67.851	82.628	84.153
CIRUGÍAS REALIZADAS SURGERIES PERFORMED	12.226	14.193	15.550
TRASPLANTES REALIZADOS ORGAN TRANSPLANTATIONS CONDUCTED	510	650	783

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE CONSULTAS MÉDICAS 2013 - 2023



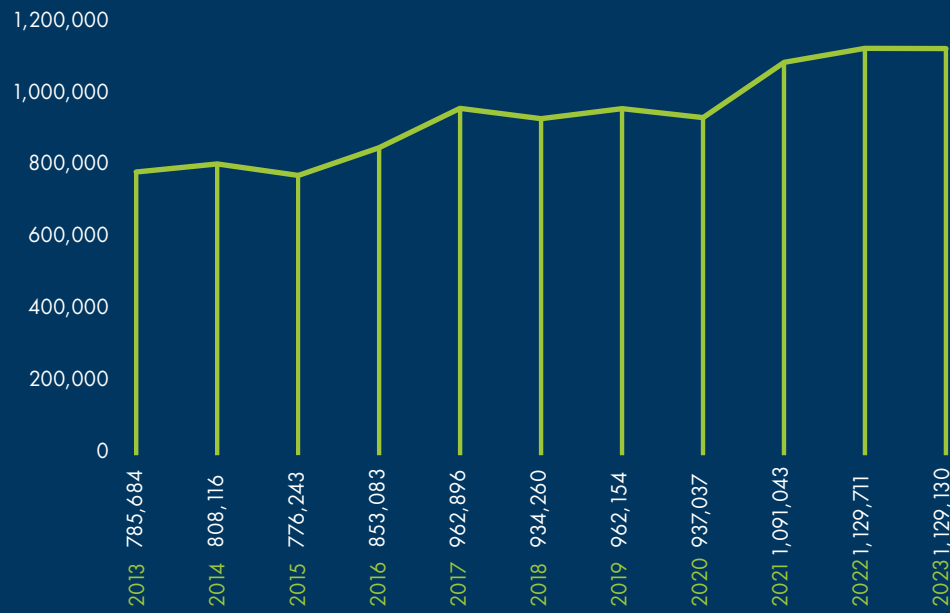
DISTRIBUTION OF THE NUMBER OF MEDICAL CONSULTATIONS 2013-2023

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE EGRESOS HOSPITALARIOS 2013 - 2023



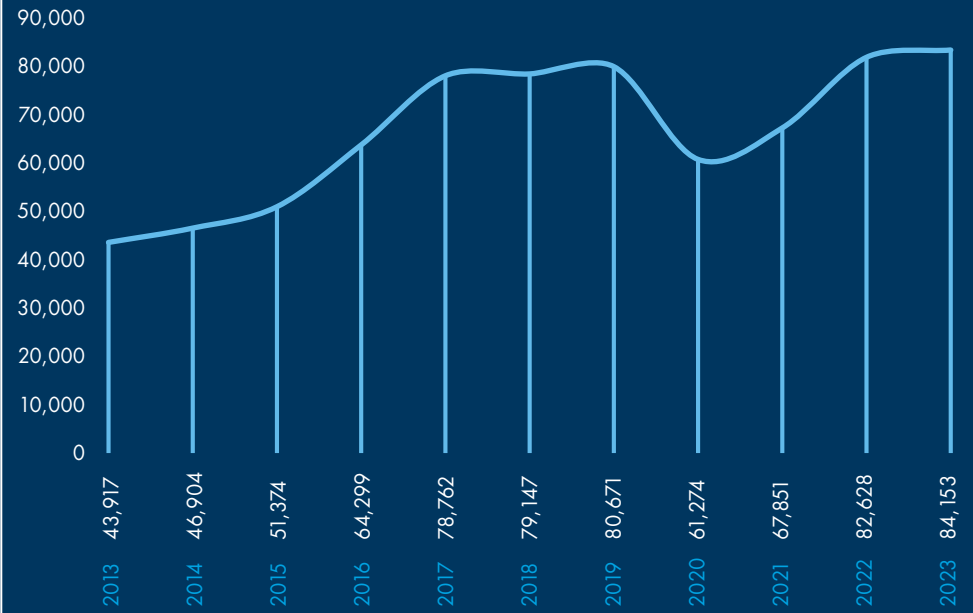
DISTRIBUTION OF THE NUMBER OF DISCHARGES 2013-2023

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE EXÁMENES DE LABORATORIO 2013 - 2023



DISTRIBUTION OF THE NUMBER OF LABORATORY TESTS 2013-2023

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE CONSULTAS EFECTIVAS DE URGENCIAS 2013 - 2023



DISTRIBUTION OF THE NUMBER OF EFFECTIVE ER CONSULTATIONS 2013-2023

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE CIRUGÍAS 2013 - 2023



DISTRIBUTION OF THE NUMBER OF SURGERIES 2013-2023

TASA DE MORTALIDAD POR 100 EGRESOS 2013 - 2023



MORTALITY RATE PER 100 DISCHARGES 2013-2023

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE TRASPLANTES REALIZADOS SEGÚN AÑO Y TIPO DE TRASPLANTE HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE 2004-2023

TIPO DE TRASPLANTE TYPE OF TRANSPLANTATION	AÑOS YEARS																				TOTAL TOTAL	%
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
Riñón Kidney	0	23	48	80	76	91	108	67	58	68	86	67	56	63	57	65	48	58	88	104	1.311	17.1
Hígado Liver	24	33	54	44	39	42	53	28	28	25	37	27	31	31	34	33	30	33	33	44	703	9.2
Progenitores Hematopoyéticos Hematopoietic stem cells	15	9	16	23	25	2	7	4	17	37	36	42	39	54	69	81	87	88	104	129	884	11.5
Intestino Intestines	0	0	2	2	2	0	2	1	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	14	0.2
Hígado - Riñón Liver – Kidney	0	0	0	2	2	3	0	2	1	2	0	1	0	2	1	0	1	0	0	1	18	0.2
Renal - Dual Renal – Dual	0	0	1	4	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0.1
Multivisceral Multivisceral	0	0	0	0	1	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0.1
Riñón - Páncreas Kidney – Pancreas	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.0
Tejido óseo Bone tissue	0	0	0	131	192	131	220	287	282	252	171	240	216	264	347	409	325	331	425	505	4.728	61.6
TOTAL TRASPLANTES TOTAL NUMBER OF TRANSPLANTATIONS	39	65	121	287	339	270	392	389	390	385	331	378	343	414	508	588	491	510	650	783	7.673	100








*Actualizado a diciembre de 2023, Fuente BD Trasplantes - Donantes








* Updated in December 2023.Source: Transplantations – Donors DB









DISTRIBUTION OF THE NUMBER OF TRANSPLANTATIONS PERFORMED BY YEAR AND TYPE OF TRANSPLANTATION HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE 2004-2023



ESPECIALIDADES Y SUBESPECIALIDADES MÉDICAS PARA PACIENTES ADULTOS [GRI 2-6]

						
CANCEROLOGÍA	CARDIOLOGÍA Y CIRUGÍA CARDIOVASCULAR	CIRUGÍA GENERAL	CIRUGÍA DE TÓRAX	REUMATOLOGÍA	NEFROLOGÍA	NEUMOLOGÍA
CANCEROLOGY	CARDIOLOGY AND CARDIOVASCULAR SURGERY	GENERAL SURGERY	THORACIC SURGERY	RHEUMATOLOGY	NEPHROLOGY	PULMONOLOGY







						
DERMATOLOGÍA	ENDOCRINOLOGÍA	ORTOPEDIA	NEUROLOGÍA	OFTALMOLOGÍA	PATOLOGÍA	RADIOLOGÍA
DERMATOLOGY	ENDOCRINOLOGY	ORTHOPEDICS	NEUROLOGY	OPHTHALMOLOGY	PATHOLOGY	RADIOLOGY








							
GASTROENTEROLOGÍA	HEPATOLOGÍA	INFECTOLOGÍA	MEDICINA INTERNA	COLOPROCTOLOGÍA	TOXICOLOGÍA	URGENCIAS	UROLOGÍA
GASTROENTEROLOGY	HEPATOLOGY	INFECTOLOGY	INTERNAL MEDICINE	COLOPROCTOLOGY	TOXICOLOGY	EMERGENCY	UROLOGY

MEDICAL SPECIALTY AND SUBSPECIALTY SERVICES FOR ADULT PATIENTS [GRI 2-6]



ESPECIALIDADES Y SUBESPECIALIDADES PEDIÁTRICAS [GRI 2-6B]

					
ALERGOLOGÍA	REUMATOLOGÍA	OFTALMOLOGÍA PEDIÁTRICA	CUIDADO CRÍTICO PEDIÁTRICO	NEONATOLOGÍA	ORTOPEDIA PEDIÁTRICA
ALLERGOLOGY	RHEUMATOLOGY	PEDIATRIC OPHTHALMOLOGY	CRITICAL PEDIATRIC CARE	NEONATOLOGY	PEDIATRIC ORTHOPEDICS

						
ONCOLOGÍA	INMUNOLOGÍA	PSIQUIATRÍA INFANTIL	TRASPLANTE HEPÁTICO	GENÉTICA	HEMATOLOGÍA	CIRUGÍA INFANTIL
ONCOLOGY	IMMUNOLOGY	CHILD PSYCHIATRY	HEPATIC TRANSPLANTATION	GENETICS	HEMATOLOGY	PEDIATRIC SURGERY

PEDIATRIC SPECIALTY AND SUBSPECIALTY SERVICES [GRI 2-6B]



CADENA DE SUMINISTRO 2023 [GRI 2-6B]

PARA EL AÑO 2023, EL HOSPITAL CONTÓ CON EL APOYO DE:

613
PROVEEDORES

de los cuales el
64%
PERTENECEN A
PROVEEDORES
DE BIENES

36%
A PROVEEDORES
DE SERVICIOS
DELEGADOS

SUPPLY CHAIN 2023 [GRI 2-6B]

ADDITIONALLY, IN 2023, THE HOSPITAL HAD THE SUPPORT OF:

613
SUPPLIERS

64%
OF WHICH ARE
SUPPLIERS OF
GOODS

36%
OF THEM RENDER
ASSIGNED SERVICES

CAMBIOS SIGNIFICATIVOS PARA EL AÑO 2023 [GRI 2-6D]

INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGÍA MÉDICA

Durante el 2023 se desarrollaron múltiples iniciativas, principalmente orientadas a la renovación y la ampliación de la infraestructura y la tecnología del Hospital, tanto en la parte clínica, como en la de soporte, con una inversión de más de \$15.000 millones de pesos.

ADQUISICIÓN DE TECNOLOGÍA MÉDICA:

Tomógrafo Siemens Go Up, lavadora termodesinfectadora, monitor de signos vitales compatible con resonancia y un equipo de litotripsia ultrasónica para el tratamiento de pacientes con grandes cálculos.

RENOVACIÓN DE TECNOLOGÍA MÉDICA:

Torre completa de endoscopia y cuatro endoscopios; esterilizador a vapor; máquina de anestesia, lámparas quirúrgicas, cabina de flujo laminar, actualización de electroencefalógrafos y mesas quirúrgicas.

SIGNIFICANT CHANGES UNDERGONE IN 2023 [GRI 2-6D]

INVESTMENT IN MEDICAL TECHNOLOGY AND INFRASTRUCTURE

Multiple initiatives were deployed in 2023, focusing mostly on the renovation and expansion of the Hospital's infrastructure and technology, both on the clinical and support fronts, with an investment totaling more than \$15 billion Colombian pesos.

ACQUISITION OF MEDICAL TECHNOLOGY:

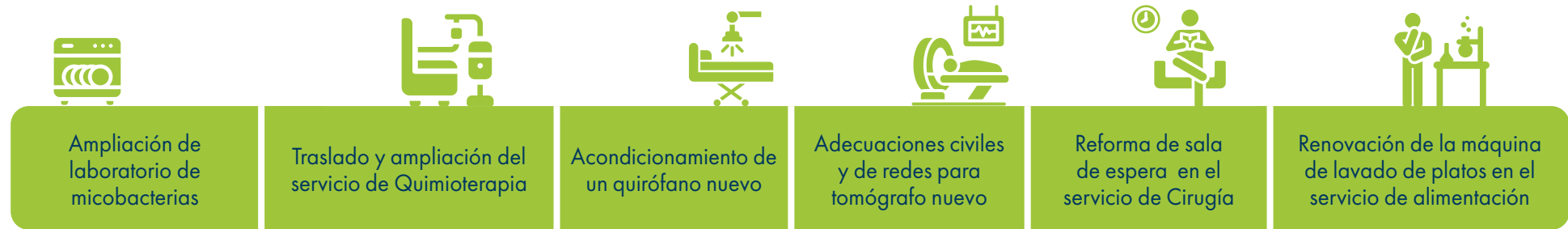
Siemens Go Up CT scanner, thermal sterilizer washing machine, MRI-compatible vital signs monitor, and ultrasonic lithotripsy device for treating patients with large kidney stones.

MEDICAL TECHNOLOGY OVERHAULING:

Full endoscopy unit and four endoscopes; autoclave; anesthetic machine, surgical lights, laminar flow chamber, overhauling of electroencephalographs and operating tables.

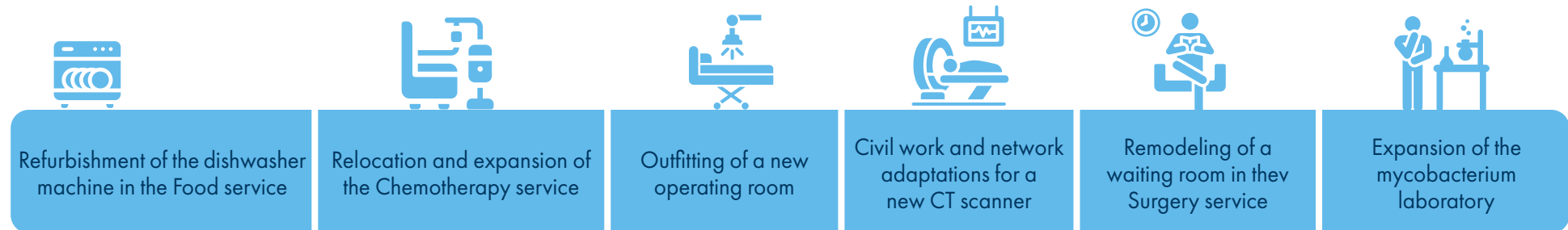
INFRAESTRUCTURA:

Durante el 2023 el Hospital desarrolló las siguientes iniciativas de construcción y renovación:



INFRASTRUCTURE:

In 2023, the Hospital developed the following construction and refurbishment initiatives:





REPUTACIÓN CORPORATIVA



MERCO TALENTO 2023

N°3
Sector Salud
en Colombia,

N°55
Ranking General
a nivel nacional

MERCO EMPRESAS Y LÍDERES 2023

N°3
Sector Salud
en Colombia,

N°61
Ranking General
a nivel nacional

WORLD BEST HOSPITALS 2023

N°3
Sector Salud
en Colombia

AMÉRICA ECONOMÍA

Ranking de mejores clínicas
y hospitales de alta
complejidad en América
Latina

N°1 en Antioquia,
N°4 en Colombia,
N°8 en América Latina

LATAM BUSINESS 2023

N°1 en Antioquia,
N°6 en Colombia,
N°12 a nivel General

MERCO TALENTO 2023

N°3
in the Colombian
healthcare sector

N°55
in the countrywide
general ranking

MERCO EMPRESAS Y LÍDERES 2023 (COMPANIES AND LEADERS)

N°3
in the Colombian
healthcare sector

N°61
in the countrywide
general ranking

WORLD BEST HOSPITALS 2023

N°3
in the Colombian
healthcare sector

AMÉRICA ECONOMÍA

Top high-complexity clinics
and hospitals in Latin America

N°1 in Antioquia,
N°4 in Colombia,
N°8 in América Latina

LATAM BUSINESS 2023

N°1 in Antioquia,
N°6 in Colombia,
N°12 in the general
ranking

CORPORATE REPUTATION



RE CERTIFICACIÓN A+ EFR

La Fundación Másfamilia nos renueva nuevamente el certificado efr A+, la certificación más alta que otorga como "Entidad Familiarmente Responsable" con la norma 1000-1 Edición 5.

RE CERTIFICACIÓN IAMII

Nuestro Hospital se ratifica como Institución Amiga de la Mujer y la Infancia Integral (IAMII). Recibimos la renovación del certificado por parte de la Gobernación de Antioquia - Secretaría Seccional de Salud y Protección Social.

HOSPIRANK

Los mejor equipados para recibir pacientes: Nº2 a nivel nacional Nº1 en Antioquia	Los mejor equipados para la imagenología diagnóstica avanzada: Nº3 a nivel nacional Nº1 en Antioquia
Las cantidades más altas de equipos quirúrgicos básicos: Nº2 a nivel nacional Nº1 en Antioquia	Los mejor equipados para pacientes de alto riesgo: Nº2 a nivel nacional Nº1 en Antioquia

A+ EFR RE-CERTIFICATION

Once again, the Másfamilia Foundation has granted the efr A+ certification to the Hospital, which is the highest certification level granted to organizations that are familiarly responsible based on the 1000-1 standard (version 5).

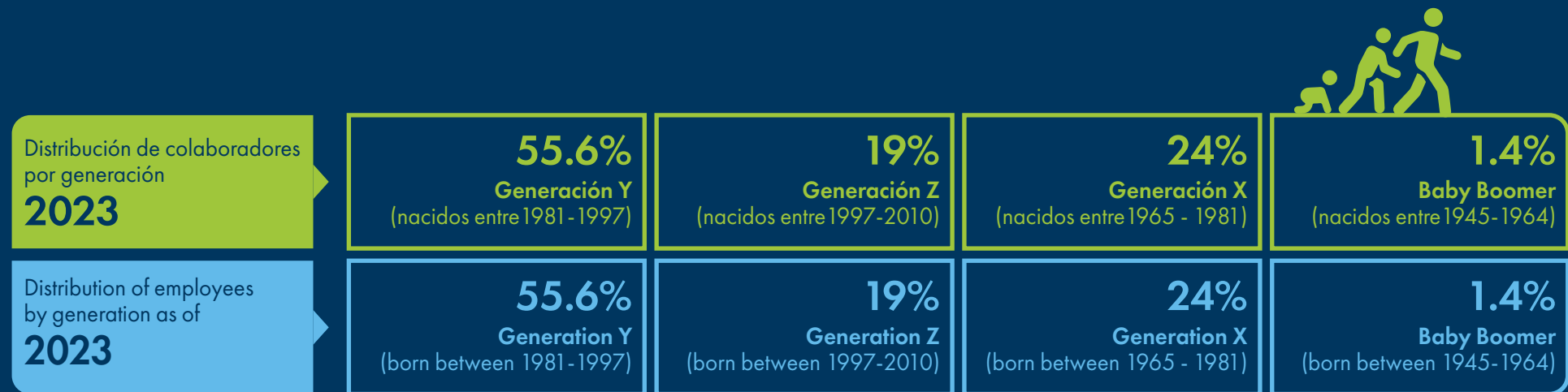
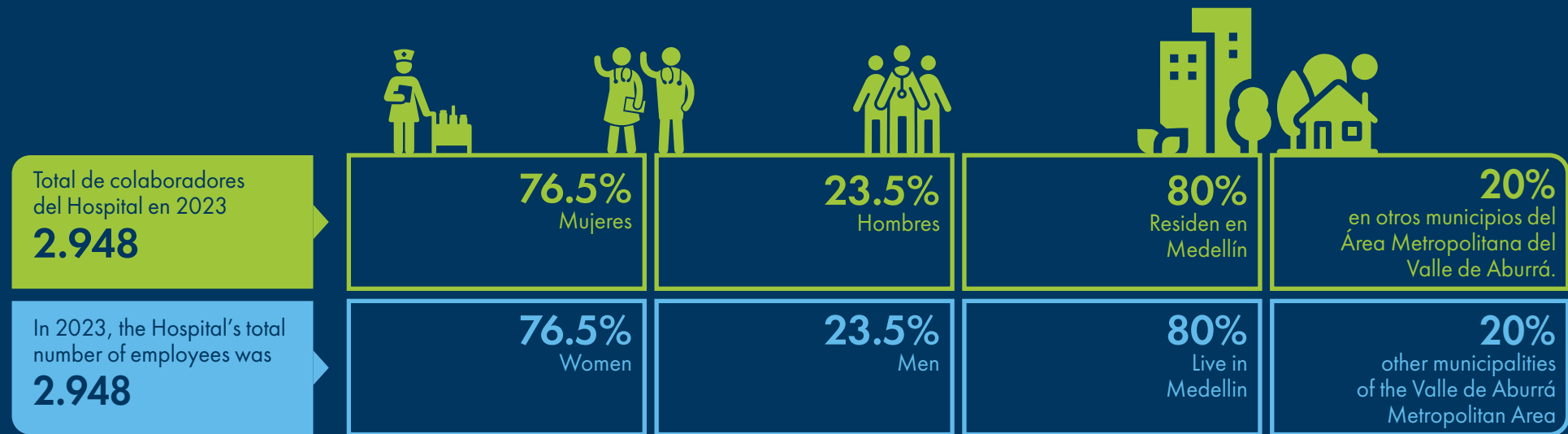
IAMII RE-CERTIFICATION

Our Hospital consolidates itself as a Women- and Comprehensive Infancy-Friendly Institution. The Hospital also secured the renewal of the certificate granted by the Governor of Antioquia's Sectional Secretariat of Healthcare and Social Protection.

HOSPIRANK

Best equipped to receive patients: Nº2 in the country Nº1 in Antioquia	Best equipped for advanced diagnostic imaging: Nº3 in the country Nº1 in Antioquia
Largest quantities of basic surgical equipment: Nº2 in the country Nº1 in Antioquia	Best equipped to receive high-risk patients: Nº2 in the country Nº1 in Antioquia

EMPLEADOS [GRI 2-7]



EMPLOYEES [GRI 2-7]



Jefes de Enfermería Hospital Pablo Tobón Uribe - Fotografía HPTU.

1.2. ESTRUCTURA DE GOBERNANZA Y COMPOSICIÓN EN EL HOSPITAL [GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-11] [GRI 2-12]

Los órganos de gobierno del Hospital están conformados por la Junta Directiva, nombrada por disposiciones testamentarias del Señor Pablo Tobón Uribe, y el Comité de Dirección, conformado por el Director General y los Jefes de las Divisiones Médica, Paramédica, Administrativa y Financiera, Gestión Humana, Calidad, Operaciones, Control Interno y Secretaría General y de Asuntos Legales [GRI 2-9A].

La Junta Directiva del Hospital está integrada por ocho miembros; de los cuales, siete tienen su origen en la voluntad del testador y uno en disposiciones legales, bajo la siguiente estructura:

01

MIEMBROS POR VOLUNTAD DEL TESTADOR:

- Gobernador del Departamento de Antioquia o su delegado personal permanente.
- Alcalde del Municipio de Medellín o su delegado personal permanente.
- Presidente de la Sociedad de Mejoras Públicas de Medellín o su delegado personal permanente.
- Cuatro ciudadanos designados por el Señor Arzobispo de Medellín o por quien hiciere las veces de Ordinario Eclesiástico en la Arquidiócesis, con sus respectivos suplentes numéricos.

1.2. GOVERNANCE AND ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE HOSPITAL [GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-11] [GRI 2-12]

The governing bodies of the Hospital comprise the Board of Directors, which is appointed by the testamentary provisions of Mr. Pablo Tobón Uribe, and the Management Committee, formed by the General Director and the Heads of the Medical, Paramedical, Administrative & Financial, Human Management, Quality, Operations and Internal Control divisions, and the General and Legal Affairs Secretariat [GRI 2-9A].

The Hospital's Board of Directors is formed by eight members, seven of whom are appointed according to the will of the testator, and one is appointed pursuant to legal provisions, as follows:

01

MEMBERS APPOINTED ACCORDING TO THE TESTATOR'S WILL :

- Governor of the Department of Antioquia or their permanent personal delegate.
- Mayor of the Municipality of Medellín or their permanent personal delegate.
- Chairperson of Medellín's Public Improvement Society or their permanent personal delegate.
- Four citizens appointed by the Archbishop of Medellín or by the person acting as Ecclesiastical Ordinary in the Archdiocese, with their respective non-specific substitutes.

02

MIEMBRO DE LA JUNTA QUE TIENE SU ORIGEN EN DISPOSICIONES LEGALES:

- Representante del Sector Salud designado de acuerdo con las disposiciones legales, con derecho a voz, pero sin voto. [GRI 2-10A].

El proceso de elección de estos miembros; se inicia en la misma Junta, en la cual se eligen los candidatos que se presentan al nominador, teniendo en cuenta el perfil requerido, de acuerdo con los estatutos. Para la presentación de candidatos, la Junta Directiva busca personas con compromiso social, amplia trayectoria en los campos profesionales, empresariales y sociales, además de la diversidad de saberes, la representatividad ante la sociedad, sin descuidar el equilibrio de género. [GRI 2-12A].

02

BOARD MEMBER APPOINTED ACCORDING TO LEGAL PROVISIONS:

- Healthcare sector representative appointed according to the legal provisions, who shall have the right to address the board but not to vote. [GRI 2-10A].

The process to elect the Directors starts with the Board itself, which selects candidates that are proposed to the nominator officer, considering the required profile and based on the bylaws. For the presentation of candidates, the Board of Directors looks for people with a deep social commitment, a broad background in the professional, business and social contexts, as well as a diverse range of knowledge and representativeness of society, without disregarding the gender balance. [GRI 2-12A].

RESPONSABILIDADES DE LA JUNTA DIRECTIVA [GRI 2-13] [GRI 2-12B]

Las responsabilidades de la Junta Directiva y la rendición de cuentas se encuentran definidas en los estatutos del Hospital y en el reglamento de funcionamiento de la Junta. Algunas de ellas son:

- Aprobar el reglamento, las normas y disposiciones para el régimen interno del Hospital y el suyo propio.
- Reformar los Estatutos del Hospital y someterlos a la aprobación de la autoridad competente.
- Aprobar la misión, la visión y el plan estratégico del Hospital, contribuir a su recta interpretación, a una más eficaz implantación y garantizar su revisión periódica.
- Determinar las políticas y orientaciones generales del Hospital.
- Elegir sus dignatarios en los términos establecidos por los estatutos del Hospital.
- Nombrar, evaluar y remover al Director General.
- Determinar los criterios para fijar la remuneración del personal y sus esquemas. Definir la remuneración del Director General y aprobar las de los Jefes de División.
- Definir el plan de sucesión y desarrollo de líderes para los cargos directivos.
- Designar a los representantes legales suplentes.
- Nombrar y remover al Revisor Fiscal principal y suplente, y señalar su remuneración.
- Aprobar la estructura organizacional y sus políticas.

RESPONSIBILITIES OF THE BOARD OF DIRECTORS [GRI 2-13] [GRI 2-12B]

The responsibilities of the Board of Directors and the corresponding accountability are established in the Hospital's bylaws and in the Board's operation rules. The following are some examples:

- To approve the rules, regulations and provisions for the Hospital's internal governance, as well as its own.
- To amend the Hospital's Bylaws and submit them to the relevant authority for the corresponding approval.
- To approve the Hospital's mission, vision and strategic plan; to contribute to their correct interpretation and an effective implementation; and to ensure they are periodically reviewed.
- To determine the Hospital's general policies and guidelines.
- To elect its officers pursuant to the terms established in the Hospital's bylaws.
- To appoint, evaluate and dismiss the General Director.
- To determine the criteria for establishing the compensation of the staff and the corresponding plans. To establish the compensation of the General Director and approve the compensation of the Heads of the Divisions.
- To formulate the leader development and succession plan for the senior management positions.
- To appoint the substitute legal representatives.
- To appoint and dismiss the main and substitute Tax Auditor, and to establish their compensation.
- To approve the organizational structure and its policies.

- Aprobar los presupuestos financieros.
 - Velar por la salud financiera del Hospital y dar orientaciones requeridas para que este permanezca financieramente estable en el tiempo.
 - Examinar los riesgos y el establecimiento de planes de contingencia para afrontar las circunstancias que pongan en peligro la supervivencia y el cumplimiento de la misión del Hospital.
 - Crear los Comités que considere necesarios y recibir información acerca de su funcionamiento.
- Autorizar sobre arrendamientos y enajenación de los bienes del Hospital y establecer las bases para la celebración de sus contratos.
 - Ordenar el otorgamiento de las distinciones oficiales del Hospital.
 - Autoevaluarse en forma individual y colegiada anualmente. Convenir las acciones para mejorar su gestión.

- To approve the financial budgets.
 - To watch over the Hospital's financial health and to provide the guidance required to maintain its financial stability over time.
 - To examine the risks and the formulation of contingency plans to deal with the circumstances that endanger the Hospital's survival and the fulfillment of its mission.
 - To create the committees deemed necessary and to receive information related to their operation.
 - To authorize leases and transfers of the Hospital's assets, and to establish the conditions for signing contracts.
- To command the granting of the Hospital's official accolades.
 - To self-evaluate in an individual and collegiate manner on a yearly basis. To implement performance-improving actions.



La Junta define con el Director General una agenda estratégica que orienta las sesiones periódicas y efectúa el seguimiento a los planes estratégicos y procesos críticos del Hospital; como la Gestión Humana, la Gestión Financiera, la Gestión del Riesgo y la Gestión de Calidad de la atención, además de aquellos que se deriven del análisis del desempeño del Hospital. La Junta tiene la potestad de crear comisiones para el seguimiento específico de estos temas. En cada una de las reuniones de la Junta, los Líderes y Jefes de Departamento y Sección presentan los planes, avances y resultados en cada uno de los temas definidos en la agenda. [GRI 2-13A].

La Junta aprueba anualmente el presupuesto financiero que incluye el funcionamiento y las inversiones para el cumplimiento cabal de la misión del Hospital. Este es presentado por el Director del Hospital, teniendo en cuenta las necesidades de inversión y del funcionamiento cotidiano. Es potestad de la Junta aprobar las fuentes de financiamiento y cuantías que se requieran, de acuerdo con los estatutos. Además, la Junta Directiva se apoya en la Comisión Financiera para evaluar y ajustar el presupuesto de inversión y funcionamiento. [GRI 2-13] [GRI 2-14].

The Board establishes, in collaboration with the General Director, a strategic agenda that guides the regular sessions and monitors the Hospital's strategic plans and critical processes. Such critical processes include: human management, financial management, risk management, and assistance management, in addition to any other process emerging from the Hospital's operation and performance. The Board has the authority to create commissions that will be in charge of conducting specific monitoring of such matters. In each one of the Board meetings, the leaders and heads of the divisions, departments and sections present plans, progress reports and results regarding each one of the topics included in the agenda. [GRI 2-13A]

On a yearly basis, the Board approves the financial budget, which includes the operation and the investments for the complete fulfillment of the Hospital's mission. The financial budget is presented by the Hospital's Director, and such presentation shall consider both investment and day-to-day operation needs. It is also within the Board's power to approve the sources of funding and the corresponding amounts required according to the bylaws. In addition, the Board relies on the Financial Commission to assess and adjust the investment and operation budget. [GRI 2-13] [GRI 2-14].

EVALUACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA [GRI 2-18]

Desde los estatutos del Hospital se define anualmente la Junta Directiva en dos vías: cada uno de los miembros hace una autoevaluación de su participación y gestión. La gestión es evaluada también por el Director General y los Jefes de División.

El Presidente de la Junta Directiva o su delegado es el responsable de consolidar los resultados de cada uno de los miembros de la Junta. Cada miembro tiene la libertad de expresar los resultados de su autoevaluación. El presidente de la Junta o su delegado presentan los resultados consolidados de la evaluación de los miembros, del Director General y de los Jefes de División. Los resultados de la evaluación se documentan en las actas de la Junta. Con base en los resultados de la evaluación como cuerpo colegiado, la Junta Directiva construye un plan de mejoramiento, al cual se hace seguimiento en el transcurso del año.

POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN [GRI 2-19] [GRI 2-20]

Ninguno de los Miembros de la Junta Directiva podrá ser designado para desempeñar cargos remunerados dentro del Hospital. Ningún empleado del Hospital podrá formar parte de la Junta. En caso de existir algún negocio con entidades en las cuales esté involucrado un miembro de la Junta, deberá dejarse constancia expresa del conflicto de interés. En observancia de la voluntad del testador, los servicios que prestarán los miembros de la Junta Directiva serán ad-honorem.

EVALUATION OF THE BOARD OF DIRECTORS [GRI 2-18]

The composition of the Board of Directors is defined on a yearly basis, pursuant to the Hospital's bylaws, and in two steps: each one of the Directors performs a self-evaluation of its participation and performance. The performance is also assessed by the General Director and the Heads of the Divisions.

The Chair of the Board of Directors or the corresponding delegate is in charge of consolidating the results of each Board member. Each one of them has the freedom to disclose the results of their self-evaluation. The Chair of the Board or the corresponding delegate presents the consolidated results of the evaluations of the Directors, the General Director and the Heads of the Divisions. The evaluation results are duly recorded on the Board meeting minutes. Based on the evaluation results as a collegiate body, the Board of Directors formulates an improvement plan, which is duly monitored throughout the year.

REMUNERATION POLICIES [GRI 2-19] [GRI 2-20]

No Board member shall be appointed to fill remunerated job positions in the Hospital. Likewise, no Hospital employee shall be able to be a Board member. If there is any business deal with an organization in which a Board member is involved, such situation must be explicitly stated and recorded as a conflict of interest. In compliance with the will of the testator, the services provided by the Board members shall be ad honorem.



MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE 2023 [GRI 2-9C]

NOMBRES Y APELLIDOS FULL NAME	JAVIER IGNACIO JARAMILLO VELÁSQUEZ	CARLOS IGNACIO GALLEGO PALACIO
CARGO EN LA JUNTA	Presidente	Vicepresidente Primero
POSITION WITHIN THE BOARD	Chairman	First Vice-Chair

NOMBRES Y APELLIDOS FULL NAME	JUAN MANUEL GÓMEZ ROLDÁN	FRANCISCO HERNÁN SIERRA LOPERA
CARGO EN LA JUNTA	Representante del Señor Alcalde de Medellín	Representante Sociedad de Mejoras Públicas
POSITION WITHIN THE BOARD	Representative appointed by the Medellín Mayor	Representative from the Society of Public Improvements

NOMBRES Y APELLIDOS FULL NAME	GONZALO CORREA ARANGO	MARÍA CAROLINA URIBE ARANGO
CARGO EN LA JUNTA	Vocal	Vocal
POSITION WITHIN THE BOARD	Voting member	Voting member

MEMBERS OF HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE'S BOARD OF DIRECTORS IN 2023 [GRI 2-9C]

**LINA VÉLEZ
DE NICHOLLS**

Vicepresidenta Segunda de la Junta

Second Vice-Chairperson

**JOSEFINA MARÍA
AGUDELO TRUJILLO**

Representante del Señor Gobernador de Antioquia

Representative appointed by the
Antioquia State Governor

**OCTAVIO
BARRIENTOS GÓMEZ**

Vocal

Voting member

**CARLOS FELIPE
LONDOÑO ÁLVAREZ**

Vocal

Voting member

**CLARA INÉS
SÁNCHEZ FRANCO**

Vocal

Voting member

De la Junta Directiva depende el Director General y el representante legal; de este, los demás colaboradores; tiene Revisoría Fiscal y asesores externos de diferentes disciplinas.

The Board of Directors supervises the the legal representative and General Director, and the latter supervises all other Hospital employees. The Hospital also has a Statutory Auditor and external advisers from multiple disciplines.

MIEMBROS COMITÉ DE DIRECCIÓN 2023 [GRI 2-9A] [GRI 2-9C]



NOMBRES Y APELLIDOS
FULL NAME

ANTONIO JOSÉ
LOPERA UPEGÜI

CARLOS ALBERTO
CADAVID
GUTIÉRREZ

MARÍA VICTORIA
RESTREPO
CEBALLOS

LUISA FERNANDA
RAMÍREZ POSADA

CARGO EN EL COMITÉ
DE DIRECCIÓN

Director General y
Representante Legal

Jefe División Médica

Jefe División de Calidad
y Representante
Legal Suplente

Jefe División
Administrativa y
Financiera y Representante
Legal Suplente

POSITION WITHIN
THE BOARD

General Director and
Legal Representative

Head of the Medical
Division

Head of the Quality
Division and Substitute
Legal Representative

Head of the Administrative
and Financial Division,
and Substitute Legal
Representative

STEERING COMMITTEE MEMBERS 2023



PIEDAD CECILIA
RESTREPO
BETANCUR

Jefe División Paramédica
hasta el 31 de
Diciembre 2023

Head of the Paramedic
Division (as of
December 31 2023)



MARÍA ADELAIDA
MESA ÁLVAREZ

Jefe División de
Gestión Humana

Head of the Human
Management Division



NATHALIA
VELÁSQUEZ
CORREA

Secretaria General y
de Asuntos Legales

Secretary General and
Legal Affairs Secretary



GUSTAVO ADOLFO
GUTIÉRREZ SOTO

Jefe División de
Operaciones

Head of the Operations
Division



ANDRÉS FELIPE
PINEDA CUARTAS

Jefe de
Control Interno

Head of the Internal
Control Department



EVALUACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL [GRI 2-18]

Anualmente la Junta Directiva tiene la responsabilidad de evaluar al Director General, para ello se utiliza un formato preestablecido. Los resultados de la evaluación del Director General se discuten en sesión de la Junta Directiva y son comunicados al Director General por el Presidente de la Junta.

El Director General del Hospital presenta a la Junta de manera anual la valoración del desempeño de los integrantes del Comité de Dirección y analiza con la Comisión de la Mesa el respectivo plan de mejora.

EVALUATION OF THE GENERAL DIRECTOR [GRI 2-18]

Every year, the Board of Directors has the responsibility to evaluate the General Director's performance by means of a preestablished form. The results of said evaluation are discussed in one of the Board of Directors meetings and the conclusions are communicated to the General Director by the Board's Chairperson.

The Hospital's General Director presents every year to the Board the performance assessment of all the Management Committee members and analyzes the respective improvement plan with the Board's Commission.

1.3. ÉTICA E INTEGRIDAD [GRI 2-15]

PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN A NIVEL INSTITUCIONAL

PRINCIPIOS FILOSÓFICOS FUNDAMENTALES DEL HOSPITAL

El Hospital cree que cada paciente, por su dignidad de persona, merece toda la consideración y lo mira como tal, y como miembro de una familia y de una comunidad. Por consiguiente, brinda al enfermo todo el respeto, atención y ayuda a que tiene derecho como ser humano.

- Porque toda institución es reflejo de quienes la integran, el personal que presta servicios en el Hospital se elige dentro de los más altos niveles morales, con la indispensable preparación y con el mayor sentido de servicio a la comunidad.
- La calidad de los servicios que presta el Hospital depende de la capacidad, de la preparación y del mejoramiento continuo de las personas que en él sirven.

1.3. ETHICS AND INTEGRITY [GRI 2-15]

ANTI-CORRUPTION PRACTICES AT THE INSTITUTIONAL LEVEL

ESSENTIAL PHILOSOPHICAL PRINCIPLES OF THE HOSPITAL

The Hospital believes that each one of its patients, acknowledging their dignity as a person, deserves its entire consideration, and not only regards them as a dignified person but as a member of both a family and a community. Therefore, the Hospital treats all patients with utmost respect and provides them with all the attention and assistance they are entitled to as human beings.

- As all institutions are the reflection of those who form it, the staff that provides services at the Hospital is selected according to the highest moral standards, along with the indispensable preparation and the broadest vocation for serving the community.
- The quality of the services provided by the Hospital lies on the capacity, preparation and continued improvement of its employees and all other people working at the Hospital premises.

- El Hospital procura al máximo el continuo desarrollo humano y técnico de todos sus servidores y está convencido de la necesidad de programas educativos para ellos y para la comunidad. Propicia estos programas en la medida de sus capacidades y así mejora constantemente la condición humana de su personal y la calidad de sus servicios.
- Como Hospital Universitario, participa activamente en la formación de personal médico, paramédico y administrativo del sector salud y realiza investigación dentro de estrictos criterios éticos.
- El Hospital no tiene ánimo de lucro, por ello sus excedentes son reinvertidos en su mejoramiento y en el cumplimiento de su responsabilidad social.
- Cree el Hospital que toda persona o grupo familiar, de acuerdo con su sistema de seguridad social y según su nivel socioeconómico, debe devolver a la comunidad, a través del Hospital, total o parcialmente, el valor de los servicios que recibe.
- La atención en salud es un derecho constitucional de los colombianos. El Hospital por convicción se obliga a hacer uso racional y pertinente de los recursos; así mismo, de unir esfuerzos con los demás actores del sector salud para ello.
- El Hospital Pablo Tobón Uribe es un Hospital general, abierto a toda la comunidad sin distinción de raza, ideología, religión o condición social.
- El Hospital presta servicios de salud, acordes con las mayores necesidades de la comunidad, sin duplicar los que estén debidamente cubiertos.

- The Hospital strives to enable the continued human and technical development of all its employees, and it is fully convinced of the need for education programs for them and for the community. These programs are formulated according to their capabilities with the aim of constantly improving the human condition of the staff, as well as the quality of the services they render.
- As a university Hospital, it actively participates in the training of medical, paramedical and administrative staff from the healthcare sector, and conducts research under strict ethical criteria.
- The Hospital is a non-profit institution, which is why its surplus is reinvested in its improvement and in the fulfillment of its social responsibilities.
- It is the belief of the Hospital that every single patient or family group, according to their social security system and to their socioeconomic level, should give back to the community through the Hospital, either partially or in full, the value of the services the patient receives.
- Healthcare services are a constitutional right of all Colombians. As it is its conviction, the Hospital commits to make rational and relevant use of all resources, and to gather efforts with all other actors from the healthcare sector for such purpose.
- Hospital Pablo Tobón Uribe is a general Hospital, open to the entire community without any distinction of race, ideology, religion or social condition.
- The Hospital provides healthcare services suited to the most pressing needs of the community, without replicating those that are already covered by other institutions.

COMPASIÓN:

Acompañar, acoger,
comprender y aliviar.

COMPASSION:

Supporting, embracing,
understanding and alleviating.



CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

A través de este documento, el Hospital compila los principios y valores éticos de transparencia, los cuales se convierten en mecanismos y herramientas de autorregulación en la labor de su gobierno corporativo, para lograr así una gestión integral, eficiente y transparente, generando y fortaleciendo en sus grupos de interés, la confianza entre todas las partes.

CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

Tiene como propósito ilustrar y armonizar mediante enunciados claros, sencillos y prácticos los principios y valores del Hospital con la conducta de sus colaboradores para que sean personas testimoniales y coherentes en sus actuaciones laborales, institucionales y sociales, dentro y fuera del Hospital y en su interacción consigo mismo, con los pacientes, con el equipo laboral, la familia, las instituciones del entorno y el medio ambiente. El contenido de este código se entiende como el marco ético dentro del cual pretende el Hospital que se desenvuelvan todas las actuaciones de sus colaboradores, aun en aquellos casos no considerados explícitamente en su contenido.

COMPROMISO FRENTE AL RIESGO DEL LAVADO DE ACTIVOS, LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y LA FINANCIACIÓN DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA.

La Junta Directiva, La Dirección General, los Jefes de División, Departamento, Sección y Unidad, así como todos los colaboradores del Hospital; mantienen la cultura de prevenir, detectar y controlar que la institución sea utilizada como instrumento para el Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM).

CODE OF GOOD GOVERNANCE

By means of this document, the Hospital compiles the ethical and transparency principles and values that become self-regulation mechanisms and tools for its governance work in order to achieve a comprehensive, efficient and transparent operation, thus earning, building up and strengthening the necessary trust among its stakeholders.

CODE OF ETHICS AND CONDUCT

Its purpose is to illustrate and harmonize, through clear, simple and practical statements, the principles and values of the Hospital with the conduct of its employees for them to be coherent and representative people in their work-related, institutional and social actions, both inside and outside the Hospital, and in their interaction with themselves, the patients, the work team, their family, associated institutions and the environment. The contents of this Code must be interpreted as the ethical framework supporting and governing all the actions of the Hospital's employees, even in those cases that are not explicitly included in its content.

COMMITMENT REGARDING THE RISK OF MONEY LAUNDERING, TERRORISM FINANCING AND THE FINANCING OF THE PROLIFERATION OF WEAPONS OF MASS DESTRUCTION.

The Board of Directors, the General Director, the Heads of the Divisions, Departments, Sections and Units, as well as all the Hospital employees foster a culture focused on preventing, detecting and controlling all actions intended to use the Institution as an instrument for money laundering, terrorism financing and the financing of the proliferation of weapons of mass destruction (ML/TF/FPWMD).



Equipo Trabajo Social Hospital Pablo Tobón Uribe - Fotografía HPTU.

El Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAFT/FPADM) contiene:



01. Políticas de ética que orientan la actuación de la alta gerencia, administradores y colaboradores.



02. Políticas de vinculación y conocimiento de contrapartes.



03. Políticas para el manejo de efectivo.



04. Gestión de operaciones inusuales.

The System for managing risks associated with money laundering, terrorism financing and the financing of the proliferation of weapons of mass destruction (abbreviated SARLAFT/FPADM in Spanish) includes the following elements



01. Ethics policies that guide the actions carried out by the senior management, other executive managers and the employees in general.



02. Policies for engaging counterparties and maintaining knowledge on them.



03. Cash management policies.



04. Management of unusual operations.



05. Reporte de operaciones sospechosas.



06. Procedimientos y metodologías para la identificación, evaluación, control y monitoreo de riesgos.



07. Capacitaciones al personal.



08. Colaboración con las autoridades.

Este sistema está contenido en el MANUAL SARLAFT/FPADM aprobado por la Junta Directiva y es administrado por el Oficial de Cumplimiento del Hospital, quien tiene la responsabilidad de evaluar los mecanismos de prevención, a fin de establecer la efectividad de los mismos y su cumplimiento por parte de todos los colaboradores del Hospital.



05. Reporting of suspicious operations.



06. Procedures and methodologies for identifying, evaluating, controlling and monitoring risks.



07. Providing training to the staff.



08. Collaboration with the authorities.

This system is included in the SARLAFT/FPADM MANUAL approved by the Board of Directors and it is managed by the Hospital's Compliance Officer, who is responsible for evaluating the prevention mechanisms in order to establish their effectiveness, as well as their fulfillment by all of the Hospital's employees.

GESTIÓN DE RIESGOS

Por medio de la implementación del Sistema Integrado de Gestión de Riesgos, el Hospital busca:



Fortalecer la prestación, el cumplimiento de metas, el mejoramiento y la mitigación de los riesgos en salud, con el fin de brindar servicios con mayor calidad y oportunidad.



Incrementar la probabilidad de que los eventos de mayor impacto (eventos en salud, administrativos, financieros, entre otros) sean detectados y prevenidos antes de que se materialicen.



Estimular la transparencia, la calidad y la preservación de la información.

RISK MANAGEMENT

By implementing the Integrated Management System, the Hospital intends to:



Strengthen the healthcare assistance, the fulfillment of goals, the improvement of all aspects of the Hospital, and the mitigation of health-related risks with the aim of providing services with increasingly higher levels of quality and timeliness.



Increase the probability of detecting and preventing high-impact events (health-related, administrative, financial, among other) before they materialize



Stimulate the transparency, quality and preservation of the information



Generar condiciones de estabilidad operativa y financiera a través de la implementación de Subsistemas de Administración de Riesgos estratégicamente diseñados e implementados, y debidamente documentados. Para ello define Políticas de Gestión de Riesgo y manuales de procesos y procedimientos; donde se incluyen Metodologías de valoración de los riesgos y las funciones de los Órganos de Control.

Impulsar las mejores prácticas de Gobierno Organizacional e incorporar e interiorizar el Código de Conducta y Buen Gobierno en todas las instancias del Hospital.

Fomentar una cultura de autocontrol, supervisión y gestión de riesgos de manera que se interiorice en toda la estructura del Hospital, para ello incluirá las políticas de Control Interno.



Generate operational and financial stability conditions by implementing risk management sub-systems strategically designed and deployed, and duly documented. For that purpose, the Hospital formulates risk management policies and process and procedure manuals that include risk assessment methodologies and clearly defined functions of the control bodies.

Promote the leading practices in terms of corporate governance and to incorporate and embrace the Code of Conduct and Good Governance at all levels and instances in the Hospital

Foster a culture based on self-control, oversight and risk management in such a way it is internalized across the entire structure of the Hospital, including the Internal control policies for such purpose.

LÍNEA DE TRANSPARENCIA [GRI 2-26]

Desde el año 2015 el Hospital cuenta con la Línea de Transparencia la cual tiene como objetivo que los colaboradores, proveedores, clientes y público en general informen irregularidades que se presenten al interior de la institución con respecto a los siguientes temas:

- Mal ambiente laboral
- Falta de transparencia en las relaciones comerciales
- Corrupción
- Conflictos de interés
- Apropiación/ uso indebido de insumos y activos
- Fraude
- Manipulación de documentos
- Revelación de información confidencial

LÍNEA DE TRANSPARENCIA
018000114788

TRANSPARENCY HOTLINE [GRI 2-26]

Since 2015, the Hospital has had a Transparency Hotline. Its objective is for collaborators, suppliers, clients and the general public to report irregularities occurring within the institution, regarding any of the following issues:

- Inadequate work environments
- Lack of transparency in business relationships
- Corruption
- Conflicts of interest
- Misappropriation or misuse of supplies and assets
- Fraud
- Document tampering
- Disclosure of confidential information

TRANSPARENCY HOTLINE
018000114788





Equipo Servicio al Cliente Hospital Pablo Tobón Uribe - Fotografía HPTU.

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES [GRI 2-15]

Esta política del Hospital busca que todos sus colaboradores eviten cualquier conflicto entre sus propios intereses y los intereses de terceros como proveedores, clientes, contratistas o cualquier otra entidad o persona fuera del Hospital.

También se considera conflicto de intereses para un colaborador que durante su permanencia en el Hospital dé a un tercero o utilice, para su propio beneficio, información confidencial obtenida a través de su trabajo.


POLICY ON CONFLICTS OF INTEREST [GRI 2-15]

The objective of this Hospital policy consists in ensuring that all its employees avoid any type of conflicts between their interests and the interests of third parties, such as suppliers, clients, contractors, or any other entity or person external to the Hospital.

It is also considered a conflict of interest for an employee who, during their tenure in the Hospital, gives to a third party, or uses for their benefit, confidential information obtained through their work.






VALORES INSTITUCIONALES

El funcionamiento del Hospital está inspirado en los siguientes valores institucionales como pilares que sustentan su actuación y afirman su identidad:

				
INTEGRIDAD	COMPASIÓN	RESPECTO	EXCELENCIA	EQUIDAD
Es el hábito de actuar con rectitud, probidad, auto-crítica, justicia, coherencia e impecabilidad ética.	Es la capacidad de situarse al lado de quien sufre. Es la actitud del otro que motiva a comprender, acompañar, acoger y aliviar dicha circunstancia.	Es la capacidad para reconocerse a sí mismo y al otro como dignidad que lleva a ser cortés, a comportarse de acuerdo con las buenas costumbres y a valorar y aceptar la diversidad y la diferencia.	Es la búsqueda permanente de una calidad superior en el campo ético, humano, científico, técnico y administrativo; en una cultura de aprendizaje y mejora continua.	Consiste en valorar las singularidades y desigualdades de los demás; con el fin de dar el trato más justo acorde con sus circunstancias.

INSTITUTIONAL VALUES

The operation of the Hospital is inspired by the following institutional values as the pillars that support its actions and maintain its identity:

				
INTEGRITY	COMPASSION	RESPECT	EXCELLENCE	FAIRNESS
The habit of having a conduct based on uprightness, probity, self-criticism, justice, coherence and ethical flawlessness.	The capability of being by the side of someone who is suffering. It is the attitude that motivates to understand, support, embrace and alleviate such circumstance.	The capacity to recognize oneself and the others based on the dignity that drives people to be polite, to behave decently, and to value and accept diversity and differences.	Permanent search for a higher quality in the ethical, human, scientific, technical and administrative contexts based on a culture focused on learning and improving continuously.	This trait consists in valuing the uniqueness and the inequalities of other people with the purpose of giving them the fairest treatment according to their circumstances

1.4. DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL SOBRE DESARROLLO SOSTENIBLE [GRI 2-22]

El Hospital Pablo Tobón Uribe presenta a la comunidad La Memoria de Sostenibilidad en su décimo séptima versión. Incluye un seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y utiliza la metodología GRI (Global Reporting Initiative) para medir el progreso en estas áreas.

EL 2024 PLANTEA DESAFÍOS SIGNIFICATIVOS PARA EL SECTOR SALUD.

La escasez del personal sanitario y el agotamiento profesional exacerbado por la pandemia Covid-19, junto con el envejecimiento de la población y el aumento de enfermedades crónicas como la obesidad, generan una presión adicional. A esto se suman las repercusiones en la salud derivadas del cambio climático, el incremento de los costos de la tecnología y en el ámbito nacional las propuestas de reformas significativas al sistema de salud, constituyendo los principales retos para este año.

1.4. GENERAL DIRECTOR'S STATEMENT ON SUSTAINABLE DEVELOPMENT [GRI 2-22]

Hospital Pablo Tobón Uribe discloses the seventeenth edition of its Sustainability Report. It includes a monitoring of the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) and uses the GRI (Global Reporting Initiative) methodology to measure the progress in these areas.

FOR THE HEALTHCARE SECTOR, 2024 POSES SIGNIFICANT CHALLENGES.

The shortage of healthcare personnel and the professional exhaustion exacerbated by the COVID-19 pandemic, along with an aging population and the increase in chronic diseases, such as obesity, exert additional pressure. In addition to this, there are the repercussions on people's health emerging from climate change, the increased costs of technology and, in the Colombian context, the proposed significant reform to the healthcare system, which represent the main challenges this year.



Dr. Antonio José Lopera Upegui - Director General Hospital Pablo Tobón Uribe - Fotografía HPTU.

ESCASEZ Y AGOTAMIENTO DEL PERSONAL SANITARIO. BIENESTAR DE LOS COLABORADORES UNA PRIORIDAD ESTRATÉGICA

A nivel mundial se anticipa un déficit de personal sanitario de 10 millones para el 2030. En nuestro país esta escasez se acentúa especialmente en el ámbito de la enfermería. Esta situación ha sido exacerbada durante la pandemia de Covid-19, evidenciándose un notable aumento del burnout del personal hasta en un 49%. Además, se ha observado un fenómeno migratorio de profesionales hacia países con mayores ingresos. La prioridad estratégica radica en el bienestar del personal, siendo fundamental abordar el incremento de la carga administrativa que recae sobre el personal asistencial como una causa significativa de este fenómeno.

La implementación de herramientas estructuradas destinadas a mejorar el bienestar, como la certificación efr® (Empresa Familiarmente Responsable) que busca conciliar la vida personal, laboral y familiar, se ha integrado

con éxito en nuestro Hospital. Así mismo, reconocemos que un liderazgo fundamentado en propósitos es esencial para mantener la motivación y la confianza del personal.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA)

Indudablemente, la Inteligencia Artificial (IA) ejercerá un impacto en el sector salud, abarcando tanto el ámbito administrativo como la prestación del servicio de salud (diagnóstico y tratamiento). Es crucial concebirla como una herramienta destinada a complementar la labor del personal sanitario en lugar de sustituirlo. La implementación de estos avances requiere someterse a un análisis riguroso basado en la evidencia científica. Es imperativo establecer un marco ético para garantizar su uso adecuado y comprender los riesgos asociados, tales como el sesgo de diseño y potencial pérdida de protección de datos personales.

SHORTAGE AND EXHAUSTION OF HEALTHCARE PERSONNEL. EMPLOYEE WELL-BEING IS A STRATEGIC PRIORITY

In the worldwide context, a healthcare personnel deficit of 10 million is expected by 2030. In Colombia, this shortage is particularly heightened in the field of nursing. This situation became exacerbated during the COVID-19 pandemic, and one of its signs is the significant 49% increase in burnout cases among the personnel. Moreover, a migratory phenomenon has been observed among healthcare professionals who depart in search for higher income. The strategic priority lies on the well-being of the healthcare personnel, which means it is essential to address the increased administrative burden that falls on them, as it is an important cause of such phenomenon.

The implementation of structured tools intended to improve the well-being, such as the efr® (Familiarly Responsible Company) certification, which seeks to reconcile the employees' personal, work and family life, has

been successfully integrated in our Hospital. Furthermore, we reckon that a leadership based on purposes is fundamental to maintain the staff's motivation and trust.

ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Undoubtedly, artificial intelligence (AI) will produce a significant impact on the healthcare sector, including both the administrative context to the provision of healthcare services (diagnosis and treatment). It is essential to conceive it as a tool destined to supplement the work of the healthcare personnel, instead of replacing them. The implementation of such breakthroughs requires the execution of a thorough analysis based on scientific evidence. It is imperative to establish an ethical framework to ensure their adequate use and understand the associated risks, such as the design bias and the potential loss of personal data protection.

Los primeros logros en el ámbito asistencial se centran en la reducción de la carga administrativa del personal. Se estima que hasta un 66% del tiempo de un médico se dedica a tareas documentales en la historia clínica, identificándose esta carga como un factor contribuyente al burnout profesional. En nuestra institución, hemos progresado en la implementación de herramientas de inteligencia artificial destinadas a la detección temprana de deterioro clínico y la validación de prescripciones médicas.

CONSECUENCIAS EN SALUD DEL CAMBIO CLIMÁTICO

El incremento de los gases de efecto invernadero conlleva a un aumento de la temperatura global, un aumento del nivel de los océanos y un incremento en los eventos climáticos extremos.

Las repercusiones en salud son diversas e incluyen enfermedades asociadas al calor, como un aumento de partos prematuros y mayor mortalidad cardiovascular. Así mismo, un aumento de enfermedades respiratorias debido a la mala calidad del aire y la presencia de enfermedades como el cólera a causa de una calidad deficiente del agua. Además, se destacan enfermedades transmitidas por vectores, como malaria y dengue. Estos efectos serán más pronunciados en países de bajos ingresos y ubicados en regiones tropicales.

Los servicios de salud contribuyen con el 5% de las emisiones de carbono, siendo el 80% de estas originadas en la cadena de suministros. Por ende, es imperativo explorar estrategias orientadas a la reducción de residuos, tales como implementar cadenas de suministro circulares.

The first achievements in the context of healthcare assistance are centered on reducing the staff's administrative burden. It is estimated that physicians spend up to 66% of their time on documentary tasks related to medical records, which allows confirming this burden as a factor that contributes to their professional burnout. In our institution, we have made progress in the implementation of artificial intelligence tools intended to make an early detection of clinical deterioration and confirm medical prescriptions.

HEALTH-RELATED CONSEQUENCES OF CLIMATE CHANGE

The increase in the emission of greenhouse gases around the world entails rising temperatures at the worldwide scale, in addition to the rising sea levels and the growing number of extreme climate events taking place every year.

The health-related repercussions of such changes are diverse and include diseases associated with heat, as it is the case of the increasing number of premature births and the growing cardiovascular mortality rate. Moreover, the increased occurrence of respiratory diseases due to bad air quality and the presence of illnesses like cholera linked to deficient water quality are other proven examples. In addition, there has been a significant increase in vector-borne diseases, such as malaria and dengue fever. These effects will be more pronounced in low-income countries located in tropical regions.

Healthcare services contribute 5% of the carbon emissions, and 80% of such emissions originate in the supply chain. Therefore, it is critical to explore strategies focused on reducing the amount of waste, as it is the case of implementing circular supply chains.

Nuestra institución forma parte de la red de Hospitales Verdes y recientemente ha realizado la medición de su huella de carbono. Este ejercicio se llevó a cabo con el objetivo de establecer una línea de base que nos permita cuantificar con precisión el impacto de las estrategias implementadas en materia de sostenibilidad.

ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

El proceso de envejecimiento de la población es una tendencia irreversible y en Colombia actualmente el 13.9% de la población, equivalente a 7.2 millones de personas, tienen más de 60 años. Este fenómeno conlleva una mayor carga de enfermedad y un aumento de los costos de atención. En consecuencia, es esencial que los modelos de atención se adapten a

esta transformación demográfica. Este ajuste amerita un enfoque interdisciplinario e integral para abordar de manera efectiva las necesidades de la población envejecida.

En nuestra institución, contamos con un programa denominado VIDA (Vejez - Integral - Digna y Autónoma) que busca garantizar integralidad en la atención a la población mayor.

Este programa abarca la prevención y atención de fracturas (ortogeriatría), la prevención del delirium, el manejo del deterioro cognitivo, el síndrome de fragilidad, así como otras enfermedades neurodegenerativas.

Además, se ocupa del cuidado de adultos mayores polimedicados y aquejados por múltiples enfermedades (pluripatológicos).

Our institution has been part of the Green Hospital Network for years and, more recently, had its carbon footprint measured. This exercise was conducted with the objective of establishing a baseline that enables us to make a precise quantification of the impact achieved by the strategies implemented in terms of sustainability.

AGEING POPULATION

The population's aging process is an irreversible trend and, currently in Colombia, 13.9% of the population, which is equivalent to 7.2 million people, are over 60 years old. This phenomenon entails a greater burden of disease and, thus, increased assistance costs. Consequently, it is essential that the assistance models adapt to such demographic transformation. This adjustment requires an interdisciplinary and integrated approach in order to effectively address the ageing population's needs.

Hospital Pablo Tobón Uribe has a program called VIDA (Spanish acronym for comprehensive, dignified and autonomous old age), which is intended to ensure the comprehensiveness of the healthcare assistance provided to the population.

This program covers the prevention and care of fractures (orthogeriatrics), delirium prevention, cognitive deterioration management, frailty syndrome, as well as other neurodegenerative diseases.

In addition, the program includes the care for polymedicated elderly patients and those suffering from multiple diseases (multi-pathological).

It is worth highlighting that this model is articulated with outpatient management services, whether it is at the patient's home or long-term care facilities.

Cabe destacar que este modelo está articulado con el manejo ambulatorio ya sea en el hogar del paciente o en instituciones de larga estancia.

AUMENTO DE LOS COSTOS DE ATENCIÓN Y DE LA TECNOLOGÍA

Como hemos observado previamente, el envejecimiento de la población conlleva una mayor carga de enfermedad y mayores costos de atención. A esto se suma un incremento en los costos asociados a la tecnología.

Los desafíos que enfrentan los sistemas y las instituciones son considerablemente amplios, ya que se requiere una mayor eficiencia sin comprometer la calidad. De esta necesidad nacen los modelos de medicina basada en valor.

Desde el 2005 nuestra Institución ha contado con un Comité dedicado a la evaluación de tecnologías en salud, la cual, mediante un criterio de costo/efectividad, orienta qué tecnologías deben ser implementadas en la Institución. Hasta la fecha hemos evaluado más de 180 tecnologías, lo que nos permite realizar un uso racional de los recursos y, por consiguiente, generar ahorro significativo para el sistema de salud.

AUMENTO DE LAS ENFERMEDADES CRÓNICAS NO TRANSMISIBLES - CASO OBESIDAD

Es innegable el aumento de la incidencia de numerosas enfermedades crónicas en los últimos años, lo cual representa una carga significativa para los recursos de los sistemas de salud. Tomamos como ejemplo el caso de la obesidad. Su prevalencia ha experimentado un notable incremento

INCREASED COSTS OF BOTH HEALTHCARE ASSISTANCE AND TECHNOLOGY

As it was already discussed above, population aging entails a greater burden of disease and, thus, growing healthcare assistance costs. In addition to this, the costs associated with technology have also been on the rise.

Therefore, the challenges facing the healthcare systems and institutions are considerably broad, as there is the need for a higher level of efficiency without compromising the quality. Value-based medicine models emerge from this need.

Since 2005, our Hospital has had a specific office focused on evaluating healthcare technologies, which determines what tools and methods should be implemented based on a cost-effectiveness criterion. More than 180

technologies have been evaluated so far, enabling the Hospital to ensure a rational use of its resources and, therefore, generate significant savings for the healthcare system.

INCREASE IN NON-COMMUNICABLE CHRONIC DISEASES - CASE: OBESITY

The increase in the occurrence of several chronic diseases over the past few years is undeniable, which represents an important burden for the resources of the healthcare systems. Let us take as an example the case of obesity. Its prevalence has experienced a notable increase, going from 3.2% to 10.8% among men and from 6.4% to 15% among women between 1975 and 2014. The projection for 2025 is that the global prevalence will reach

pasando del 3.2% al 10.8% en hombres y 6.4% al 15% en mujeres entre 1975 y 2014. Se proyecta que para 2025 la prevalencia mundial alcance el 18% en hombres y el 21% en mujeres.

En respuesta a esta problemática la Organización Mundial de la Salud (OMS) adoptó en 2022 un plan destinado a reducir la obesidad. Este plan abarca políticas multisectoriales como la imposición de impuestos a las bebidas azucaradas, incentivos a dietas saludables, rediseño de la alimentación escolar y aumento de la actividad física.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Nuestro Hospital cuenta con un área estratégica de Responsabilidad Social y Legitimidad, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo de la comunidad y trascender en el mundo, ser referente e influyente en lo asistencial, social y ambiental.

Los componentes de esta gestión son:

- Calidad, seguridad y accesibilidad a los servicios de salud
- Compromiso con los colaboradores y sus familias
- Gestión con proveedores de bienes y servicios
- Cuidado y compromiso con el medio ambiente.
- Relación con la comunidad local, nacional e internacional.

En el presente informe mostraremos los mayores avances en estos componentes.

En resumen, el 2024 plantea diversos y significativos desafíos para el sector de la salud, emergiendo de una pandemia que dejó secuelas tanto en la sociedad como en el personal sanitario. Insto a quienes lideramos las

18% among men and 21% among women. As a response to this issue, the World Health Organization adopted a plan in 2022 that focuses on reducing obesity. This plan covers multi-sector policies such as the introduction of taxes for all sugary drinks, incentives for healthy diets, the redesign of the school food programs and increased physical activity.

SOCIAL RESPONSIBILITY

The Hospital has established a ‘Social Responsibility and Legitimacy’ strategic pillar, which has the objective of contributing to the development of the community, thus transcending in the world and being an influential flagship regarding all assistance-related, social and environmental aspects in the healthcare sector.

The components of this strategic pillar and the related actions are the following:

- Quality and safety of, and accessibility to healthcare services
- Commitment to the employees and their families
- Management of suppliers of goods and services
- Protection of and commitment to the environment
- Relationships with the local, nationwide and international communities

This report includes the most important progress achievements associated with these components.

In summary, 2024 poses diverse and significant challenges for the health-care sector, emerging to a large extent from a pandemic that left after-effects on both society and the healthcare personnel. I take advantage of this

Instituciones de salud a promover programas que respalden el bienestar y la salud mental de nuestros colaboradores.

En nuestro Hospital abogamos por el lema

“CUIDAR A LOS QUE CUIDAN”

Se requiere un liderazgo basado en propósitos que reflejen los principios fundamentales de la medicina.

La inteligencia artificial se convertirá en un aliado fundamental en numerosas tareas, tanto administrativas como asistenciales, siempre bajo el marco de principios éticos, que garanticen su uso adecuado. La atención a una población en constante envejecimiento demanda la implementación de nuevos modelos de atención interdisciplinarios e integrales requiriendo una gestión más eficiente de los recursos. Las enfermedades asociadas al

cambio climático presentan y continuarán presentando un desafío constante. Por tanto, estrategias destinadas a reducir la huella de carbono de nuestras instituciones deben ser consideradas una prioridad.

La Memoria de Sostenibilidad del Hospital Pablo Tobón Uribe es un testimonio elocuente de nuestro compromiso con la excelencia en la atención médica, el respeto por el medio ambiente y la responsabilidad social. A lo largo de este documento narraremos nuestras acciones y logros en la búsqueda constante de un mundo más saludable y sostenible para las generaciones presentes y futuras. Y seguir sirviendo con el Alma.



Dr. Antonio José
Lopera Upegui

opportunity to encourage every healthcare institution leader to promote programs that protect and foster the well-being and mental health of all our employees. Hospital Pablo Tobón Uribe advocates for

**“TAKING CARE
OF THOSE WHO PROVIDE CARE.”**

This requires a leadership based on purposes that reflect the fundamental principles of medicine.

Artificial intelligence will become an essential ally in many tasks, both administrative and assistance-related, always within the framework of ethical principles that ensure an adequate use. The healthcare assistance provided to a constantly ageing population demands the implementation of new interdisciplinary and integrated assistance models that, in turn, entail more efficient resource management actions. The diseases that are

associated with climate change pose and will continue to pose a constant challenge; therefore, strategies centered on reducing the carbon footprints of our institutions must be deemed a priority.

Hospital Pablo Tobón Uribe’s Sustainability Report is an eloquent testimonial of our commitment to excellence in medical assistance, the respect for the environment and social responsibility. Throughout this document, we will recount our actions and achievements in the constant search for a healthier and more sustainable world for current and future generations and, thus, to continue serving with the Soul.



Dr. Antonio José
Lopera Upegui

1.5. EL HOSPITAL Y SU COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD [GRI 2-23] [GRI 2-24]

El Hospital enfoca su gestión y visión estratégica en articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); para ello prioriza siete de ellos bajo su planteamiento estratégico, impactos relevantes a nivel social, económico y ambiental, así como las necesidades y retos actuales en el sector salud.

En los capítulos de la presente memoria de sostenibilidad se encontrará mayor detalle de la forma cómo el Hospital viene alineando sus acciones hacia el logro de los ODS y los principios del Pacto Global de Naciones Unidas.

1.5. THE HOSPITAL AND ITS COMMITMENT TO SUSTAINABILITY [GRI 2-23] [GRI 2-24]

The Hospital aligns its management work and strategic vision in an articulated manner with the Sustainable Development Goals (SDGs). For this purpose, the Hospital prioritizes seven objectives based on its strategic approach and the relevant impacts in the social, economic and environmental dimensions, as well as the current needs and challenges facing the healthcare sector.

In the chapters of this sustainability report, you will find more details on how the Hospital has aligned its actions towards the fulfillment of the SDGs and the principles of the United Nations Global Compact.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

3 SALUD Y BIENESTAR

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

THE GLOBAL COMPACT

APOYAMOS EL PACTO MUNDIAL

DERECHOS HUMANOS	ESTÁNDARES LABORALES	MEDIO AMBIENTE	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING

4 QUALITY EDUCATION

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

THE GLOBAL COMPACT

WE SUPPORT THE GLOBAL COMPACT

HUMAN RIGHTS	LABOR REGULATIONS	ENVIRONMENT	ANTI-CORRUPTION

CREACIÓN DE VALOR SOCIAL CON LOS GRUPOS DE INTERÉS [GRI 2-29]

Los grupos de interés del Hospital son aquellos actores que impactan o son impactados por la actividad de la institución, que se expresan tanto en términos de intereses y expectativas comunes como de impactos recíprocos. En el relacionamiento con cada uno de ellos, se tienen mecanismos de diálogo e información que permiten identificar necesidades, expectativas y oportunidades que le aportan valor social a las partes interesadas.

Desde el área estratégica de Responsabilidad Social y Legitimidad, el Hospital busca contribuir al desarrollo de la comunidad, trascender en el mundo, ser referente e influyente en lo asistencial, social y ambiental.

A su vez, desde el proceso de Responsabilidad Social, el Hospital tiene como misión contribuir al desarrollo sostenible y crear valor social con sus grupos de interés por medio de la gestión de sus impactos sociales.

The Hospital's stakeholders are those agents that affect or are affected by the activities of the Institution, those that express themselves in terms of both common interests and expectations, as well as in terms of a reciprocal impact. The engagement with each one of them includes the use of communication and information mechanisms, which allow identifying the needs, expectations and opportunities that contribute social value to all stakeholders involved.

Based on its Social Responsibility and Legitimacy strategic pillar, the Hospital seeks to contribute to the well-being of the community, thus transcending in the world and being an influential flagship regarding all assistance-related, social and environmental aspects in the healthcare sector.

In turn, supported on the Social Responsibility process, the Hospital has the mission of contributing to the sustainable development and enabling the creation of social value jointly with its multiple stakeholders by means of the thorough management of social impacts.

CREATION OF SOCIAL VALUE WITH THE STAKEHOLDERS [GRI 2-29]

ESQUEMA DE GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL HOSPITAL



GRUPOS DEL INTERÉS DEL HOSPITAL

- Alta Dirección
- Pacientes nacionales e internacionales
- Colaboradores
- Benefactores
- Cliente asegurador
- Proveedores de bienes y servicios delegados
- Comunidad académica y científica
- Comunidad en general
- Organismos gubernamentales
- Entes de acreditación y certificación nacional e internacional

STAKEHOLDERS HOSPITAL

- Senior Management
- Local and foreign patients
- Employees
- Benefactors
- Insurer client
- Suppliers of goods and services
- Academic and scientific community
- General community
- Government bodies
- Local and international accreditation and certification entities

SOCIAL RESPONSIBILITY MANAGEMENT FLOWCHART



1.6. MATERIALIDAD Y COBERTURA [GRI 3]

El Hospital Pablo Tobón Uribe tiene definido su ejercicio de materialidad de forma bienal, por lo cual, el proceso de análisis del 2023 tuvo en cuenta los temas priorizados en el período anterior (2022) y contrastados a la luz de las proyecciones globales, nacionales e institucionales del sector salud, desde un enfoque de sostenibilidad.

[GRI 3-1].

Los temas priorizados se basan en aspectos de alto impacto para la organización y sus grupos de interés, así como de aquella información relevante para comunicar a la sociedad debido a que representa retos, tendencias o riesgos tanto para el Hospital como para el sector de la salud.

TEMAS MATERIALES E IMPACTOS EN EL HOSPITAL [GRI 3-2]

CUIDADO DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS



1.6. MATERIALITY AND COVERAGE [GRI 3]

Hospital Pablo Tobón Uribe has formulated its materiality exercise biennially; therefore, the 2023 analysis process considered the topics that were prioritized the previous year (2022) and contrasted against the global, countrywide and institutional projections for the healthcare sector based on a sustainability-centered approach. [GRI 3-1]

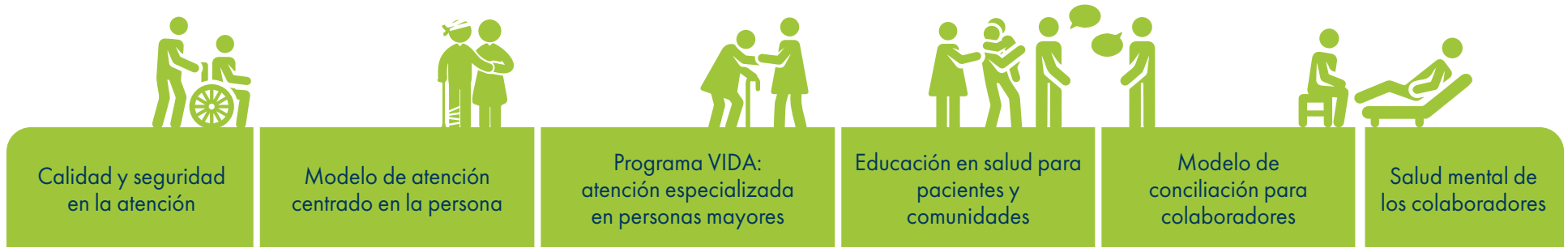
The prioritized topics are based on high-impact aspects from the viewpoint of both the Hospital and its stakeholders, as well as information deemed relevant for society, as it represents challenges, trends or risks for both the Hospital and the healthcare sector.

MATERIAL TOPICS AND IMPACTS ON THE HOSPITAL [GRI 3-2]

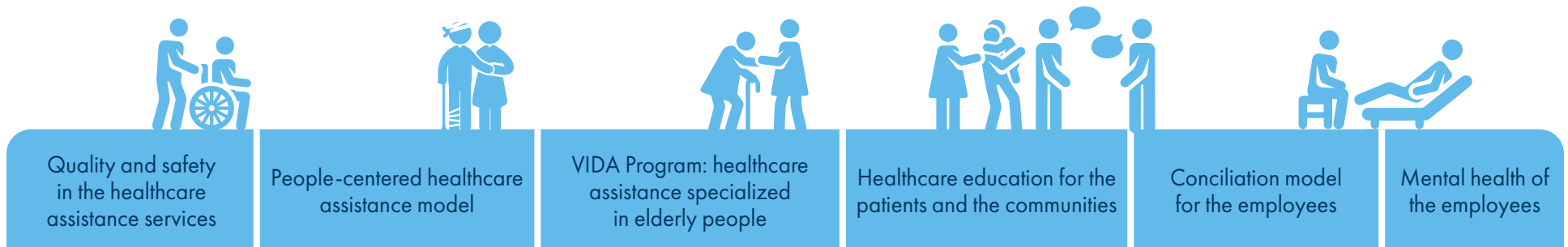
CARE FOR THE ECONOMIC RESOURCES



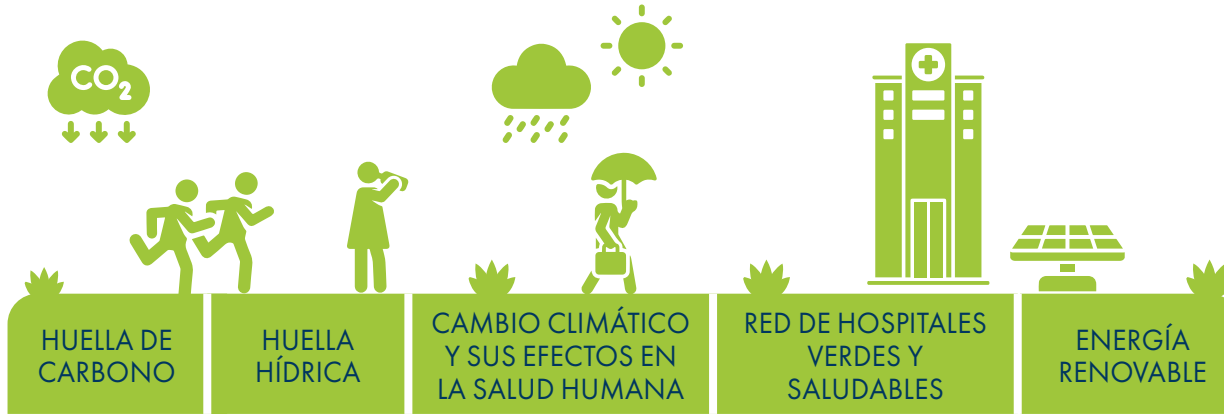
CUIDADO Y COMPROMISO CON LAS PERSONAS



CARE OF AND COMMITMENT TO PEOPLE



PROTECCIÓN Y CUIDADO DEL PLANETA

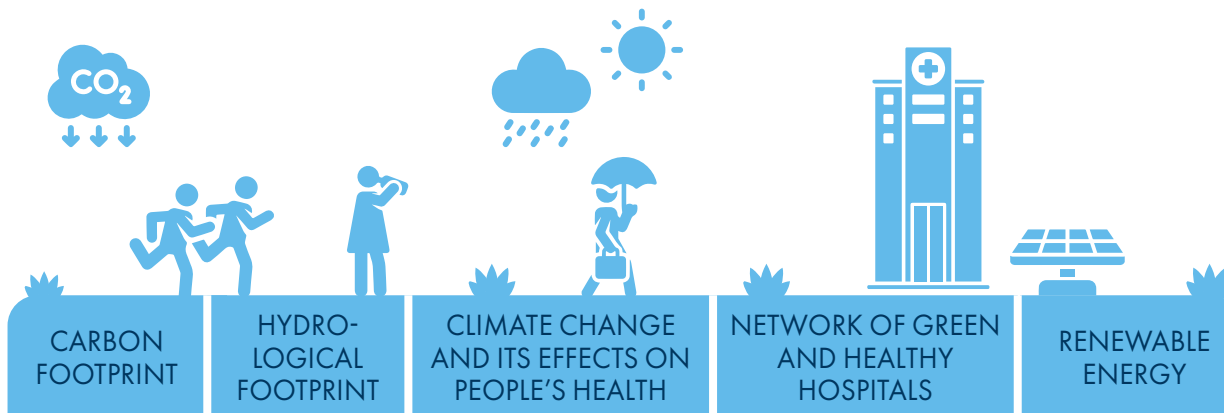


GESTIÓN DE IMPACTOS A NIVEL ORGANIZACIONAL [GRI 2-25]

El Hospital cuenta con una Política de Gestión Integral del Riesgo, por medio de la cual se busca la identificación, análisis, evaluación y tratamiento de los riesgos que impactan los objetivos del Hospital.

A su vez, se tiene conformada una Comisión de Riesgos, establecida por la Junta Directiva para alinear de manera apropiada, con la administración del Hospital, el programa de administración de riesgos. La principal responsabilidad de la comisión es hacer seguimiento, aprobar y asesorar a la Junta en pleno sobre las prácticas de administración de riesgos críticos del Hospital.

PROTECTION AND CARE OF THE PLANET



IMPACT MANAGEMENT AT THE ORGANIZATIONAL LEVEL [GRI 2-25]

The Hospital has an Integrated Risk Management Policy in place, through which it strives to identify, analyze, assess and address the risks that have an impact on the Institution's objectives.

Furthermore, a Risks Commission has been established by the Board of Directors with the aim of adequately aligning the risk management program with the administration of the Hospital. The main responsibility of the Commission is to monitor, approve and provide advice to the Board in a plenary session regarding the Hospital's critical risk management practices.



1.7. COMPROMISO CON LA CALIDAD Y SEGURIDAD EN LA ATENCIÓN

EXCELENCIA ASISTENCIAL

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



EXCELENCIA ASISTENCIAL ES LA PRIMERA DE LAS CINCO ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL.

Tiene como objetivo alcanzar resultados clínicos de la mejor calidad y seguridad, facilitando la continuidad del cuidado con otros agentes.

[GRI 416] [GRI 416-2] [GRI 417-2]

1.7. COMMITMENT TO THE QUALITY AND SAFETY IN HEALTHCARE ASSISTANCE SERVICES

EXCELLENCE IN HEALTHCARE

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

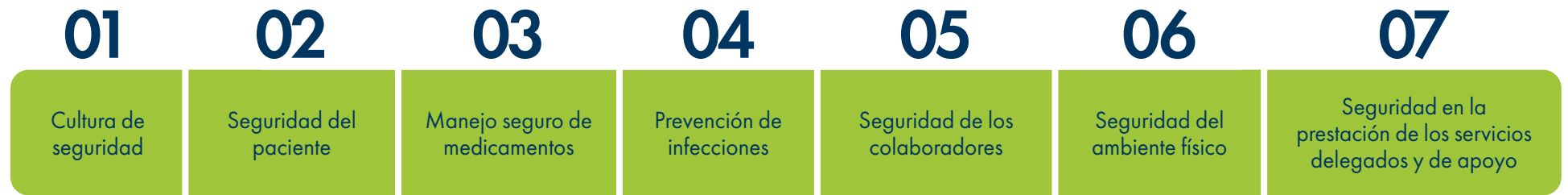


EXCELLENCE IN HEALTHCARE IS THE FIRST OF THE HOSPITAL'S FIVE STRATEGIC PILLARS.

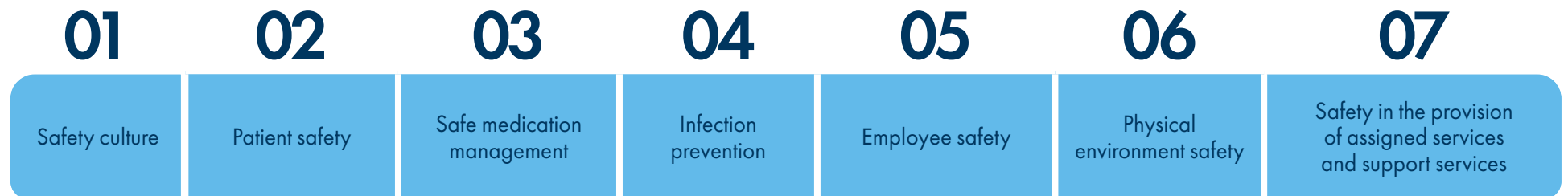
Its objective is to achieve clinical results of the highest quality and safety, facilitating the continuity of healthcare by working collaboratively with other agents.

[GRI 416] [GRI 416-2] [GRI 417-2]

El programa de mejora de la calidad y seguridad del paciente acompaña la estrategia de entregar servicios de salud con altos niveles de Calidad, Excelencia y Seguridad; el cuidado de los colaboradores y el medio ambiente, bajo las siguientes siete líneas de acción:



The patient safety and quality improvement program supports the strategy focused on delivering healthcare services with high quality, excellence and safety levels, as well as on the care for the employees and the environment, based on the following seven courses of action:




RESULTADOS POR LÍNEA 2023

LÍNEA DE ACCIÓN	RESULTADOS
 <p>LÍNEA 1 CULTURA DE SEGURIDAD:</p>	<p>El Hospital apoya el desarrollo e implementación de estrategias de seguridad en el personal, seguimiento al cumplimiento de estándares superiores en la atención, reporte y análisis de eventos de seguridad y rondas de cultura y liderazgo (diálogo horizontal de los directivos del Hospital con los colaboradores para conocer sus preocupaciones, bienestar e iniciativas de mejora).</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.827 acciones de capacitación a colaboradores en temas de Hospital seguro • Reporte espontáneo de eventos de seguridad y su análisis • Fortalecimiento de prácticas seguras • 14.083 Momentos de seguridad para la identificación oportuna de riesgos • 43 Rondas de liderazgo y cultura


COURSE OF ACTION	RESULT
 <p>COURSE 1 SAFETY CULTURE:</p>	<p>The Hospital supports the development and implementation of safety strategies among the staff, monitoring of the compliance with high-level assistance standards, reporting and analysis of safety events, and culture & leadership rounds (horizontal dialogue between the Hospital executive officers and the employees to be aware of their concerns, well-being and improvement initiatives).</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.827 employee training actions in safe hospital matters • Spontaneous reporting of safety-related events and their respective analysis • Strengthening of safe practices • 14.083 safety moments for the timely identification of risks • 43 leadership and culture rounds

RESULTS BY COURSE OF ACTION 2023



LÍNEA DE ACCIÓN	RESULTADOS			
 <p>LÍNEA 2</p> <p>OBJETIVOS DE SEGURIDAD DEL PACIENTE Y OTRAS PRÁCTICAS DE ATENCIÓN SEGURA:</p>	<p>Implementación de los objetivos/metás internacionales de seguridad del paciente y otras estrategias en pro de la atención segura.</p> <hr/> <p>Cumplimiento para el año 2023 ▶</p>	<p>OBJETIVO 1: Identificar correctamente los pacientes.</p> <p>Indicador: Proporción de adherencia a la identificación del paciente durante el proceso de atención.</p> <hr/> <p>88%*</p>	<p>OBJETIVO 2: Mejorar la comunicación efectiva.</p> <p>Indicador: Proporción de adherencia a la calidad y pertinencia de la historia clínica -transferencia entre unidades:</p> <hr/> <p>98%*</p>	<p>OBJETIVO 3: Mejorar la seguridad de los medicamentos de alto riesgo.</p> <p>Indicador: Proporción de adherencia al proceso de almacenamiento de medicamentos y dispositivos médicos en las unidades asistenciales.</p> <hr/> <p>94%*</p>

*Resultado bueno: mayor o igual al 85%

COURSE OF ACTION	RESULT			
 <p>COURSE 2</p> <p>PATIENT SAFETY OBJECTIVES AND OTHER SAFE ASSISTANCE PRACTICES:</p>	<p>Implementation of the international patient safety objectives/goals and other strategies on safe assistance practices.</p> <hr/> <p>fulfillment in 2023 ▶</p>	<p>OBJETIVE 1: To correctly identify the patients.</p> <p>Indicator: Rate of adherence to the identification of the patient during the assistance process.</p> <hr/> <p>88%*</p>	<p>OBJETIVE 2: To improve the effective communication.</p> <p>Indicator: Rate of adherence to the quality and relevance of the medical record - transference among units:</p> <hr/> <p>98%*</p>	<p>OBJETIVE 3: To improve the security of high-risk medication.</p> <p>Indicator: Rate of adherence to the process for the storage of medication and medical devices in the care units:</p> <hr/> <p>94%*</p>


* Good result: higher than or equal to 85%.

<p>OBJETIVO 4: Garantizar cirugías en el lugar correcto, con el procedimiento y al paciente correcto.</p> <p>Indicador: Proporción de cumplimiento en diligenciamiento de la lista de chequeo de seguridad de procedimientos quirúrgicos.</p>	<p>OBJETIVO 5: Reducir el riesgo de infección asociadas con la atención sanitaria</p> <p>Indicador: Proporción de adherencia a la higiene de manos.</p>	<p>OBJETIVO 6: Reducir el daño al paciente como consecuencia de caídas.</p> <p>Indicador: Proporción de adherencia al proceso de atención para la prevención de sufrir caídas en mayores de 5 años.</p>	<p>OTRAS ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN SEGURA: Mecanismos de alerta ante posible deterioro o cambios clínicos del paciente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipo de respuesta rápida • Código de sepsis • Código rojo (atención de pacientes con sangrado obstétrico) • Unidad de dolor torácico • Código 90 (atención de pacientes con Infarto agudo del miocardio) • Código para la atención de ataque cerebro vascular • Tratamiento del paciente en hemodiálisis • Anestesia y sedación
<p>99%*</p>	<p>91%*</p>	<p>86%*</p>	


* Resultado bueno: mayor o igual al 85%

<p>OBJECTIVE 4: To guarantee surgeries at the correct location, with the correct procedure and to the correct patient.</p> <p>Indicator: Rate of completeness in the process of filling out the surgical procedure safety checklist.</p>	<p>OBJECTIVE 5: To reduce the healthcare-associated infection risk.</p> <p>Indicator: Rate of adherence to hands hygiene.</p>	<p>OBJECTIVE 6: To reduce injuries in patients as consequence of falls.</p> <p>Indicator: Rate of adherence to the healthcare process for the prevention of falls among patients over 5 years old.</p>	<p>OTHER SAFE ASSISTANCE STRATEGIES: Warning systems for monitoring possible deterioration or clinical changes of the patient:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapid response team • Code sepsis • Code red (care of patients with obstetric bleeding) • Thoracic pain unit • Code 90 (care of patients with acute myocardial infarction) • Code for attending to a cerebrovascular accident • Treatment of patients undergoing hemodialysis • Anesthesia and sedation
<p>99%*</p>	<p>91%*</p>	<p>86%*</p>	

* Good result: higher than or equal to 85%.

LÍNEA DE ACCIÓN	RESULTADOS		
 <p>LÍNEA 3 PREVENCIÓN DE INFECCIONES:</p>	<p>Las estrategias incluyen la vigilancia e intervención de eventos de interés en salud pública, el uso racional de antibióticos, el control de la resistencia microbiana, la implementación de medidas de prevención y control y seguimiento al comportamiento de las infecciones asociadas a la atención en salud.</p>	<p>Eventos notificados de interés de salud pública.</p>	<p>Adherencia a la guía de antibiótico profiláctico.</p>
	<p>Cumplimiento para el año 2023 ▶</p>	<p>17.608</p>	<p>97%*</p>


* Resultado bueno: mayor o igual al 85%

COURSE OF ACTION	RESULT		
 <p>COURSE 3 INFECTION PREVENTION:</p>	<p>The strategies include the monitoring and intervention of events of interest in terms of public health, the rational use of antibiotics, the control of the microbial resistance, the implementation of prevention and control measures, and the follow-up to the behavior of the healthcare-associated infections.</p>	<p>Reported events of interest in terms of public health.</p>	<p>Adherence to the prophylactic antibiotic guide.</p>
	<p>fulfillment in 2023 ▶</p>	<p>17.608</p>	<p>97%*</p>


* Good result: higher than or equal to 85%.

Tasa de infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS) por 1.000 días cama ocupada.	Tasa de bacteriemias asociadas a catéter central (BAC) por 1.000 días catéter.	Tasa de neumonía asociada al ventilador (NAV) por 1.000 días ventilador.	Tasa de infecciones del tracto urinario asociadas a sonda vesical (ITU) por 1.000 días catéter.
4.5	2.1	4.7	4.2

Rate of healthcare-associated infections per 1,000 occupied bed days.	Rate of bloodstream infections associated with the central catheter per 1,000 central catheter days.	Rate of pneumonia associated with the ventilator per 1,000 ventilator days.	Rate of urinary system infections associated with the urinary catheter per 1,000 catheter days.
4.5	2.1	4.7	4.2


LÍNEA DE ACCIÓN	RESULTADOS	
 <p>LÍNEA 4</p> <p>MANEJO SEGURO DE LOS MEDICAMENTOS:</p>	<p>Se monitoriza el proceso de prescripción, adecuación, preparación y administración de medicamentos al paciente y la práctica de conciliación de medicamentos.</p> <hr/> <p>Cumplimiento para el año 2023 ▶</p>	<p>Indicador: Proporción de adherencia de calidad y pertinencia de la historia clínica-conciliación de medicamentos.</p> <p>Indicador: Proporción de adherencia al proceso de administración de medicamentos.</p> <hr/> <p>98%*</p> <p>87%*</p>


* Resultado bueno: mayor o igual al 85%


COURSE OF ACTION	RESULT	
 <p>COURSE 4</p> <p>SAFE MEDICATION MANAGEMENT:</p>	<p>This course of action consists in monitoring the process of prescription, adaptation, preparation and administration of medications for the patient, as well as the medication reconciliation practice.</p> <hr/> <p>fulfillment in 2023 ▶</p>	<p>Indicador: Rate of adherence to the quality and relevance of the medical record - medication reconciliation:</p> <p>Indicador: Rate of adherence to the medication management process.</p> <hr/> <p>98%*</p> <p>87%*</p>

* Good result: higher than or equal to 85%.




LÍNEA DE ACCIÓN	RESULTADOS		
 <p>LÍNEA 5 SEGURIDAD DE LOS COLABORADORES:</p>	Implementación de estrategias para prevenir la accidentalidad, la enfermedad laboral y promover la salud integral y bienestar.	Tasa de accidentalidad laboral	Número de participaciones por parte de colaboradores en actividades para el cuidado de la salud integral y el bienestar.
	Cumplimiento para el año 2023 ▶	0.39	11.152


COURSE OF ACTION	RESULT		
 <p>COURSE 5 EMPLOYEE SAFETY:</p>	Implementation of strategies focused on preventing accidents and occupational illnesses, and on promoting well-being and comprehensive health.	Work-related accident frequency rate.	Number of participations by the employees in activities intended to take care of the comprehensive health and well-being.
	fulfillment in 2023 ▶	0.39	11.152

LÍNEA DE ACCIÓN	RESULTADOS		
 <p>LÍNEA 6 SEGURIDAD DEL AMBIENTE FÍSICO:</p>	<p>Inspecciones del ambiente físico y de obras civiles, que permiten entornos seguros para la prestación de servicios de la atención en salud.</p>	<p>Indicador: Proporción de cumplimiento general de las medidas en los proyectos de construcción y remodelación.</p>	<p>Indicador: Simulacros de emergencias (113) Porcentaje de desempeño en simulacros de emergencias.</p>
	<p>Cumplimiento para el año 2023 ▶</p>	<p>99%*</p>	<p>98%*</p>


*Resultado bueno: mayor o igual al 85%

COURSE OF ACTION	RESULT		
 <p>COURSE 6 PHYSICAL ENVIRONMENT SAFETY:</p>	<p>Inspections to the physical environment and civil works, thus allowing to ensure safe environments for the provision of healthcare services.</p>	<p>Indicator: Rate of general fulfillment of the measures in the construction and renovation projects.</p>	<p>Indicator: Emergency drills (113) Performance percentage in emergency drills.</p>
	<p>fulfillment in 2023 ▶</p>	<p>99%*</p>	<p>98%*</p>

* Good result: higher than or equal to 85%.

LÍNEA DE ACCIÓN	RESULTADOS			
 <p>LÍNEA 7</p> <p>SEGURIDAD EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DELEGADOS Y DE APOYO:</p>	<p>Esta línea está relacionada con los servicios de alimentación para pacientes y colaboradores, vigilancia, limpieza, desinfección, ambulancias, realización de pruebas especializadas de laboratorio y la elaboración de radiofármacos.</p>	Servicio de alimentación	Limpieza y desinfección	Seguridad y vigilancia
		<p>Cumplimiento alimentación segura: 93%*</p>	<p>Cumplimiento al método de fluorescencia: 91%*</p>	<p>Efectividad del proceso: 99%*</p>

*Resultado bueno: mayor o igual al 85%

COURSE OF ACTION	RESULT			
 <p>COURSE 7</p> <p>SAFETY IN THE PROVISION OF ASSIGNED SERVICES AND SUPPORT SERVICES:</p>	<p>This course of action is centered on the services related to patient and employee food, surveillance, cleaning, disinfection, ambulances, performance of specialized laboratory tests and preparation of radiopharmaceuticals.</p>	Food service	Cleanliness and disinfection.	Safety and monitoring.
		<p>Safe food service fulfillment: 93%*</p>	<p>Level of fulfillment of the fluorescence method: 91%*</p>	<p>Process effectiveness: 99%*</p>

* Good result: higher than or equal to 85%.

<p>Seguimiento a la prestación del servicio contratado con laboratorios externos para la realización de pruebas especializadas y de alta frecuencia de uso:</p> <p>26.909 pruebas procesadas por laboratorios externos contratados, 3.2% de los exámenes realizados en el 2023.</p>	<p>Seguimiento al cumplimiento del servicio contratado para la elaboración de radiofármacos:</p>
<p>Proporción de cumplimiento de los laboratorios externos:</p> <p>95%*</p>	<p>Proporción de adherencia al uso de radiofármacos</p> <p>100%*</p>

*Resultado bueno: mayor o igual al 85%

<p>Follow-up to the provision of the service hired with external laboratories for the performance of specialized and high-frequency-of-use tests:</p> <p>26.909 tests processed by hired external laboratories, 3.2% of the exams performed in 2023.</p>	<p>Follow-up to the fulfillment of the service hired for the preparation of radiopharmaceuticals:</p>
<p>Rate of external laboratory compliance:</p> <p>95%*</p>	<p>Rate of adherence to the use of radiopharmaceuticals:</p> <p>100%*</p>

* Good result: higher than or equal to 85%.

ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA

La Atención Centrada en la Persona es un modelo transversal que busca:



Identificar y satisfacer las necesidades y preferencias de los pacientes y sus familiares.



Entregar un servicio personalizado y humanizado a los pacientes y sus familiares.



Proveer un clima de satisfacción y armonía en el personal de salud.



Centrarse en apoyar las aspiraciones profesionales y personales de sus colaboradores.



Entregar el mejor trato a los usuarios: humano, empático y comprometido.

PEOPLE-CENTERED HEALTHCARE

People-Centered Healthcare is an overarching model that intends to:



Identify and meet the needs and preferences of the patients and their families.



Render a custom and humanized service to the patients and their families.



Provide an environment centered on satisfaction and harmony for the healthcare personnel.



Focus on supporting the professional and personal aspirations of all employees.



Ensure the best treatment of all users: humane, empathetic and committed.



POLÍTICA DE CALIDAD:

Por medio de esta política, el Hospital se compromete a brindar a cada paciente de manera oportuna con “alto tacto” y con el mínimo riesgo; la atención específicamente indicada de acuerdo con sus circunstancias de salud, su medio familiar y social, y los avances de la ciencia. Promueve estrategias de bienestar integral y propicia la continuidad del cuidado, previniendo el deterioro de las condiciones de salud. Procura la máxima satisfacción, tanto del paciente como de todas las personas y entidades que participan en el proceso de atención. Respeta el marco legal, hace uso apropiado de los recursos y protege el medio ambiente.

Esta política implica la adhesión y compromiso con el sistema de gestión para el mejoramiento FUTURO.

QUALITY POLICY:

Through this Policy, the Hospital commits to giving every patient, in a timely and tactful manner and with the minimum level of risk, the healthcare assistance specifically required according to their health conditions, considering their family and social environments, and making the most of the latest healthcare science breakthroughs. It promotes comprehensive well-being strategies and fosters the continuity of the assistance while preventing the deterioration of patients' health conditions. In addition, it seeks to ensure the maximum level of satisfaction of the patients and all the people and institutions involved in the healthcare assistance process. Moreover, it respects the legal framework, makes adequate use of resources and protects the environment.

This Policy entails the adherence and commitment to the FUTURO improvement management system.

De la mano de la política de Calidad, el Hospital cuenta con la **Política de Seguridad del Paciente**, por medio de la cual se busca:



Disminuir el riesgo en la atención en salud brindada a los pacientes.



Promover la cultura de seguridad en todos los colaboradores del Hospital, con el propósito de identificar posibles riesgos en la atención del paciente y priorizar las iniciativas en torno a un Hospital Seguro.



Prevenir la ocurrencia de eventos adversos en los procesos de atención en salud, mediante el despliegue de metodologías científicamente probadas y la adopción de herramientas prácticas; que mejoren las barreras de seguridad y establezcan un entorno seguro de la atención en salud.

Along with its Quality Policy, the Hospital has a **Patient Safety Policy** in place with the aim of:



Diminishing the risks in the healthcare assistance provided to the patients.



Promoting the safety culture among all the Hospital's employees with the purpose of identifying possible patient assistance risks and prioritizing the initiatives around a Hospital as safe as possible.



Preventing the occurrence of adverse events in the healthcare assistance processes by deploying scientifically proven methodologies and adopting practical tools that improve the safety barriers and establish a safe environment for the provision of healthcare services

POLÍTICA DE EDUCACIÓN E INFORMACIÓN A PACIENTES, FAMILIAS, VISITANTES Y COMUNIDAD

La Educación e Información en el Hospital es un proceso transversal, interdisciplinario y colaborativo, cuyo principal objetivo es propiciar la participación de los pacientes, familias, visitantes y comunidades de interés, en la toma de decisiones informadas para una atención segura, con calidad y calidez, haciéndolos corresponsables en su salud.

En el proceso de educación se tiene en cuenta la información general en la cual se contemplan los derechos y deberes, normas de convivencia, rutas de evacuación y medidas de seguridad; información específica que contiene consentimientos informados, plan de tratamiento y cuidados, efectos de medicamentos y preparación para

exámenes; así como la educación cotidiana con la que se busca propiciar el autocuidado en temas como: lesiones por presión, prevención de caídas, uso adecuado de medicamentos y manejo de accesorios y equipos terapéuticos.

Finalmente, en el proceso se contempla la educación estructurada, la cual está relacionada a condiciones médicas y enfermedades que requieren un abordaje interdisciplinario y educación terapéutica organizada por objetivos, con el fin de propiciar cambios en los estilos y hábitos de vida de los pacientes, familiares y cuidadores para evitar complicaciones.

POLICY ON EDUCATION AND INFORMATION FOR PATIENTS, FAMILIES, VISITORS AND THE COMMUNITY

Education and Information in the Hospital is an overarching, interdisciplinary and collaborative process whose main objective is to allow and promote the participation of patients, their families, visitors and other community stakeholders in the process of making informed decisions intended to enable a safe, high-quality and warm health-care assistance, making them active and co-responsible actors in the protection and improvement of their health.

The education process considers the general information that includes the rights and responsibilities, rules of coexistence, evacuation routes and safety measures; specific information that contains informed consent forms, treatment and care plan, medication effects and preparation for

exams; as well as the everyday education that is intended to promote selfcare in relation to subjects such as: pressure injuries, fall prevention, adequate use of medications and management of therapeutic accessories and equipment.

Finally, the process also includes a structured education component, which is related to medical conditions and diseases that require an interdisciplinary approach and therapeutic education organized based on objectives, with the purpose of promoting changes in the lifestyles and habits of patients, relatives and caregivers in order to avoid complications.









EL HOSPITAL CUENTA CON 12 PROGRAMAS DE EDUCACIÓN ESTRUCTURADA:

					
Lesión Medular	Uso adecuado de medicamentos	Dolor y cuidados paliativos	Ostomías	Trasplante de Médula Ósea	Enfermedades Huérfanas
Spinal Cord Injury	Adequate use of medications	Pain treatment and palliative care	Ostomies	Bone Marrow Transplant	Orphan Diseases
					
Trasplante de Órganos Sólidos	Disfagia	Diabetes	Programa VIDA	RCP Familias	Falla Cardíaca
Solid Organ Transplantation	Dysphagia	Diabetes	VIDA Program	CPR for Families	Heart Failure

THE HOSPITAL HAS 12 STRUCTURED EDUCATION PROGRAMS IN PLACE:

FRECUENCIA DE REGISTROS DE INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN EN LAS HISTORIAS CLÍNICAS AÑO 2022- 2023

	 INFORMACIÓN COTIDIANA (GENERAL Y ESPECÍFICA)	 EDUCACIÓN COTIDIANA	 EDUCACIÓN ESTRUCTURADA	TOTAL
2022	86.489	68.326	7.850	162.665
2023	90.977	75.267	9.406	175.650
% DE VARIACIÓN	4.9%	9.2%	16.5%	7.3%

	 EVERYDAY INFORMATION (GENERAL AND SPECIFIC)	 EVERYDAY EDUCATION	 STRUCTURED EDUCATION	TOTAL
2022	86.489	68.326	7.850	162.665
2023	90.977	75.267	9.406	175.650
VARIATION %	4.9%	9.2%	16.5%	7.3%

INFORMATION AND EDUCATION RECORDING FREQUENCY (IN THE MEDICAL RECORDS) FOR THE 2022-2023 PERIOD



POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN

Esta política tiene como objetivo brindar al paciente, cuidadores y todos los usuarios del Hospital el **respeto, cuidado y ayuda al que tienen derecho como ser humano.**

Con relación a los pacientes y sus allegados, el Hospital se compromete con:

- Definir, desplegar y respetar sus derechos y deberes
- Disponer de una infraestructura humanizada
- Implementar procesos de información y educación
- Manejar adecuadamente el dolor
- Cuidar a los que cuidan
- Brindar soporte emocional y social
- Asistirlos espiritualmente acorde con sus creencias
- Respetar su voluntad
- Construir una extraordinaria experiencia de servicio
- Procurar el mayor nivel de bienestar posible (preferencias en alimentación, horarios de visita, acompañamiento, confort, temperatura, nivel de iluminación)
- Dar un trato compasivo y sensible
- Evitar el encarnizamiento terapéutico
- Dar un especial cuidado al final de la vida
- Respetar los códigos de investigación en sujetos humanos
- Escuchar sus expectativas y quejas e incorporar mejoras al proceso de atención

HUMANIZATION POLICY

The objective of this Policy is to provide the patients, caregivers and all users of the Hospital with the **respect, care and assistance they are entitled to as human beings.**

With regard to the patients and their relatives and companions, the Hospital commits to:

- Defining, deploying and respecting their rights and responsibilities
- Having a human-centered infrastructure
- Implementing information and education processes
- Managing pain adequately
- Taking care of those who provide care
- Providing emotional and social support
- Supporting them spiritually according to their beliefs
- Respecting their will
- Providing an extraordinary service experience
- Striving to ensure the highest possible level of well-being (food preferences, visiting hours, companionship, comfort, temperature, lighting)
- Giving a compassionate and sensitive treatment
- Avoiding therapeutic obstinacy
- Providing special care in end-of-life circumstances
- Respecting the codes of research involving human subjects
- Listening to their expectations and complaints, and incorporating improvements into the healthcare assistance process





ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL AL PACIENTE Y SU FAMILIA

SOPORTE SOCIO FAMILIAR AL PACIENTE Y CUIDADORES

Dentro del concepto de atención integral del Hospital y en el marco del humanismo, se tienen en cuenta las necesidades socioculturales y familiares de los pacientes hospitalizados. De acuerdo con la alta complejidad institucional ingresan por remisión pacientes de diferentes lugares del país con diversas patologías y múltiples necesidades sociales que pueden afectar la estancia, tratamiento y egreso seguro. La intervención del equipo de Trabajo Social responde a estas demandas socio familiares, para poder ofrecer una atención integral.

Durante el 2023, por parte del equipo de Trabajo Social del Hospital, se tuvo un volumen de 11.493 intervenciones durante el proceso de hospitalización, en las que se encuentran: evaluaciones socio familiares, reuniones familiares, seguimientos y participación en los staff médicos; los cuales contribuyen de manera positiva en las altas seguras de los pacientes.

Es importante mencionar que, en su mayoría, los pacientes que se atendieron durante este periodo por parte del equipo de Trabajo Social fueron pacientes identificados

con alta vulnerabilidad social, entre ellos: pacientes solos, indígenas, personas en situación de calle, sin identificación (NN), adultos mayores en condición de abandono, pacientes con conducta suicida y víctimas de violencia (tanto en niños como en adultos), lo que significó una intervención más compleja y profunda en activación de redes externas y recursos en pro del bienestar del paciente.

PSYCHOSOCIAL SUPPORT FOR PATIENTS AND THEIR FAMILIES

SOCIAL-FAMILY SUPPORT FOR PATIENTS AND CAREGIVERS

The sociocultural and family-related needs of hospitalized patients are considered according to the Hospital's comprehensive healthcare assistance concept and within the framework of humanism. Due to its high complexity nature, patients suffering from diverse pathologies are transferred to the Hospital from other regions of the country, and their multiple social needs may affect their stay, treatment and safe discharge process. The intervention of the Social Work team addresses such social and family-related demands in order to provide a comprehensive healthcare assistance.

In 2023, the Hospital's Social Work team conducted 11,493 interventions during hospitalization processes, including: social and family-related assessments, family reunions, follow-up actions and participation in the medical staff committees, which represent a positive contribution to safe patient discharges.

It is important to mention that most of the patients who were served over this period by the Social Work team were patients identified to be highly vulnerable in the

social context, such as: patients with no companions, indigenous, homeless people, people with no ID, neglected elderly people, patients with suicidal tendencies and violence victims (both children and adults), which entailed a more complex and deep intervention in the activation of external networks and resources in pursuit of the patient's well-being.



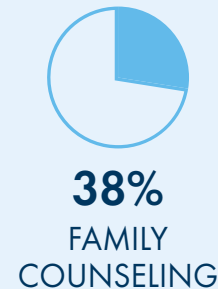
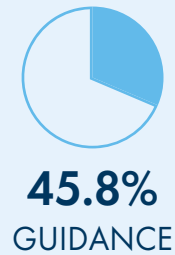
En las intervenciones realizadas fueron prevalentes las dificultades socio familiares. Si bien es cierto que la enfermedad es una situación que puede representar un grado de vulnerabilidad en el paciente, desde la familia se manifiesta como una crisis inesperada que modifica a nivel interno su dinámica. Así, se hace necesaria la intervención profesional para facilitar el proceso de adaptación y reorganización familiar durante esta fase.

Para el 2023, la proporción de pacientes que presentaron esta situación a nivel sociofamiliar fue de un 23.8%, donde se realizaron intervenciones a nivel familiar e individual en:



Social and family-related difficulties were prevalent in the interventions carried out. Although it is true that, for the patient, a disease is a situation that may represent some degree of vulnerability, for the family it is an unexpected crisis that alters its internal dynamics. Therefore, a professional intervention becomes necessary to facilitate the family adaptation and reorganization process during this stage.

In 2023, the proportion of patients that stated undergoing this situation in their social and family-related context was 23.8%. In these cases, interventions were made at the family and individual levels



La verificación de la red de apoyo para la estancia y egreso seguro es una de las intervenciones con más alto volumen que se realiza por parte del equipo de Trabajo Social con una proporción de 18%. Esta intervención corresponde a una de las metas en el plan integral de cuidado, que está enfocado en un proceso de hospitalización adaptativo, con soporte familiar y con un egreso seguro. Por ello, se verifica esta condición en los pacientes que puedan tener algún factor de riesgo.

The verification of the support network for the patient's Hospital stay and safe discharge is one of the most frequent interventions carried out by the Social Work team, with a rate of 18%. This intervention corresponds to one of the goals of the comprehensive care plan, which is focused on an adaptive hospitalization process, with both family support and a safe discharge. That is why this condition is verified in the cases of the patients that may have a risk factor.



ATENCIÓN PSICOLÓGICA A PACIENTES

Como una forma de aportar al tratamiento integral de los pacientes, desde el Departamento de Psicología del Hospital, se brinda acompañamiento psicológico a pacientes y familias, evaluando el impacto emocional que su condición puede generar durante la estancia hospitalaria, impactando de forma positiva en su calidad de vida.

Durante el 2023, se llevaron a cabo **7.983** EVALUACIONES a pacientes hospitalizados y **1.562** a pacientes ambulatorios.

GRUPO DE ATENCIÓN A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA EN RIESGO

Este grupo evalúa a los niños, niñas y adolescentes hasta los 14 años que presenten factores de riesgo que puedan conllevar a la amenaza, inobservancia o vulneración de sus derechos.

Está conformado por profesionales de diferentes áreas que participan según la necesidad del caso abordado:

- Trabajo social
- Psicología
- Enfermería y pediatría

Profesionales de apoyo:

- Neurología Pediátrica
- Ginecología
- Psiquiatría
- Oficina Jurídica
- Médico Auditor

Durante el año 2023 fueron atendidos **618** PACIENTES por este grupo.

PSYCHOLOGICAL ASSISTANCE FOR PATIENTS

As a way to contribute to the comprehensive treatment of patients, the Hospital's Psychology Department provides psychological support to patients and families, assessing the emotional repercussion the patient's condition may produce during their Hospital stay, thus having a positive impact on their quality of life

In 2023, the team performed **7,983** ASSESSMENTS of hospitalized patients and **1,562** assessments of outpatients.

ASSISTANCE GROUP FOR AT-RISK CHILDREN AND ADOLESCENTS

This group evaluates children and adolescents up to 14 years old who present risk factors that may entail a threat against, disregard for or violation of their rights.

It is formed by professionals from multiple fields who participate according to the needs of the specific case addressed:

- Social work
- Psychology
- Nursing and pediatrics

Support professionals:

- Pediatric neurology
- Gynecology
- Psychiatry
- Legal office
- Medical auditor

618 PATIENTS were served by this group in 2023.

GRUPO DE ATENCIÓN AL JOVEN Y ADULTO EN RIESGO

Este grupo evalúa los pacientes mayores de 15 años y adultos con sospecha de violencia intrafamiliar, violencia sexual o violencia de género.

Está integrado por un equipo interdisciplinario de profesionales entre los cuales se encuentran:

- Médico de Urgencias
- Trabajador Social asistencial
- Psicólogo Clínico
- Enfermera Jefe de las áreas de Urgencias, Consulta Externa y Hospitalización

Cuenta con el apoyo de:

- Comité de Bioética
- Apoyo al usuario
- Gestión de la Información Clínica
- Oficina Jurídica del Hospital

Durante el año 2023 fueron atendidos

215
PACIENTES
por este grupo.

ASSISTANCE GROUP FOR YOUTH AND ADULTS AT RISK

This group assesses patients over 15 years old and adults who are suspected to be victims of domestic, sexual or gender-based violence.

It is formed by an interdisciplinary team of professionals such as:

- Emergency physician
- Healthcare social worker
- Clinical psychologist
- Chief nurses of the ER, external consultation and hospitalization departments

It is also supported by the following committees:

- Bioethics
- User support
- Clinical information management
- The legal office

215
PACIENTES
were served
by this group
in 2023.

ATENCIÓN A PACIENTES INTERNACIONALES

El Hospital cuenta con la Oficina de Pacientes Internacionales, área dedicada exclusivamente al acompañamiento del paciente, su familia y el asegurador; en la cual se brinda acompañamiento personalizado, desde el primer contacto hasta el regreso a su país de residencia.

El personal que trabaja en esta oficina se encarga de concertar las citas médicas y orientar administrativamente a los pacientes a través de un contacto directo e inmediato con los médicos tratantes y con el asegurador responsable, logrando que los procesos administrativos fluyan de manera ágil y prioritaria.

Durante el 2022 se atendieron **3,025** PACIENTES INTERNACIONALES, procedentes de los siguientes lugares del mundo: Estados Unidos, Curazao, Aruba y Panamá.

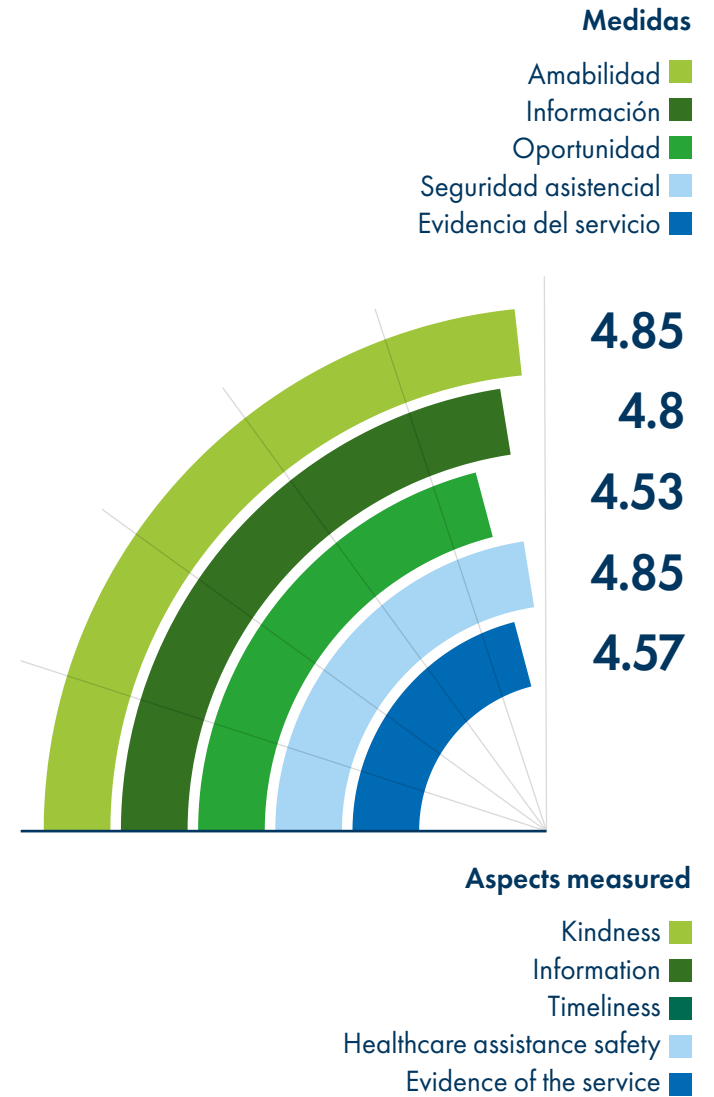
INTERNATIONAL PATIENTS CARE

The Hospital has an International Patients Office that is exclusively centered on providing individualized support to foreign patients, their families and the corresponding insurance companies, from the first contact to the moment the patients and their families travel back to their country of residence.

The International Patients Office personnel is in charge of arranging the medical appointments and providing administrative guidance to the patients and their families through direct and immediate contact with both the treating physicians and the respective insurance agent or company, thus striving to ensure the administrative processes run smoothly and in a prioritized manner.

In 2022, the International Patients Office served **3,025** PATIENTS from countries such as: United States, Curaçao, Aruba and Panama.

RESULTADO DE ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN PACIENTES INTERNACIONALES 2023.



RESULTS OF INTERNATIONAL PATIENTS SATISFACTION SURVEY 2023



MECANISMOS DE ESCUCHA A LA VOZ DEL USUARIO

[GRI 417-2] [GRI 417-3] [GRI 418-1]

FELICITACIONES, SUGERENCIAS Y RECLAMOS (FSR):

Este mecanismo permite una escucha proactiva frente a las necesidades del paciente y su percepción frente a la atención recibida.




Tipo FSR	Reclamo	Reclamos de riesgo priorizado	Reclamos simples	Para su información	Felicitación	Solicitud de información	Sugerencia	Derecho de petición	Total
Volumen Año 2023	963	13	841	10	953	845	161	10	3.796

USER REPORTING MECHANISMS

[GRI 417-2] [GRI 417-3] [GRI 418-1]

CONGRATULATIONS, SUGGESTIONS AND COMPLAINTS:

This mechanism allows ensuring a proactive monitoring of the patients' needs and their perception of the assistance they have received.



Case type	Complaints	Prioritized-risk complaints	Simple complaints/claims	"For your information."	Congratulations	Information requests	Suggestions	Right of petition	Total
Number of cases addressed in 2023	963	13	841	10	953	845	161	10	3.796



Médico Hepatólogo - Coordinador de Hepatología y Trasplante de Hígado Hospital Pablo Tobón Uribe - Fotografía HPTU

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN

Este mecanismo mide la satisfacción de los usuarios, posterior a la recepción de los servicios y es llevada a cabo por una firma externa, especializada en este tema.

Los indicadores que se miden por medio de este mecanismo, son:

- AMABILIDAD
- INFORMACIÓN
- OPORTUNIDAD
- EVIDENCIA DEL SERVICIO
- SEGURIDAD ASISTENCIAL
- PERCEPCIÓN GENERAL

HEALTHCARE ASSISTANCE QUALITY OPINION SURVEY

This mechanism measures the satisfaction of the users after receiving the healthcare assistance services, and it is conducted by an external firm that specializes in this matter.

The following are the indicators measured through this mechanism:

- KINDNESS
- INFORMATION
- TIMELINESS
- EVIDENCE OF THE SERVICE
- ASSISTANCE-RELATED SAFETY
- GENERAL PERCEPTION



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN
PACIENTES AMBULATORIOS 2023

	Amabilidad	Información	Oportunidad	Evidencia del servicio	Seguridad asistencial	Percepción general	Nivel de satisfacción (Calificación total de la experiencia)
	Kindness	Information	Timeliness	Evidence of the service	Healthcare assistance safety	General perception	Level of satisfaction (Total rating of the experience)
Nota acumulado 2022 Cumulative rating 2022	4,85	4,82	4,56	4,6	4,87	4,79	4,74
% acumulado 2022 Cumulative % 2022	96,21	95,59	89,01	90,08	96,78	94,8	93,53
Nota acumulado 2023 Cumulative rating 2023	4,85	4,8	4,53	4,59	4,85	4,76	4,72
% acumulado 2023 Cumulative % 2023	96,35	94,91	88,23	89,63	96,36	94,02	93,1

Calificación entre 1 a 5. Máxima calificación = 5.0 / Rating: 1 to 5. Highest rating = 5.0

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PACIENTES
HOSPITALIZADOS 2023

	Amabilidad	Información	Oportunidad	Evidencia del servicio	Seguridad asistencial	Percepción general	Nivel de satisfacción (Calificación total de la experiencia)
	Kindness	Information	Timeliness	Evidence of the service	Healthcare assistance safety	General perception	Level of satisfaction (Total rating of the experience)
Nota acumulado 2022 Cumulative rating 2022	3,93	3,87	3,73	3,78	3,63	3,70	3,79
% acumulado 2022 Cumulative % 2022	97,66	95,78	91,10	92,75	87,80	90,00	93,02
Nota acumulado 2023 Cumulative rating 2023	3,94	3,89	3,78	3,78	3,46	3,70	3,77
% acumulado 2023 Cumulative % 2023	97,95	96,41	92,50	92,69	81,92	90,00	92,30

Calificación entre 1 a 4. Máxima calificación = 4.0 / Rating: 1 to 4. Highest rating = 4.0

2023 PATIENT SATISFACTION SURVEY
ABOUT INPATIENT SERVICES

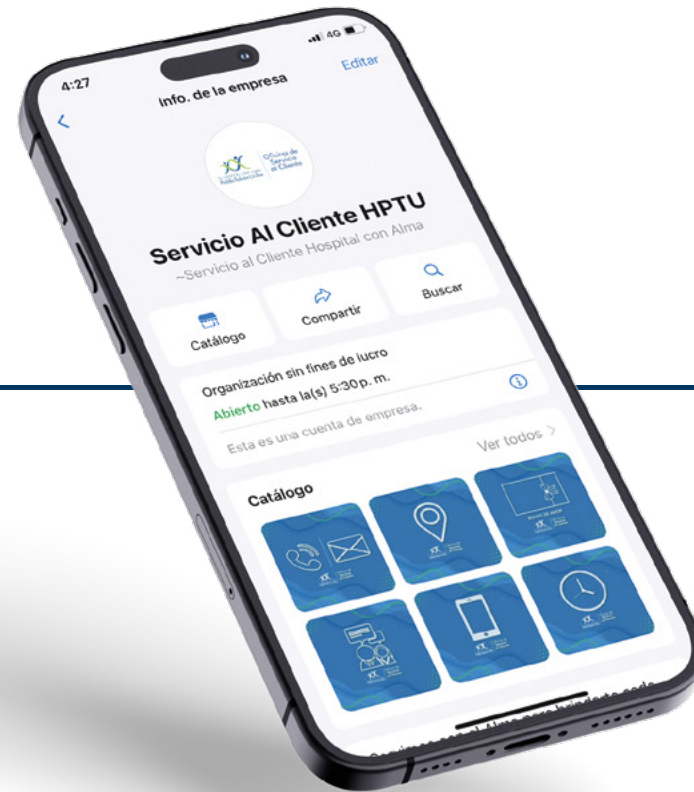
A raíz de dichos resultados se han diseñado las siguientes estrategias que han posibilitado la mejora continua en cuanto a la experiencia de servicio de los pacientes y acompañantes.

Based on these results, the Hospital has formulated the strategies described below, which have enabled a continued improvement with regard to the service experience for both the patients and their companions

01

CREACIÓN DE LÍNEA CORPORATIVA A TRAVÉS DEL CANAL DE WHATSAPP

para mejorar comunicación con pacientes y acompañantes que requieren algún tipo de información general del Hospital.



01

CREATION OF A CORPORATE CONTACT LINE THROUGH THE WHATSAPP CHANNEL,

focused on improving the communication with patients and companions who require any type of general information related to the Hospital.

02 ESTANDARIZACIÓN Y REDISEÑO DE BONOS DE REFRIGERIO, una iniciativa para entregar un refrigerio a los pacientes privados (pólizas de salud o medicina prepagada) y de pago directo; que realizan con nosotros estudios ambulatorios que requieren ayuno en los servicios de laboratorio, ayudas diagnósticas, cancerología y radiología.



02 STANDARDIZATION AND REDESIGN OF THE LIGHT MEAL VOUCHERS, an initiative intended to provide a light meal to private patients (healthcare insurance or prepaid healthcare plan) and direct-payment patients who visit the Hospital to undergo outpatient tests or exams that require fasting at the laboratory, diagnostic aid, cancerology and radiology departments.

03 CREACIÓN DE LA ESTRATEGIA “TARJETA PREFERENCIAL HPTU”, que tiene como objetivo permitir que todos nuestros pacientes de pago directo, accedan a descuentos especiales en algunos de nuestros servicios ambulatorios.



03 CREATION OF THE “TARJETA PREFERENCIAL HPTU”, (HPTU Preference Card) strategy, which has the objective of enabling patients who make direct payments to have access to special discounts for some of the Hospital’s outpatient services.



**Nathaly
Muñoz Hincapié**
Jefe de Enfermería

Soy Nathaly Muñoz Hincapié, llevo una década en esta Institución como enfermera, pero fue hace un año y medio que abracé con entusiasmo mi rol actual como la líder de enfermería en el Programa VIDA, una iniciativa que ha transformado no solo la atención médica, sino también la percepción de la vejez.

Tengo el privilegio de trabajar con personas mayores, brindando educación y acompañamiento durante su estancia en nuestro Hospital. Mi pasión se nutre de la posibilidad de conocer sus historias de vida y de poder ofrecerles cuidados que van más allá de lo clínico. Lo que me apasiona verdaderamente es orientar a los pacientes y darles consejos básicos que pueden marcar una gran diferencia en su bienestar y su autonomía.

En mi esfuerzo por reflejar el Alma del Hospital, me empeño por ser amable y darle la importancia que merece cada paciente, mostrando paciencia y comprensión en cada interacción. Existen acciones que les demuestran que son más que un caso médico, como dejarles mensajes reconfortantes en los tableros o asignarles tareas que los saquen de la cotidianidad.

Nuestro mayor objetivo, desde el Programa VIDA, es cambiar la percepción de la vejez, promoviendo una vejez integral, digna y autónoma. La motivación de nuestro equipo es clara: procurar el bienestar de los pacientes y sus familias, y asegurarnos de que vivan mejor en el tiempo que tienen de vida, no simplemente más.

En resumen, mi experiencia en el Hospital Pablo Tobón Uribe y el Programa VIDA ha sido más que un trabajo; ha sido una oportunidad para impactar positivamente la vida de las personas.



02

COMPROMISO SOCIAL CON LA SOSTENIBILIDAD DEL HOSPITAL

02.1	Conocimiento e Innovación	120
02.2	Cultura con Alma	138
02.3	Responsabilidad Social y Legitimidad	154

SOCIAL COMMITMENT TO THE HOSPITAL'S SUSTAINABILITY

02.1	Knowledge and innovation.....	120
02.2	Culture with Soul	138
02.3	Social Responsibility and Legitimacy	154





OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE **SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**



Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
 Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages.



Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos
 Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all.



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
 Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.



Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
 Make cities and human settlements inclusive, safe, resilient and sustainable.



Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
 Ensure sustainable consumption and production patterns.

THE GLOBAL COMPACT **Pacto Global Red Colombia**

⊖	01	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights within their sphere of influence.
	02	Las empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos. Businesses should make sure that they are not complicit in human rights abuses.
✳	03	Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.
	04	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Businesses should support the elimination of all forms of forced or compulsory labor.
	05	Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil. Businesses should support the effective abolition of child labor.
⊕	06	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. Businesses should support the elimination of discriminatory practices in respect of employment and occupation.
	07	Las empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente. Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges.
	08	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental Businesses should undertake initiatives to promote greater environmental responsibility.
	09	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Businesses should encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

El Hospital Pablo Tobón Uribe, en su compromiso con el desarrollo de la sociedad, cuenta con diferentes procesos alineados con su estrategia corporativa, que le agregan valor social desde diferentes perspectivas. Con sus colaboradores procura generar una cultura de cuidado y desarrollo personal, basada en el humanismo y la excelencia. “Cuidar a los que Cuidan” es una forma de reconocer la labor desempeñada por los colaboradores; esto impacta directa y positivamente el proceso de atención de los pacientes.

A su vez, ser un Hospital Universitario le permite promover y fortalecer modelos de innovación, formación e investigación y ser consciente del carácter transformador de la educación en una sociedad emergente, la transmisión de conocimiento y la generación de espacios de investigación son fundamentales; ya que a través de estos, se apuesta por la construcción de entornos que agregan valor social a los grupos de interés.

La proyección social del Hospital se evidencia en su apuesta por ser una institución de puertas abiertas, que busca intervenir socialmente en comunidades vulnera-

bles, con énfasis local, regional y nacional, mediante la intervención de programas de formación en temas de salud integral, que aporten al mejoramiento del nivel de salud de diferentes sectores de la sociedad, reduciendo brechas a nivel socio cultural.

A partir del presente capítulo se abordarán los resultados de la gestión de algunos de los programas, proyectos y estrategias que reflejan el cuidado y compromiso del Hospital desde el componente social de la sostenibilidad.

As part of its commitment to society's development, Hospital Pablo Tobón Uribe has implemented several processes that are aligned with its corporate strategy and add social value from multiple perspectives. Through its employees, the Hospital seeks to consolidate a culture of personal development and care based on humaneness and excellence. “Taking care of those who provide care” is a way of acknowledging the work performed by the employees; this has a direct and positive impact on the process of providing healthcare assistance to the patients.

In turn, the fact of being a University Hospital allows it to promote and strengthen models of innovation, training and research, and to be aware of the transformative character of education in an emerging society, the transmission of knowledge and the creation of research environments are fundamental aspects because, through them, we strive to build interactions that add social value to all stakeholders.

The Hospital's social projection is evident in its efforts to be an open-door institution that seeks to achieve a positive social intervention in vulnerable communities, with a local, regional and countrywide emphasis, by formulating and

deploying comprehensive healthcare training programs that contribute to improving the health of multiple sectors of society, thus bridging gaps at the sociocultural level.

From this chapter on, the report will address the results of the work on some of the programs, projects and strategies that reflect the Hospital's care and commitment based on the social component of sustainability.

02.1

CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

- Gestión del conocimiento en el Hospital 123
- El Hospital y su compromiso con la educación superior 125
- Instituto de Educación Pablo Tobón Uribe 130
- Centro de simulación del Hospital 132
- El Hospital y su compromiso con la investigación 134

Desde el área estratégica de **Conocimiento e Innovación**, el Hospital tiene como propósito aprender, investigar, innovar, generar y transmitir conocimientos en salud. Por su carácter universitario, es una institución líder y referente en el trabajo articulado con universidades de diferentes ciudades del país. Periódicamente cuenta con la rotación de estudiantes tanto internos como residentes de diversas especialidades médicas, así como otras profesiones paramédicas y administrativas, lo que le permite integrar la formación académica y la prestación de servicios de salud, promoviendo la calidad de la atención y el ejercicio profesional, autónomo, responsable y ético.

Uno de los objetivos transversales de esta área estratégica es el impulso de la producción y la publicación científica, a través de investigaciones y artículos en revistas indexadas a nivel nacional e internacional; además, de espacios académicos de socialización y la transmisión de conocimientos a la sociedad en general.

KNOWLEDGE AND INNOVATION

- Knowledge management within the Hospital 123
- The Hospital and its commitment to higher education 125
- Pablo Tobón Uribe Education Institute 130
- Simulation center of the Hospital 132
- The Hospital and its commitment to research 134

The purpose of the Hospital's **Knowledge and Innovation** strategic pillar is to learn, research, innovate and create & transfer health-related knowledge. Due to its university-Hospital nature, the Hospital is a leading and referential institution in relation to the articulated work with universities from multiple Colombian cities. Medical intern students and residents from diverse medical specialties, as well as other professionals from paramedic and administrative disciplines, periodically make their rotations in the Hospital, thus allowing it to integrate the academic training with the provision of healthcare services to improve the quality of its assistance and to promote a professional, autonomous, responsible and ethical attitude.

One of the overarching objectives of this strategic pillar is to promote the scientific production and publication through research projects and articles published in local and international indexed journals, in addition to fostering academic environments for sharing and passing knowledge on to society.



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL HOSPITAL

Es el proceso que permite articular de manera sistemática los conocimientos humanos y técnicos pertinentes para el desarrollo de capacidades organizacionales, con el fin de generar y compartir valor con sus grupos de interés en el marco de su direccionamiento estratégico.

El modelo de Gestión del Conocimiento del Hospital se centra en el ser humano, representado en los pacientes, las familias, los acompañantes, los colaboradores, los estudiantes, los proveedores de bienes y servicios delegados y la comunidad en general, buscando la generación de valor para los grupos de interés, la sostenibilidad y el aprendizaje organizacional; mediante la identificación, adquisición, transformación, aplicación y transferencia de conocimiento.

LÍNEAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: 01

Esta línea tiene como propósito generar conocimientos en la atención y administración de servicios de salud de alta complejidad que impacten en la calidad de vida de los pacientes y posicionar al Hospital como un referente en investigación de alta calidad a nivel nacional e internacional. Se desarrolla mediante el diseño, promoción y apoyo de procesos de investigación clínica y básica al interior de la organización, el establecimiento de alianzas estratégicas con universidades y centros de investigación, así como la búsqueda de fuentes de financiación bajo los más altos estándares éticos y normativos.



LÍNEA DE EDUCACIÓN: 02

Esta línea tiene como propósito desarrollar procesos de formación de talento humano del área de la salud, con los más altos estándares de calidad técnicos y humanos, contribuyendo al desarrollo de profesionales idóneos con sólidos principios éticos y científicos al servicio de la comunidad y siendo parte del compromiso como Hospital Universitario.

Se desarrolla mediante el establecimiento y administración de convenios docencia-servicio con instituciones de educación superior, la planificación y supervisión de rotaciones y pasantías de talento humano en formación, y el diseño y ejecución de programas curriculares bajo metodologías activas de aprendizaje, coherentes con el desarrollo científico, la alta complejidad y la filosofía del Hospital.



LÍNEA DE FORMACIÓN: 03

Esta línea tiene como objetivo desarrollar y potenciar las competencias, la idoneidad y el desempeño superior de los colaboradores, con el fin de asegurar la continuidad del conocimiento y la sostenibilidad del Hospital. Se lleva a cabo mediante la detección, planeación, diseño, ejecución y seguimiento a las acciones de formación requeridas por los colaboradores del Hospital y de las Empresas de Servicios Delegados, con la implementación de metodologías activas de aprendizaje para facilitar la adquisición y desarrollo de las competencias; de acuerdo con las responsabilidades asignadas.



LÍNEA DE INNOVACIÓN: 04

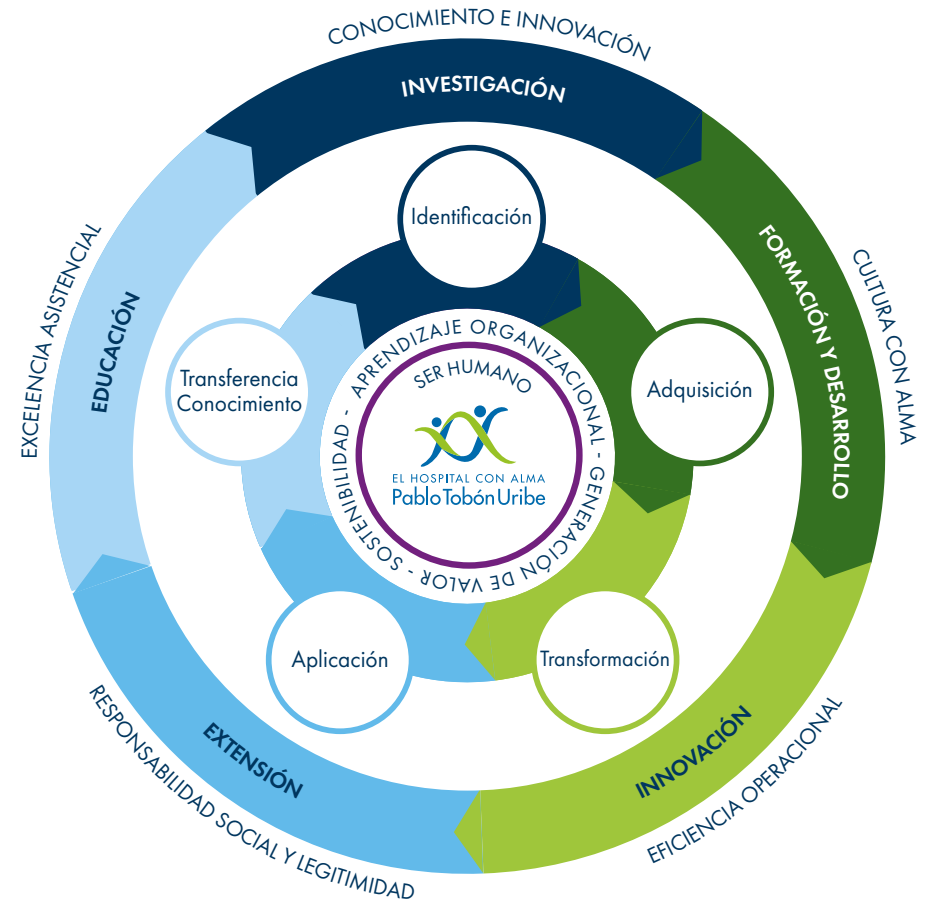
Esta línea tiene como propósito la creación de valor y el desarrollo de las capacidades organizacionales para innovar en productos, servicios y procesos en la búsqueda de la excelencia y la sostenibilidad del Hospital. Se desarrolla mediante la identificación de oportunidades, el fortalecimiento de la cultura de la innovación, el establecimiento de alianzas estratégicas, la búsqueda de fuentes de financiación, la estructuración de proyectos, el desarrollo de vigilancia tecnológica, el liderazgo de los procesos de consecución de patentes y la inmersión de la organización en ecosistemas nacionales e internacionales de innovación.



LÍNEA DE EXTENSIÓN: 05

Esta línea tiene como propósito establecer y desarrollar canales para compartir el conocimiento organizacional a la comunidad y fortalecer el aprendizaje del Hospital, a partir de la interacción con su entorno, a fin de desarrollar capacidades recíprocas que permitan mejorar la calidad de vida en la sociedad. Se desarrolla mediante la formalización de vínculos con la comunidad y redes de cooperación, la oferta de conocimiento a pacientes, familiares, cuidadores, profesionales del área de la salud, público en general y la ejecución de actividades de responsabilidad social.

MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO





EL HOSPITAL Y SU COMPROMISO CON LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El Departamento de Educación del Hospital se encarga de planificar, coordinar y supervisar el proceso de prácticas formativas de los estudiantes del área de la salud, con el fin de transmitir conocimiento al personal en formación, garantizando la excelencia académica de los estudiantes y una atención segura a los pacientes.

Durante el 2023 se contó con la presencia de

365

INTERNOS
DE MEDICINA

542

RESIDENTES¹
DE DIFERENTES
ESPECIALIDADES
MÉDICAS
(promedio de 125
residentes por mes).

Durante este mismo periodo, el Hospital tuvo la presencia de estudiantes de profesiones como Enfermería, Nutrición y Dietética, Instrumentación Quirúrgica, Química Farmacéutica, Regencia de Farmacia, Administración de Empresas, entre otros, quienes realizaron sus prácticas académicas al interior de la institución por medio de convenio docencia-servicio².

Durante el 2023 se tuvo convenio con las siguientes instituciones de educación superior bajo modalidad docencia servicio:

- Universidad EIA
- Instituto de Educación Pablo Tobón Uribe
- Universidad de Antioquia
- Universidad Pontificia Bolivariana
- Fundación Universitaria San Martín
- Universidad CES
- Universidad Católica de Manizales
- Colegio Mayor de Antioquia
- Universidad de la Sabana
- Universidad de El Bosque
- Universidad del Norte
- Fundación Universitaria Ciencias de la Salud
- Universidad Pontificia Javeriana (Cali)
- Universidad del Rosario
- Universidad de Los Andes
- Universidad de Caldas
- Universidad del Sinú
- Universidad Adventista de Colombia
- ECOSESA
- Universidad del Quindío
- Universidad Nacional abierta y a distancia
- SENA
- Uniminuto



¹ 56 Programas de especialización médico-quirúrgica y 111 de áreas de rotación.

² El convenio docencia-servicio hace referencia a un vínculo funcional que se establece entre Instituciones educativas y otras organizaciones, con el propósito de formar talento humano en salud o entre Instituciones educativas cuando por lo menos una de ellas disponga de escenarios de práctica en salud. Este vínculo se funda en un proceso de planificación académica, administrativa e investigativa de largo plazo, concertado entre las partes de la relación docencia-servicio.

RESPECTO: Trato digno, franco y tolerante. Relaciones cálidas y duraderas basadas en la honestidad.

RESPECT: Dignified, honest and tolerant treatment. Warm and lasting relationships based on honesty.



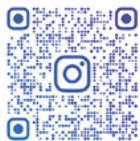
ROTACIONES EN EL HOSPITAL

Durante el 2023 el Hospital recibió

83 ROTACIONES DE **50** ESTUDIANTES

provenientes de países como: Perú, España, Inglaterra, Guatemala, México, Venezuela, Alemania, Paraguay, República Dominicana y Brasil. A su vez, se contó con la visita de universidades y hospitales a nivel nacional e internacional. Algunas de ellas fueron:

Reino Unido	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Oxford, • Universidad de Exeter, y • The University of Manchester.
Alemania	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Giessen.
México	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnológico de Monterrey.
Perú	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad Nacional de Trujillo.
Bogotá	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de los Andes.

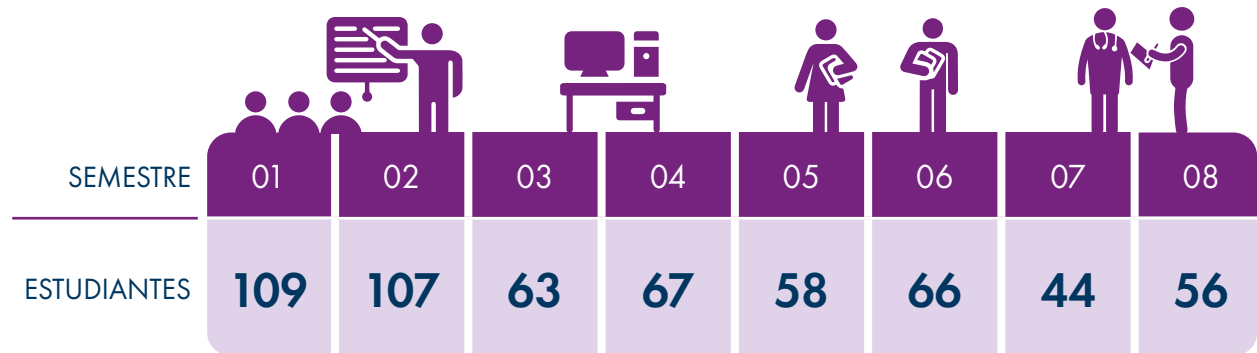


Testimonio OXFORD

FACULTAD DE MEDICINA HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE - UNIVERSIDAD EIA

Desde el año 2019, el Hospital Pablo Tobón Uribe y la Universidad EIA cuentan con la Facultad de Medicina, por medio de la cual se busca brindar a los estudiantes una formación con sentido humanista y ético en el hacer médico.

Para el 2023 se contó con la presencia de estudiantes cursando el pregrado en medicina, distribuidos de la siguiente manera:



Como parte de la alianza entre el Hospital y la Universidad EIA, durante el 2023 se obtuvo el primer registro calificado para la formación de posgrados en la especialidad de Urología.

NIVEL DE EXPERIENCIA

Para el periodo 2023 se desarrolló una

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN A

1.436

ESTUDIANTES,

OBTENIÉNDOSE UNA

CALIFICACIÓN DEL 97%,

en cuanto a los docentes, su nivel de satisfacción fue del 96% y por parte de las universidades del 98%.

Este tipo de mediciones aportan a la mejora continua de los procesos, con el ánimo de agregar valor social en las actividades que impliquen formación y educación dirigido al talento humano en salud.



INSTITUTO DE EDUCACIÓN PABLO TOBÓN URIBE

Acorde a su compromiso con la educación y formación, el Hospital cuenta con el Instituto de Educación Pablo Tobón Uribe, el cual ofrece educación técnico-laboral en auxiliar de enfermería a jóvenes de Medellín y de diferentes departamentos a nivel nacional que desean formarse en esta área.

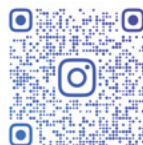
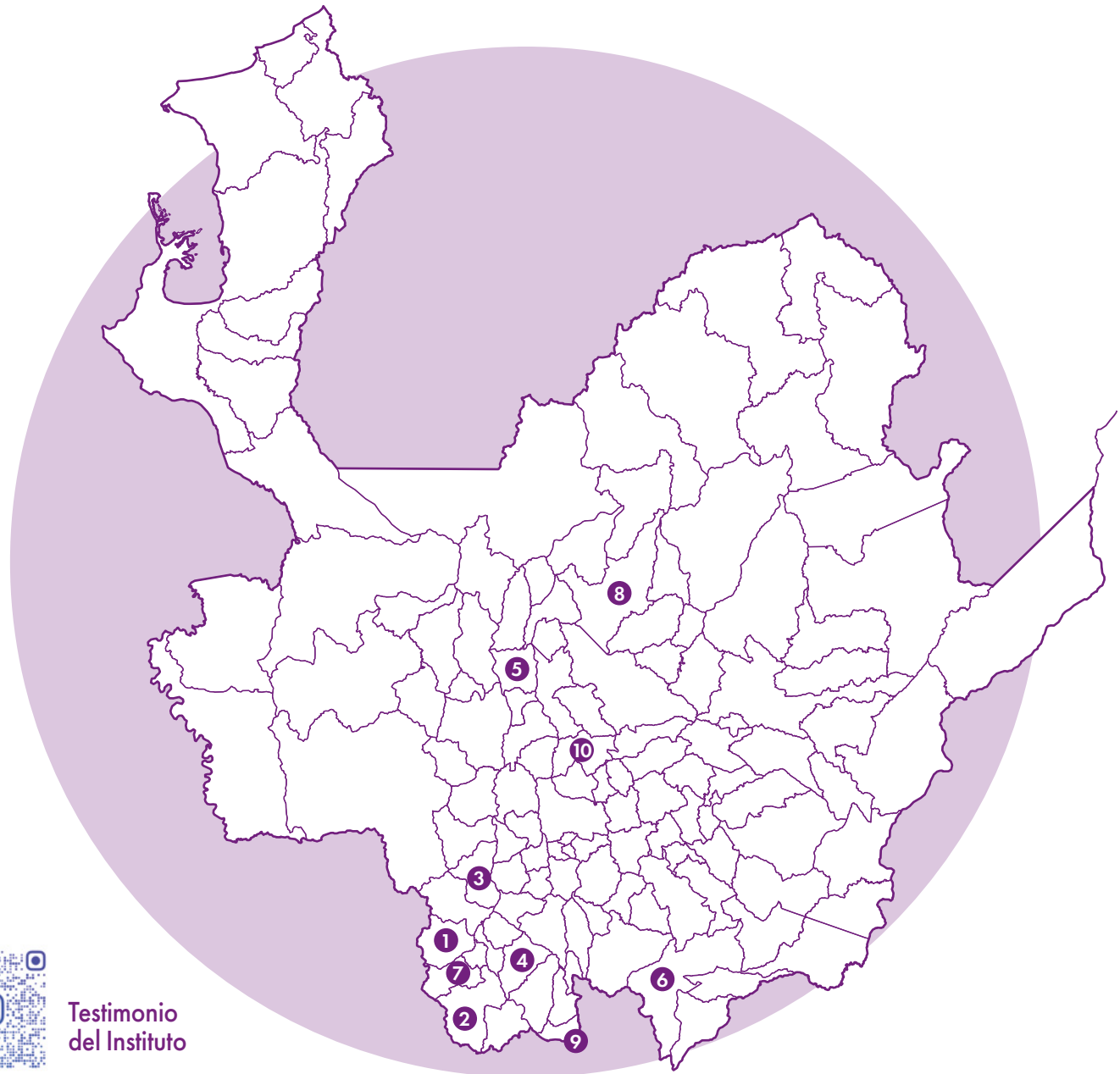
DURANTE EL AÑO 2023 EL INSTITUTO CONTÓ CON

115

ESTUDIANTES EN FORMACIÓN provenientes de los municipios de

- 1 Medellín
- 2 Andes
- 3 Concordia
- 4 Jericó
- 5 Liborina
- 6 Sonsón
- 7 Betania
- 8 Yarumal
- 9 Caramanta
- 10 San Pedro

así como de otros departamentos: Valle del Cauca, Sucre, Norte de Santander y Magdalena.



Testimonio del Instituto

Para ese periodo,

80

JÓVENES CONTARON
CON APOYO
ECONÓMICO

para financiar su educación;
a través de la implementación
del contrato de aprendizaje,
financiado por el Hospital,
personas naturales y
fundaciones, como: Fundación
Fraternidad Medellín, Fundación
Julio Ernesto Urrea, Fundación
Santiago Mejía Herrera,
Corporación San Blas y,
a nivel internacional,
Fundación GlobalGiving.

Durante este mismo año,
el Instituto certificó

85

ESTUDIANTES

que venían realizando sus
estudios técnicos, de los cuales,

83%

FUERON VINCULADOS AL
HOSPITAL PABLO TOBÓN
URIBE PARA INICIAR ALLÍ
SU PROCESO LABORAL.



CENTRO DE SIMULACIÓN DEL HOSPITAL

Esta área, ubicada en las instalaciones del Hospital, tiene como objetivo centralizar la práctica de simulación dentro de un ambiente hospitalario, propiciando el desarrollo de competencias y formación continua en el entrenamiento de colaboradores, estudiantes en práctica de diferentes disciplinas, pacientes, cuidadores y demás miembros de la comunidad externa.

DURANTE
EL 2023,
SE LLEVARON
A CABO

638

EVENTOS DE
FORMACIÓN,
como cursos,
diplomados,
talleres,
actualizaciones
y pasantías,
CON UN
TOTAL DE

7.528

PARTICIPANTES.

El Centro de Simulación continúa creciendo. Actualmente, cuenta con

63

EQUIPOS PARA
SIMULACIÓN DE BAJA,
MEDIA Y ALTA FIDELIDAD,
dentro de estos últimos se tienen:

UN EQUIPO DE
ULTRASONIDO
para la realización de
entrenamiento en POCUS
(Point of Care Ultrasound)
a diferentes especialidades.

UN SIMULADOR
MULTIPROPÓSITO HAL S3201
diseñado específicamente para
simular casos realistas en una
amplia gama de áreas clínicas,
incluidas prehospitalaria,
Urgencias, Quirófano, Unidad
de Cuidados Intensivos (UCI),
entre otras.

También, se cuenta con

5

VISORES DE
REALIDAD VIRTUAL

para el entrenamiento en diferentes
escenarios. Incluso, el Centro de
Simulación está integrado con el

LABORATORIO 3D,

en el cual se utiliza esta impresión como
parte de la planeación de cirugías de
alta complejidad para obtener mejores
resultados quirúrgicos, reducir los tiempos
durante la intervención y aportar
a la pronta recuperación de los pacientes.

En lo concerniente al contexto de la innovación y la tecnología, el Hospital Pablo Tobón Uribe y la Universidad EIA crearon el Laboratorio de Innovación y Desarrollo EIA-HPTU. Este representa una estrategia integral para abordar problemáticas sociales, ambientales, de ingeniería y de salud que impactan directamente en la calidad de vida de las personas. Además, fomenta la participación activa de estudiantes, profesores e investigadores en la concepción y ejecución de proyectos diseñados para abordar desafíos específicos en el campo de la salud.



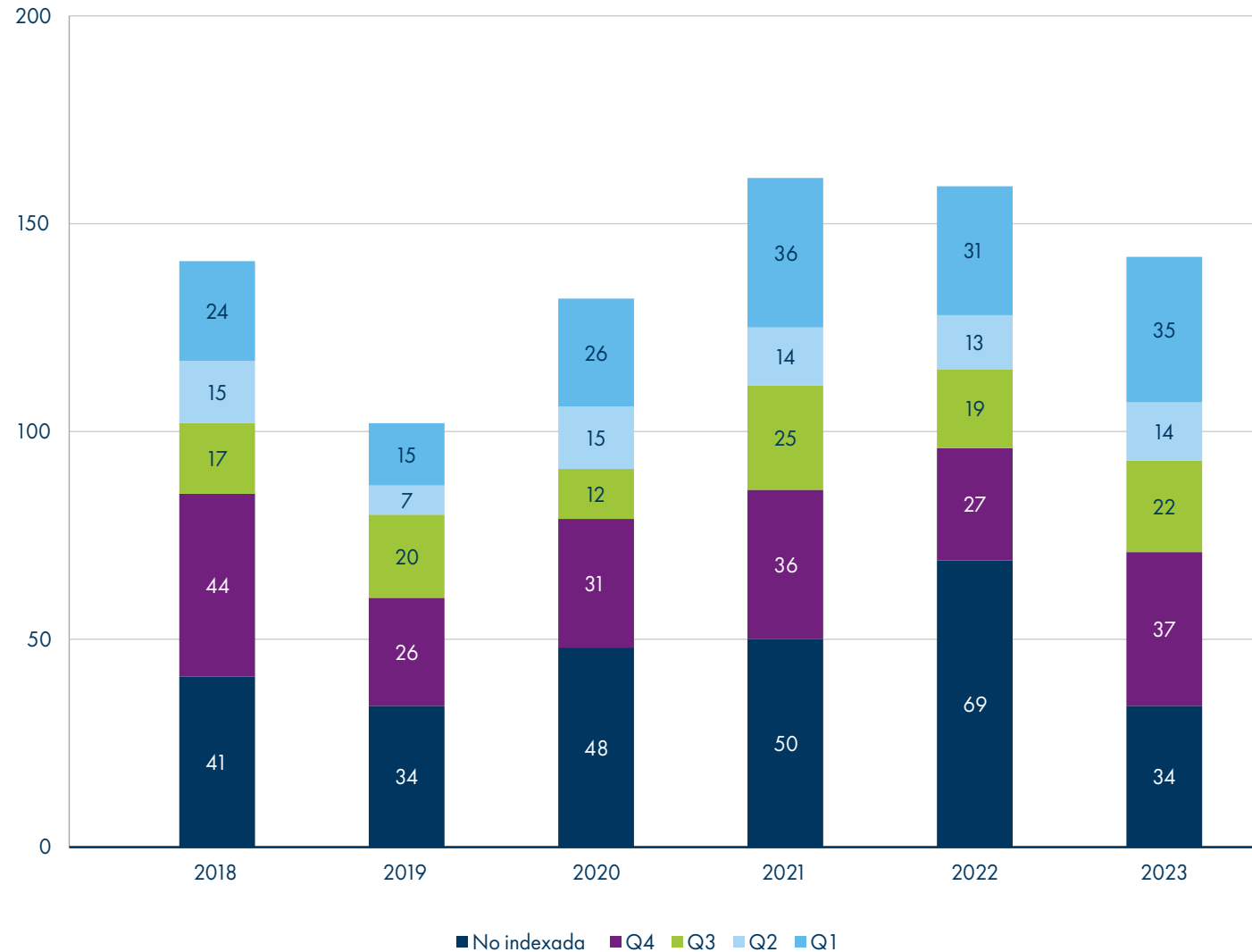
EL HOSPITAL Y SU COMPROMISO CON LA INVESTIGACIÓN

EN EL 2023,
195
 ESTUDIANTES
 PARTICIPARON EN
 INVESTIGACIONES
 DESARROLLADAS
 EN EL HOSPITAL.

De la mano con el conocimiento y la innovación, el Hospital da un lugar preponderante a la investigación, tanto clínica como básica, con el objetivo de incrementar las publicaciones indexadas a nivel nacional e internacional. Para ello, cuenta con el Departamento de Investigaciones, el cual tiene como objetivo: dirigir, acompañar y apoyar la investigación para generar conocimiento científico.

Las investigaciones pueden ser desarrolladas tanto al interior del Hospital (propuestas por colaboradores) o en alianza con instituciones académicas, centros de investigación y empresas farmacéuticas a nivel nacional e internacional. Cada una de estas debe ser previamente evaluada por el Comité de Investigaciones y Ética en investigación, el cual tiene en cuenta aspectos éticos y metodológicos que deben acompañar cada estudio.

PUBLICACIONES REALIZADAS EN EL HOSPITAL 2018-2023



DURANTE EL
AÑO 2023,
EL HOSPITAL
DESARROLLÓ

35
INVESTIGACIONES
EN CLASIFICACIÓN Q1
(cuartil superior en
revistas indexadas),
correspondientes al

25%
DEL TOTAL (142),
lo que evidencia la calidad
investigativa dentro de los
estándares internacionales al
momento de crear y publicar
contenido científico.

Para este mismo periodo, el Hospital desarrolló 61 investigaciones en alianza con la industria farmacéutica, las cuales continúan activas. Además, alcanzó la renovación de la certificación por parte del INVIMA (Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos) en Buenas Prácticas Clínicas, lo que permite la continuidad en el diseño y reporte de estudios investigativos que involucran la participación de seres humanos.

Actualmente, el Hospital cuenta con dos grupos activos de investigación. El primero es Investigación Clínica HPTU clasificado en categoría A1 por Colciencias y, el segundo, GIMIEM (Grupo de Investigación de Medicina Interna y Especialidades Médicas), que surge como iniciativa del grupo de medicina interna del Hospital.

LA SATISFACCIÓN
DE PACIENTES
QUE PARTICIPARON
DE ENSAYOS
CLÍNICOS TUVO
UN TOTAL

98.1%
EN EL PERIODO
DEL 2023.





**Eliana
Quintero Diosa**
Estudiante

Mi nombre es Eliana Quintero Diosa, soy estudiante del Instituto de Educación Pablo Tobón Uribe. Nací en Concordia-Antioquia, pero actualmente resido en Medellín, debido a la combinación de trabajo y estudio. Vivir sola ha sido una experiencia nueva, llena de retos, pero que me ha permitido crecer de manera significativa.

Hace un año comencé mi travesía en el Instituto, desde enero de 2023. Actualmente me encuentro realizando la práctica complementaria, una etapa que ha marcado mi formación. Desde el inicio, el Hospital ha contribuido significativamente a mi desarrollo académico.

Mis primeras prácticas básicas fueron la apertura al mundo de la enfermería, permitiéndome tener un acercamiento directo con los pacientes y aprender cómo suplir sus necesidades. El Instituto, además, me brindó una beca y esto me permitió tener un contrato de aprendizaje para mi futuro desarrollo académico.

Lo que más me apasiona es la sensación de llegar al Hospital cada día y saber que enfrentaré nuevos desafíos y aprenderé algo desconocido. La posibilidad de aplicar mis conocimientos en la atención de los pacientes es sumamente satisfactoria. Cada día es una oportunidad para crecer y contribuir al bienestar de quienes confían en nosotros.

Mi mayor motivación, en primer lugar, es mi familia. Muchos de ellos enfrentan problemas de salud y mi deseo de aprender a cuidarlos fue el impulso inicial. Ahora, mi motivación se extiende a todas las personas que puedan necesitar mi ayuda.

Siento el Alma del Hospital en cada paso de mi proceso educativo. Todos, desde pacientes hasta colaboradores y compañeros, son tratados con cariño y amabilidad. La preocupación constante por el bienestar de los demás es una característica distintiva que se refleja en cada interacción. Sentir a todos como allegados crea un ambiente acogedor que impulsa mi compromiso y pasión por la enfermería.



02.2

CULTURA CON ALMA

- Cuidar a los que cuidan: compromiso del Hospital con sus colaboradores 140
- Trabajo decente 142
- Modelo de conciliación: Empresa Familiarmente Responsable efr® [GRI 401-2] 142
- Seguridad y salud en el trabajo [GRI 403] 150

Los colaboradores son parte fundamental de la esencia del Hospital, quienes conforman un equipo humano competente y motivado para prestar un servicio con Alma a los pacientes y sus familias. Como reto permanente, el Hospital busca integrarlos a su cultura, por lo que dispone de estrategias orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional, la gestión de planes de desarrollo humano integral, técnico y científico, así como la generación de espacios que permitan la atracción de talento humano.

A continuación se dará cuenta del modelo de gestión y conciliación: Empresa Familiarmente Responsable efr®, a través del cual el Hospital hace visible sus prácticas y políticas de balance, diversidad, corresponsabilidad y flexibilidad, frente a aspectos a nivel personal, laboral y familiar de sus colaboradores. [GRI 401]

CULTURE WITH SOUL

- Taking care of those who provide care: the Hospital's commitment to its employees 140
- Decent work 142
- Conciliation model: Familiarly Responsible Enterprise (efr®) [GRI 401-2] 142
- Occupational health and safety [GRI 403] 150

The employees are a fundamental component of the Hospital's essence because they form a highly skilled and humane team that is deeply motivated to provide services with their heart and soul to both the patients and their families. As a permanent challenge, the Hospital strives to integrate them into its culture by establishing strategies focused on strengthening its organizational culture, managing comprehensive human, technical and scientific development plans, and generating the means to enable the attraction of top talent.

This chapter addresses the "Empresa Familiarmente Responsable" (Familiarly responsible enterprise - efr®) reconciliation and management model, through which the Hospital sheds light on its practices and policies focused on adequate life balance, diversity, joint responsibility and flexibility regarding the personal, labor and family levels of its employees. [GRI 401]



CUIDAR A LOS QUE CUIDAN: COMPROMISO DEL HOSPITAL CON SUS COLABORADORES

[GRI 401-1]
PARA EL 2023,
EL TOTAL DE
COLABORADORES
DEL HOSPITAL FUE DE

2.948

de los cuales

76.5%

ERAN MUJERES Y

23.5%

ERAN HOMBRES

[GRI 2-7A].

EN LO CONCERNIENTE AL
LUGAR DE RESIDENCIA, EL

80%

PERTENECÍAN A MEDELLÍN, Y EL

20%

EN OTROS MUNICIPIOS DEL
ÁREA METROPOLITANA DEL
VALLE DE ABURRÁ.

EL PORCENTAJE DE
ROTACIÓN DE PERSONAL
DURANTE EL AÑO
2023 FUE DEL

11%

algunos de los motivos se relacionan
con temas personales como: inicio
de estudios académicos, jubilación,
emprendimientos personales y nuevos
proyectos en otros países.



DISTRIBUCIÓN DE
COLABORADORES
POR GENERACIÓN
2023

55.6%

Generación Y
(nacidos entre 1981-1997)

19%

Generación Z
(nacidos entre 1997-2010)

24%

Generación X
(nacidos entre 1965 - 1981)

1.4%

Baby Boomer
(nacidos entre 1945-1964)



TRABAJO DECENTE

Desde los principios filosóficos y fundacionales del Hospital, el respeto por la dignidad humana es fundamental. La División de Gestión Humana es quien lidera las estrategias para la protección y el cuidado de los Derechos Humanos de sus colaboradores, por medio de diferentes procesos como la elección, la vinculación, la inducción, el entrenamiento, la formación, la capacitación, el desarrollo y acompañamiento desde Seguridad y Salud en el Trabajo. El Hospital considera de suma importancia el derecho fundamental al trabajo y, bajo ninguna circunstancia, participa ni apoya el trabajo forzoso o la servidumbre. Bajo este enfoque, la relación laboral está situada desde el cumplimiento de los lineamientos establecidos por la legislación laboral colombiana. El modelo de efr® tiene diferentes políticas y beneficios, los cuales se agrupan de acuerdo con sus objetivos:

MODELO DE CONCILIACIÓN: EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE EFR® [GRI 401-3]

El modelo de Empresa Familiarmente Responsable se encuentra alineado con la nueva cultura socio-laboral basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo. El Hospital, desde el 2012, cuenta con la certificación del modelo y trabaja para cumplir el objetivo de fortalecer la cultura del cuidado de sus colaboradores, por medio de la conciliación y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional.



CALIDAD EN EL EMPLEO

A través de esta política, el Hospital pretende contribuir a la generación de un ambiente laboral óptimo, que abarque aspectos humanos y estructurales para poder garantizar estabilidad y bienestar laboral. Algunas de las medidas que acoge la calidad en el empleo son:

- Contrato a término indefinido
- Alimentación y nutrición balanceada
- Eventos de recreación y cultura
- Descuento en servicios del Hospital
- Cuidado de tu salud mental
- Sueños de vivienda
- Movilidad sostenible
- Beneficios del Fondo de Empleados



DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

Esta política motiva el crecimiento integral de los colaboradores, mediante las siguientes estrategias:

- Fortalecimiento del desarrollo en el Hacer
- Fortalecimiento del desarrollo en el Ser
- Voluntariado con Alma
- Finanzas saludables
- Creciendo juntos
- Recono-Ser
- Instituto de liderazgo
- Interlocutor de conciliación



FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL

A través de esta política se buscan opciones que permitan a los colaboradores gestionar su tiempo y flexibilizar el lugar de trabajo; con el propósito de que puedan realizar sus labores bajo una cultura enfocada en la eficiencia. Estas son algunas de sus estrategias:

- Flexiespacio
- Banco de tiempo
- Día de trasteo
- Tiempo para ti
- Tiempo libre por buen uso del cuadro de turnos



APOYO A LA FAMILIA DE LOS COLABORADORES

Con esta política se buscan medidas que posibiliten la realización de actividades de los colaboradores fuera del Hospital, direccionadas al desarrollo y soporte familiar. Algunas de sus estrategias son:

- Primer día de colegio
- Día por graduación
- Acompaña a tu mascota por fallecimiento
- Compartiendo con mi bebé
- Cuidado de dependientes
- Permiso por matrimonio
- Salud y familia
- Ser mamás
- Ser papás
- Te acompañamos



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

A través de esta política se busca que los colaboradores tengan igualdad de oportunidades para acceder a diversos beneficios como formación avanzada, programas de reconocimiento y otras actividades dentro del Hospital. Por otro lado, a nivel de vinculación laboral pretende que las personas ingresen y sea promovidas sin discriminación de ninguna clase. Las medidas que conforman esta política son:

- Equidad y respeto por la diversidad
- Igualdad para la formación
- Ofertas neutras de trabajo
- Primer empleo





Para el año 2023 las 48 medidas de conciliación se distribuyeron de la siguiente manera:

	Beneficios
Calidad del Empleo:	16
Apoyo a la Familia de los Colaboradores:	12
Desarrollo Personal y Profesional:	8
Flexibilidad Espacial y Temporal:	8
Igualdad de Oportunidades:	4

Para este período, entró en vigencia una nueva medida de conciliación en el grupo de **“Calidad en el Empleo”** nombrada **“Acompañamiento Pensional”**, la cual consiste en acompañar por medio de asesorías personalizadas los colaboradores que se encuentran próximos a cumplir la fecha de la edad pensional.

Además, se realizaron:
41 ACTIVIDADES DE BIENESTAR CON **1.099** COLABORADORES PARTICIPANTES, algunos de estos espacios fueron:

La inversión realizada por el Hospital en el modelo de conciliación para el año 2023 fue de

\$29.347
MILLONES DE PESOS.

El Hospital también trabaja de forma articulada con la caja de compensación familiar Comfenalco en la generación de espacios y actividades de esparcimiento que benefician al colaborador y a su núcleo familiar. Dicha articulación está enmarcada en la medida efr® Beneficios de la Caja de Compensación que hace parte de la política Calidad en el empleo. En el 2023, 18 familias hicieron parte del Programa de Atención Integral a Familias (PAIF).





SEMANA DE LA CULTURA Y EL BIENESTAR

En el año 2023 se llevó a cabo la primera versión de la Semana de la Cultura y el Bienestar Integral, con el desarrollo de 49 actividades enfocadas a la promoción de estilos de vida saludables, fomento de actividades deportivas, manejo de tiempo libre y tamizajes de salud visual para colaboradores y sus familias.

El total de participantes fue de

2.476
COLABORADORES.

Como un logro importante en este periodo, el Hospital recibió la visita de la Fundación Másfamilia, que dejó como resultado la recertificación del modelo de Empresa Familiarmente Responsable efr®. en el nivel A+, lo que corresponde a la calificación más alta en la gestión del modelo de conciliación.

MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL [GRI 404-3]

Para el Hospital es trascendental contar con ambientes de trabajo saludables y sostenibles; teniendo en cuenta que estos repercuten de forma positiva en el bienestar de sus colaboradores. La medición del Clima Organizacional permite identificar aspectos a mejorar frente a la atracción de talento humano al interior de la organización.

Durante el año 2023, se reforzaron aspectos relevantes como resultado de la última medición; con énfasis en las siguientes estrategias:



Diseño y entrega de **caja de herramientas** a los líderes para la gestión del buen clima organizacional: mentorías individuales.



Microcápsulas con herramientas para sumar positivamente al clima y cuidar la salud mental de los colaboradores.



Ciclo de conferencias en gestión del cambio, empoderamiento de sí mismo y del equipo, gestión de las emociones, comunicación efectiva, trabajo en equipo y trato interpersonal.



FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS COLABORADORES [GRI 404]

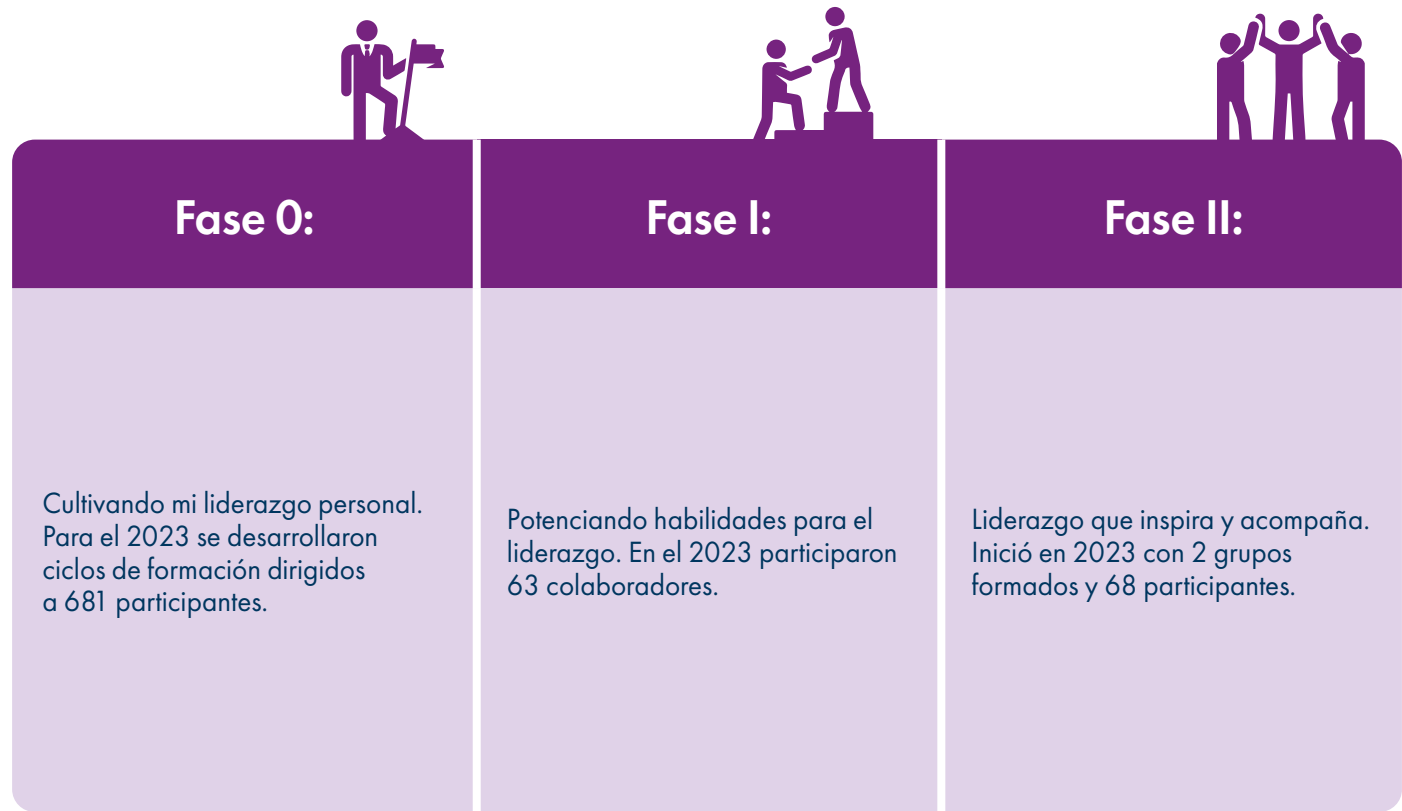
En el Hospital se tienen definidas dos modalidades de formación para sus colaboradores: Formación Avanzada y Formación Continua, ambas pertenecen a la política de Desarrollo Personal y Profesional de efr®.

Desde la Formación Avanzada, el Hospital patrocina a sus colaboradores en programas de formación y estudios de posgrados, los cuales permiten cualificar su labor. Con la Formación Continua, se busca aportar al fortalecimiento en las competencias del ser, por medio de cursos, convivencias, encuentros académicos, entre otros.

En el año 2023, la inversión económica para ambos tipos de formación fue de **17.966** MILLONES DE PESOS QUE CORRESPONDEN A **421.603** HORAS INVERTIDAS. [GRI 404-1]

INSTITUTO DE LIDERAZGO

Es un programa que tiene como propósito desarrollar habilidades de liderazgo individual y grupal; orientadas a potenciar competencias del ser y el hacer. **Cuenta con tres fases de intervención definidas así:**



PROGRAMA PREJUBILADOS [GRI 404-2]

El Hospital cuenta con un programa para acompañar a los colaboradores, a través de la medida efr® Dale más vida a tus años, adscrita a la política de Calidad en el empleo, la cual tiene como objetivo acompañar a los colaboradores en el proceso previo a la jubilación por medio de diferentes estrategias de formación.

EN EL AÑO 2023, SE
DESARROLLARON
TEMAS COMO:

- Finanzas personales,
- Derechos y normatividad del pensionado; y
- Herramientas para el desarrollo integral.

El promedio de
asistencia fue de

53 COLABORADORES
EN CADA UNO DE
LOS ENCUENTROS.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO [GRI 403] [GRI 403-1] [GRI 403-4]

El Hospital cuenta con mecanismos de promoción y protección de la salud física y mental de sus colaboradores, propicianddo entornos laborales saludables. El área de Seguridad y Salud en el Trabajo busca proteger, promover, conservar y mejorar la seguridad, salud integral y calidad de vida de los colaboradores y personal de empresas de servicios delegados y complementarios; prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales con el fin de brindarles un entorno laboral seguro y saludable. [GRI 403-6].

MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.



COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -COPASST

Es el comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo al interior del Hospital.

Durante el año 2023 el comité lideró las siguientes actividades:

- Los integrantes participaron en el 100% de investigaciones de accidentes e incidentes laborales de colaboradores, apoyando la ejecución de planes de acción e implementando estrategias para fortalecer estándares y normas de seguridad en las áreas de mayor accidentalidad.
- Participación en planeación y verificación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto con entes legales como acreditadores.
- Elecciones de los nuevos miembros del periodo 2024-2025



GRUPO DE LÍDERES Y VIGÍAS DE SEGURIDAD:

Es el encargado de realizar seguimiento a comportamientos seguros y mentoría a sus pares para la mejora de la seguridad de colaboradores en las áreas.

DURANTE EL AÑO
2023 EL NÚMERO
DE INCIDENTES
LABORALES FUE DE

133

Y EL NÚMERO DE
ACCIDENTES
LABORALES FUE DE

145

Con relación a los accidentes
e incidentes laborales
SE INVESTIGARON EL

100%

y se establecieron planes de acción,
además de realizar seguimiento a su
cumplimiento. Junto a ello, se tienen
metas establecidas de acuerdo al
comportamiento epidemiológico y se
divulgan periódicamente a los líderes
de los procesos.

[GRI 403-2] [GRI 403-9].

Cabe mencionar, que el
compromiso del Hospital con
la atención en salud de alta
complejidad también se logra
debido a la contribución de
los contratistas, subcontratistas
y proveedores de insumos,
bienes y servicios; para los
cuales el Hospital a través de
Seguridad y Salud en el Trabajo,
realiza verificación de su
gestión, de tal manera, que
de acuerdo a las características
de cada organización se
cumplan los lineamientos de
la Política de Seguridad y
Salud en el Trabajo.

[GRI 403-3] [GRI 403-8].



Dora Inés Ramírez Úsuga

Auxiliar de Facturación



Soy Dora Inés Ramírez y he tenido el privilegio de desempeñar el cargo de Auxiliar de Facturación durante los últimos 35 años. Desde que entré siendo muy joven, el Hospital se ha convertido en mi segunda casa, un lugar que no solo ha moldeado mi carrera profesional, sino que también ha fortalecido mi humanismo y dedicación hacia el servicio.

Mi labor implica la responsabilidad de gestionar la facturación de diversas entidades prestadoras de servicios y de los pacientes cuando es necesario; además de brindar atención en el servicio de Urgencias. Cada día, fortalezo mi pasión por mi trabajo, revisando cuentas minuciosamente, atendiendo a los pacientes con empatía y entregándoles el mejor servicio de acuerdo con las políticas del Hospital.

Entender el dolor del paciente y estar siempre atenta a sus necesidades es fundamental para mí. Amo lo que hago, porque sé que mi trabajo contribuye a aliviar el sufrimiento de quienes llegan buscando ayuda. En este Hospital, no solo nos dedicamos a la atención médica, sino que también nos enfocamos en el bienestar integral del paciente.

El Alma del Hospital Pablo Tobón Uribe se refleja en la entrega y dedicación de cada uno de sus colaboradores, y en mi caso busco transmitir la esencia del mismo en cada interacción. Lo más importante para nosotros es ofrecer a los pacientes el mejor servicio posible, compartiendo con ellos las estrategias, objetivos, y la misión y visión del Hospital, centrados siempre en el paciente.



02.3

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LEGITIMIDAD

- El Hospital y su compromiso con las comunidades 156
- Comunidad local: comuna 7, Medellín. 162
- Comunidad regional y nacional..... 166

Responsabilidad Social y Legitimidad es un área estratégica, a través de la cual el Hospital busca contribuir al bienestar de la comunidad y trascender en el mundo. Ser referente e influyente en lo asistencial, social y ambiental. El proceso de Responsabilidad Social apoya al cumplimiento de este objetivo estratégico y tiene como misión aportar al desarrollo sostenible y crear valor social con sus diferentes grupos de interés, por medio de la gestión de los impactos sociales.

SOCIAL RESPONSIBILITY AND LEGITIMACY

- The Hospital and its commitment to the communities..... 156
- Local community: comuna (district) 7, Medellín. 162
- Regional and country-wide community 166

Social Commitment and Legitimacy constitute the strategic pillar through which the Hospital strives to contribute to the well-being of the community, transcend in the world and be an influential flagship regarding all healthcare, social and environmental aspects. The Social Responsibility process supports the fulfillment of this strategic objective and has the purpose of contributing to sustainable development and enabling the creation of social value with its multiple stakeholders by means of the thorough management of social impacts.



EL HOSPITAL Y SU COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES

[GRI 413-1] [GRI 413-2]

COMUNIDAD INTERNA

A nivel interno, el Hospital cuenta con programas, proyectos y estrategias de Responsabilidad Social dirigidos a pacientes, colaboradores y familias, algunos de ellos son:

AULA LÚDICO PEDAGÓGICA PABLITO

El Aula Pablito existe desde el año 2002 en el área de Pediatría del Hospital y tiene entre sus propósitos dar inicio y continuidad a los procesos educativos, lúdicos, pedagógicos, formativos y culturales de los pacientes pediátricos hospitalizados y en tratamiento ambulatorio, favoreciendo su desarrollo afectivo, cognitivo y social. Lo que contribuye a disminuir los factores negativos que implican la hospitalización.

El Aula Pablito se configura como un acompañamiento interdisciplinario en el que los niños hospitalizados a través del juego, la lúdica y la estimulación pedagógica encuentran un ambiente acogedor al interior del Hospital.

DURANTE EL 2023 SE TUVIERON

1.382
ASISTENCIAS DE PACIENTES PEDIÁTRICOS,

quienes disfrutaron de un espacio para divertirse y aprender por medio de diferentes actividades dirigidas de forma individual y grupal.

PARTICIPACIÓN ACTIVIDADES DEL AULA PABLITO, 2023

Tipo de actividad	Porcentaje de participación de los niños según actividad
Desarrollo de motricidades	100%
Actividad musical	23%
Desarrollo de los sentidos	10%
Desarrollo de pensamiento	8.7%
Acompañamiento en tareas escolares	2.6%
Actividades de lectura	2.6%
Actividades de robótica	1.2%

Gracias a las diferentes alianzas estratégicas implementadas con instituciones como la Universidad EIA, el Instituto Tecnológico Metropolitano, la Corporación Cantoalegre y la Fundación Huellas Sanadoras se llevaron a cabo parte de las actividades realizadas en el periodo 2023, enfocadas en la alfabetización digital para pacientes pediátricos; acompañamiento musical a pacientes en el Aula, Hospitalización Pediátrica y Unidades de Cuidado Crítico; e intervención educativa asistida con terapia canina.





VOLUNTARIADO CON ALMA

Este programa tiene como objetivo ofrecer a los colaboradores, jubilados y sus familiares un programa de voluntariado corporativo que les permite poner al servicio de la comunidad (grupos de interés) sus conocimientos, habilidades, talentos y su tiempo, a favor de las poblaciones más vulnerables.

El Voluntariado Corporativo cuenta con un comité conformado por representantes de diferentes áreas del Hospital, quienes se encargan de planear las actividades y movilizar recursos para el desarrollo de las diferentes estrategias.

Durante el 2023 se llevaron a cabo 12 actividades dirigidas a 515 beneficiarios, 227 horas invertidas por parte de 113 voluntarios, de los cuales 48 eran colaboradores y 65 familiares.

Algunas de las actividades realizadas fueron:

- 01 Voluntariado Musical
- 02 Lectura en voz alta para pacientes adultos y pediátricos
- 03 Celebración novenas de Navidad en el Aula Pablito con pacientes pediátricos y acompañantes
- 04 Mensajeros de la Navidad
- 05 Caminata canina con la Fundación Corazón Animal

ESTRATEGIA HOSPITAL TRANQUILO

Desde el año 2019 existe en el Hospital una estrategia conjunta, por medio de la cual se busca mejorar los niveles de presión sonora presentes en los ambientes de trabajo y áreas de atención a los pacientes. Así, se pretende generar una cultura del silencio en pro del bienestar de los pacientes, sus familias, colaboradores, empresas de servicios delegados, estudiantes y visitantes.

En el 2023, en alianza con ARL Sura y Conhintec, se llevaron a cabo mediciones de presión sonora en dos áreas priorizadas por el Hospital (Urgencias adulto y un área administrativa), teniendo como base la metodología propuesta en la resolución 8321 de 1983 del Ministerio de Salud.

Con estos resultados se pudieron identificar diversas fuentes de ruido y puntos críticos a intervenir, entre ellos: sensibilización y educación a colaboradores, pacientes, acompañantes y visitantes, destacando los beneficios del silencio al momento de desarrollar actividades laborales, así como su influencia en el descanso y recuperación de los pacientes hospitalizados.

La estrategia cuenta con Líderes del Silencio, los cuales son colaboradores de las áreas priorizadas, quienes se encargan de identificar posibles fuentes de ruido y replicar el mensaje sobre la importancia del silencio para lograr el confort laboral y mejorar el proceso de atención de los pacientes.





ESTRATEGIA DESCONÉCTATE:

Tiene como objetivo generar espacios lúdicos-recreativos, de relajación y crecimiento personal, a través de la estimulación cognitiva y motriz, pausas activas individuales y sesiones grupales dirigidas a pacientes mayores de 75 años, acompañantes de pacientes hospitalizados, colaboradores y estudiantes del Instituto de Educación Pablo Tobón Uribe.

En el 2023 se obtuvieron los siguientes resultados:

Participación de

175 PACIENTES MAYORES DE 75 AÑOS de la unidad de Hospitalización General, en sesiones individuales de estimulación cognitiva y motricidad (creación Grupo D'oro).

2.332 ASISTENCIAS DE ACOMPAÑANTES DE PACIENTES HOSPITALIZADOS (100% de satisfacción).

276 ASISTENCIAS DE COLABORADORES de unidades asistenciales en pausas activas.

6 SESIONES GRUPALES para los estudiantes del Instituto de Educación Pablo Tobón Uribe, con **134 asistencias**.

6 SESIONES GRUPALES en el marco del Programa Cuidar al que Cuida de la Unidad de Cuidado Crítico con **64 asistencias**.

FONDO GRANITO DE ALMA

Este fondo tiene como objetivo ayudar a pacientes y acompañantes vulnerables en los aspectos de transporte y alimentación de acuerdo con las prioridades identificadas por el Departamento de Trabajo Social. Los recursos económicos son obtenidos por aportes de colaboradores que voluntariamente se unen y por el dinero depositado por los feligreses en el lampadario de la capilla interna del Hospital.

Durante el 2023, se contó con una inversión anual correspondiente a:

\$52.714.974

MILLONES DE PESOS EN
ALIMENTACIÓN
de acompañantes de pacientes
hospitalizados y

\$13.170.855

MILLONES DE PESOS EN
APOYO A TRANSPORTE DE
PACIENTES Y ACOMPAÑANTES
que lo requerían como apoyo
a su tratamiento médico.





COMUNIDAD LOCAL: COMUNA 7, MEDELLÍN

PROGRAMA SOMOS VECINOS

Este Programa nació en el año 2009. Tiene como objetivo facilitar y gestionar el relacionamiento entre el Hospital y la comunidad vecina, generando un trabajo articulado con diferentes instituciones y líderes comunitarios en beneficio de la comunidad priorizada. De esta manera, el Hospital genera canales de diálogo e interrelación constante con este grupo de interés, con el propósito de comprender sus necesidades e impactos y gestionarlos de forma adecuada desde el trabajo conjunto.

Durante el 2023 se lograron ejecutar las siguientes actividades:

 <p>JORNADA SOY VECINO</p>	 <p>FERIA VOCACIONAL</p>	 <p>ESCUELA DE LÍDERES</p>
<p>Se realizó con la intención de fomentar espacios de participación y trabajo articulado entre distintos actores que beneficien a la comunidad de Robledo. Se tuvieron 28 stands y actividades de salud, educación, medioambiente y cultura con la participación de diferentes instituciones y 1244 asistencias por parte de la comunidad.</p>	<p>Realizada en el Parque Comercial Florida, contó con la participación de 17 instituciones de educación superior de Medellín para que jóvenes de la comuna conocieran las diferentes ofertas educativas de la ciudad y las formas para acceder a ellas.</p>	<p>Fue un espacio de formación para líderes comunitarios, con el fin de tener mayor impacto en la comunidad a través de líderes capacitados y preparados para aportar en la intervención de diversas problemáticas. Se abordaron temas de salud, liderazgo, conocimiento territorial y medioambiente. Doce líderes recibieron constancia de asistencia.</p>

EVALUACIÓN DE IMPACTOS

Anualmente, el Hospital realiza una evaluación de su relacionamiento con la comunidad vecina de influencia directa. Durante el 2023, los participantes continúan resaltando al Hospital como un vecino estratégico para el sector. Dentro de las fortalezas señalan la posibilidad de contar con espacios de formación para los líderes y comunidad en general, fortalecimiento institucional, conformación de redes colaborativas y la posibilidad de encontrar un Hospital de puertas abiertas para quienes necesiten atención de alta complejidad.

Cuando se indaga acerca del ambiente de confianza entre el Hospital y la comunidad, el 100% de los participantes (29 miembros del grupo de vecinos saludables) afirma que el Hospital les brinda confianza por la buena atención prestada por los colaboradores, por el servicio de calidad que ofrece, por ser un lugar seguro y, además, donde se sienten acogidos.

Por otra parte, respecto a la percepción frente al trabajo realizado por el Hospital a nivel comunitario durante el 2023, **el 100% tiene una percepción positiva**, considerando el Comité Somos Vecinos como un espacio pertinente para el trabajo articulado y en beneficio de la comunidad.





PROYECTO ME CUIDO CON EL ALMA

Este proyecto hace parte del Programa Somos Vecinos y tiene como objetivo fortalecer los estilos de vida saludable en jóvenes de básica secundaria de instituciones educativas de la comuna 7, por medio de la promoción de estilos de vida saludable y la prevención en el consumo de sustancias psicoactivas. Este proyecto se viene desarrollando desde el año 2017 con intervención en diferentes instituciones educativas del sector.

Durante el 2023, el proyecto se ejecutó en el colegio Santa Bertilla Boscardín, allí se desarrollaron 23 actividades de formación en salud para estudiantes, padres de familia y docentes en temas como: prevención en el consumo de sustancias psicoactivas, hábitos de autocuidado, alimentación saludable, proyecto de vida, resolución de conflictos y prevención del suicidio.

El total de
asistencias fue de

2.273 PERSONAS.

PROYECTO VECINOS SALUDABLES

Desde el año 2018 existe el proyecto Vecinos Saludables, el cual tiene como objetivo promover en los vecinos estilos de vida saludable a través del ejercicio físico dirigido al interior del Hospital. Durante el 2023, se continuó trabajando con un entrenador físico del Hospital y en articulación con el Instituto de Deportes y Recreación de Medellín (INDER) para el desarrollo de la actividad física.

Para este período (2023), se ejecutaron 255 sesiones de actividad física grupal dirigida, de lunes a viernes, con un promedio de asistencia de 50 personas por sesión. En cuanto a la línea educativa algunos de los temas abordados fueron: duelo en la vejez, compostaje casero, alimentación saludable, automedicación y dolor articular. Asimismo, se tuvieron salidas a sitios emblemáticos de la ciudad como: Cerro Nutibara, Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe, Museo de la Universidad de Antioquia, Jardín Botánico y Biblioteca Pública Piloto.



COMUNIDAD REGIONAL Y NACIONAL

Por medio de los programas y proyectos de Responsabilidad Social, el Hospital continúa teniendo presencia a nivel regional y nacional en comunidades urbanas y rurales, a través de procesos de formación en salud, transmisión de conocimiento y servicios de salud de alta complejidad para poblaciones vulnerables.

Algunos de estos programas son:

PROYECTO ECHO

Se basa en el modelo ECHO® (de las siglas en inglés, Extension for Community Healthcare Outcomes). Metodología internacionalmente validada de telesalud, fundamentada en construcción de redes de conocimiento entre centros de nivel de salud básicos (centros periféricos) y centros de especialistas.

El proyecto ECHO del Hospital Pablo Tobón Uribe tiene como objetivo construir una red de conocimiento con personal de salud de diferentes niveles de complejidad y estudiantes de ciencias de la salud, mediante estrategias de telementoría que les permita avanzar en el manejo de enfermedades crónicas, frecuentes y complejas.

DURANTE EL 2023 SE
LLEVARON A CABO

16

SESIONES
correspondientes al

100%

DE LAS PLANEADAS,
dando cumplimiento a la Clínica
del Manejo Crónico y Urgente
del Paciente.

EL TOTAL DE
ASISTENCIAS
FUE DE

571

PARTICIPANTES,
con un porcentaje promedio de
SATISFACCIÓN del

90%

Y DE APROBACIÓN DE
CONTENIDOS (POS TEST) del

81%

En cuanto a las instituciones
conectadas, los participantes
representaban a

54

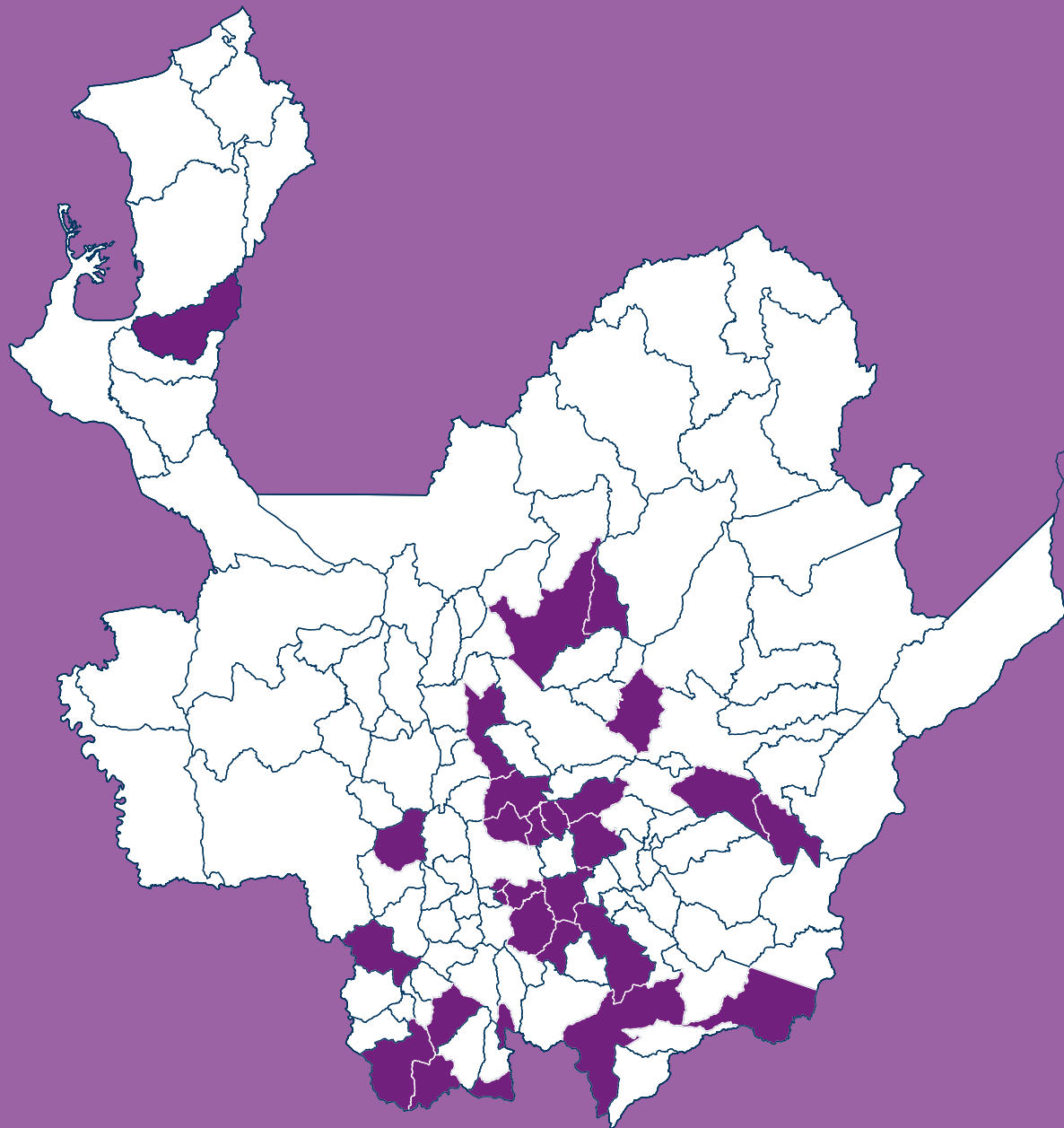
MUNICIPIOS
DE COLOMBIA y

101

INSTITUCIONES
entre hospitales, clínicas,
universidades y otras entidades
de salud a nivel local y nacional.

MUNICIPIOS CONECTADOS

ANTIOQUIA



- | | |
|-------------------|---------------------------|
| Andes | Jordán |
| Anz | Jericó |
| Apartadó | La Ceja |
| Barbosa | La Estrella |
| Bello | La Pintada |
| Belmira | Medellín |
| Campamento | El Retiro |
| Caracoli | Rionegro |
| Caramanta | Sabaneta |
| Copacabana | Salgar |
| El Bagre | San Pedro de los Milagros |
| Carmen de Viboral | San Roque |
| El Santuario | San Vicente de Forrer |
| Girardota | Sonsón |
| Gmez Plata | Yarumal |
| Itag | |

COLOMBIA

NORTE DE SANTANDER:
Abrego

QUINDIO:
Armenia

ATLÁNTICO:
Barranquilla

CUNDINAMARCA:
Bogotá
Fusagasugá
Villeta

SANTANDER:
Bucaramanga

BOYACA:
Rondón

RISARALDA:
Pereira

VALLE DEL CAUCA:
Calí

BOLIVAR:
Cartagena

CÓRDOBA:
Coroté
Montería
Sahagún

LA GUAJIRA:
Dibulla
Riohacha

ENVIGADO

NARIÑO:
Pasto

PUTUMAYO:
Puerto Asís

CHOCÓ:
Quibdó

SAN ANDRÉS ISLAS

CESAR:
Valledupar



ARGENTINA



OTROS PAISES:
Buenos Aires - Argentina

**PROGRAMA FRATERNIDAD EN SALUD
CON LOS PUEBLOS DE ANTIOQUIA**

Este Programa tiene como objetivo detectar oportunamente personas con patologías malignas vinculadas al régimen subsidiado o sin seguridad social, por medio de la realización de consultas, exámenes y procedimientos que permitan confirmar su diagnóstico y remitirse a su respectiva entidad aseguradora.

Durante el año 2023 se tuvieron los siguientes resultados con el Programa Fraternidad:

Acompañamiento al paciente en su proceso de diagnóstico:

65 PACIENTES FUERON
REMITIDOS AL PROGRAMA,



de los cuales 53

82%
CUMPLIERON CRITERIOS
DE INGRESO

10 FUERON DIAGNOSTICADOS
CON PATOLOGÍAS ONCOLÓGICAS .



19%

En cuanto a la línea de formación en salud se realizaron tres jornadas de actualización en los siguientes temas: cáncer de tiroides, estómago, piel, mama, colorrectal, próstata, dolor y cuidados paliativos; además de participar los hospitales pertenecientes al programa, se conectaron otras instituciones a nivel nacional. Asimismo, se vincularon al programa nuevos municipios del Suroeste Antioqueño que están dentro de la priorización de la Fundación Fraternidad Medellín: Jardín, Tarso y Támesis.



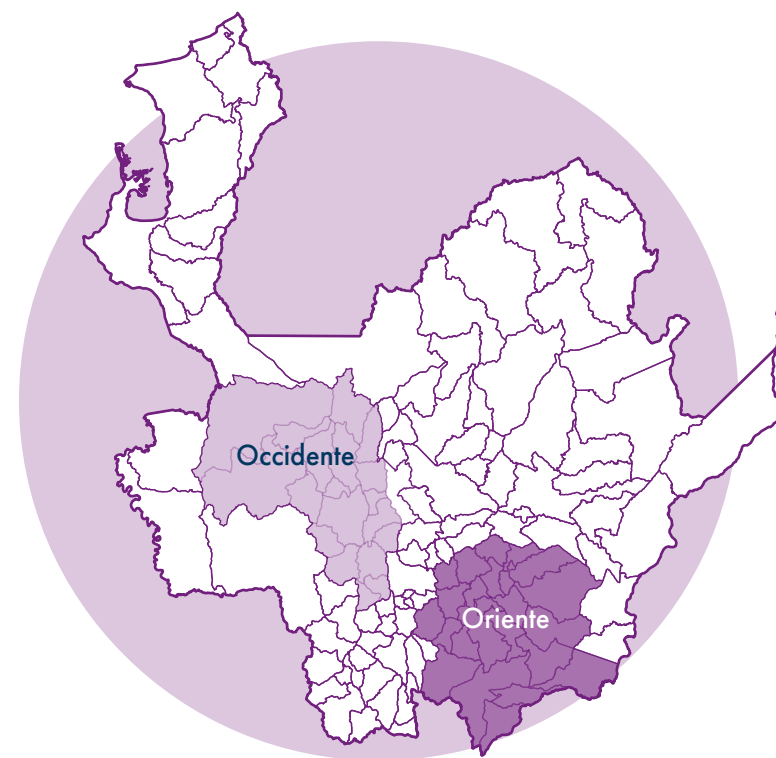


Programa Social - Fotografía HPTU.

PROGRAMA SOCIAL

Su objetivo es contribuir al mejoramiento del nivel de salud de las poblaciones pertenecientes a las subregiones del Occidente y Oriente antioqueño, por medio de la transmisión de conocimientos en salud.

Desde el año 2017 este programa se desarrolla en alianza con la Fundación Fraternidad Medellín.

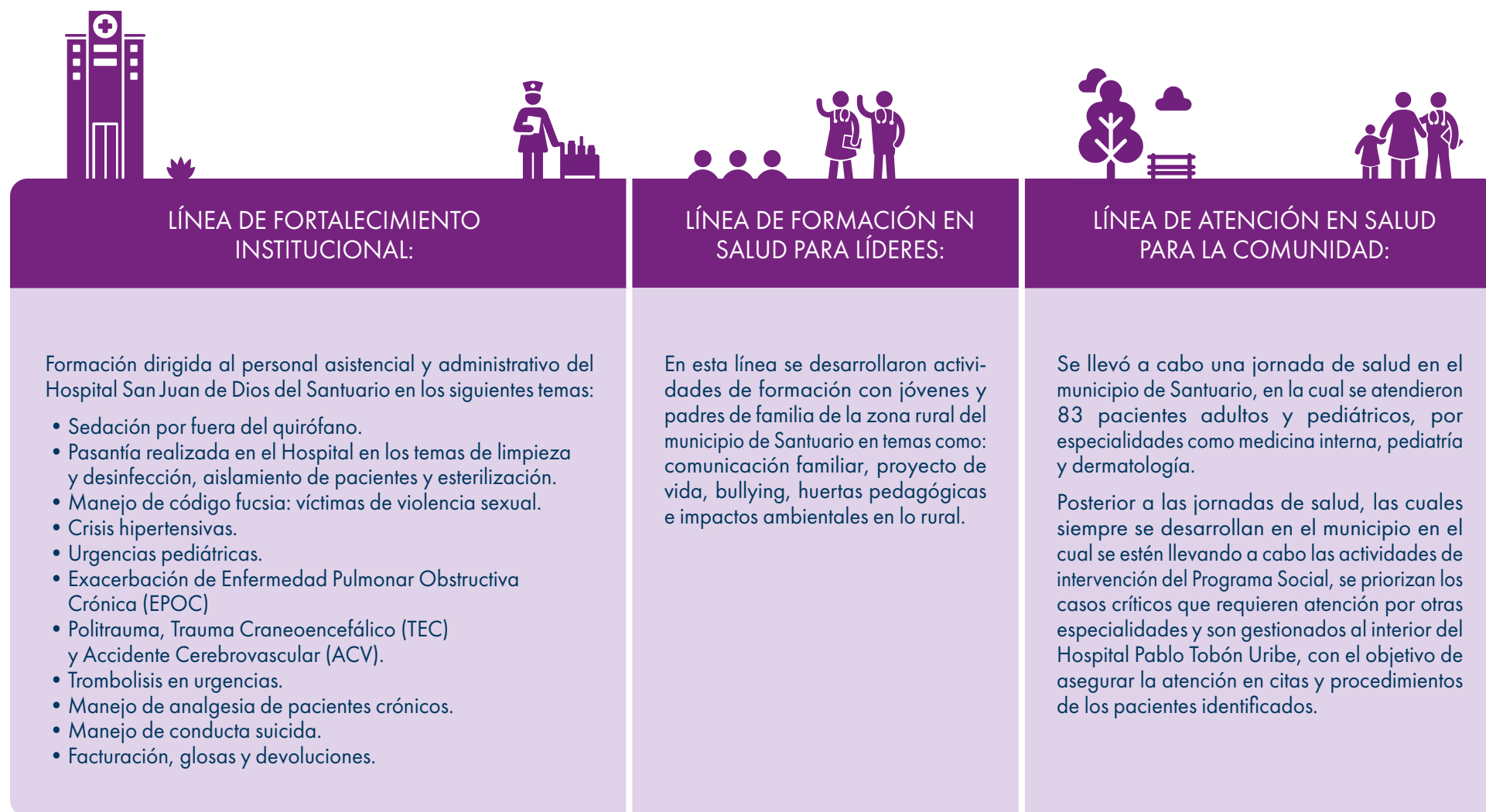


Los municipios en los cuales ha tenido presencia son:

Subregión Occidente: Buriticá, Liborina, Olaya, Sabanalarga, Santa Fe de Antioquia y San Jerónimo.

Subregión Oriente: Granada, San Rafael, San Vicente Ferrer, Carmen de Viboral y Marinilla, El Peñol y Santuario.

Durante el 2023 el Programa Social se desarrolló en el municipio del Santuario, obteniendo los siguientes resultados:





**Julieth
Viviana Ramírez**
Dama voluntaria

Mi nombre es Julieth Viviana Ramírez y llevo 8 meses siendo parte del equipo de damas voluntarias del Hospital Pablo Tobón Uribe. Desde mi rol, mi misión principal es ayudar a los demás con generosidad. Esta labor se ha convertido en mi pasión, ya que encuentro una profunda satisfacción en ser parte de la vida de quienes enfrentan momentos difíciles en el Hospital. A lo largo de estos 8 meses, he tenido el privilegio de llevar alegría a los pacientes, sobre todo aquellos pacientes adultos, sabiendo que en medio de su sufrimiento, anhelan un momento de esparcimiento, de alegría y entretenimiento.

Cada día, mi motivación para estar con ellos proviene de la necesidad de ofrecerles un respiro, un instante de distracción y apoyo emocional. Trabajo con un promedio de 7 a 8 pacientes diariamente durante dos días a la semana.

Participo activamente en el Grupo D'Oro, una iniciativa maravillosa compuesta por damas voluntarias. Nos enfocamos en acompañar a los adultos mayores y a sus cuidadores, buscando llevar alegría y diversión a sus vidas. Realizamos actividades didácticas como rompecabezas, dominó, manualidades, refranes y adivinanzas. Muchas veces, nuestro acompañamiento es vital para pacientes que se encuentran solos, brindándoles compañía y momentos de conexión.

En cada interacción, me esfuerzo por reflejar el Alma del Hospital a través de mi acompañamiento. Siempre abordo a los pacientes con una sonrisa y palabras amables. La satisfacción más grande es ver cómo, con el tiempo, algunos pacientes me reconocen y recuerdan esos momentos en los que logramos hacerles olvidar, aunque sea por un instante, la situación difícil que están atravesando.

Ser parte de este grupo de damas voluntarias en el Hospital Pablo Tobón Uribe no solo ha enriquecido mi vida, sino que me ha permitido contribuir a hacer la estadía de los pacientes más llevadera. Cada sonrisa compartida y cada momento de alegría se convierten en pequeños actos que reflejan la esencia y humanidad que caracterizan al Hospital



03

COMPROMISO AMBIENTAL CON LA SOSTENIBILIDAD DEL HOSPITAL

- 3.1 El Hospital y su compromiso con las ciudades sostenibles..... 180
- 3.2 Consumo de recursos al interior del Hospital 182
- 3.3 Relacionamiento y desarrollo de proveedores 184
- 3.4 La educación como eje transversal de transformación..... 190

ENVIRONMENTAL COMMITMENT TO THE HOSPITAL'S SUSTAINABILITY

- 3.1 The Hospital and its commitment to sustainable cities..... 180
- 3.2 Resource consumption within the Hospital..... 182
- 3.3 Supplier engagement and development 184
- 3.4 Education as an overarching transformation pillar 190





OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE **SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**



Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Make cities and human settlements inclusive, safe, resilient and sustainable.



Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Ensure sustainable consumption and production patterns.

THE GLOBAL COMPACT **Pacto Global Red Colombia**



07

Las empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.
Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges.

08

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
Businesses should undertake initiatives to promote greater environmental responsibility.

09

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
Businesses should encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

El Hospital Pablo Tobón Uribe está comprometido en mejorar continuamente su desempeño ambiental, transversal a todos los procesos de la organización, promoviendo la protección del medio ambiente, el desarrollo sostenible, y el cumplimiento legal aplicable y de adhesiones voluntarias. Para lograr este objetivo, cuenta con la Política de Gestión Ambiental, la cual se hace vida a través de nueve objetivos establecidos:

- 01** Identificar, mitigar y controlar aspectos, impactos y riesgos ambientales.
- 02** Gestionar de manera segura las sustancias químicas.
- 03** Gestionar de manera integral los residuos hospitalarios.
- 04** Monitorear el consumo de recursos naturales.
- 05** Monitorear y gestionar las cargas contaminantes aportadas al vertimiento.

- 06** Sensibilizar y capacitar a los grupos de interés respecto al medio ambiente.
- 07** Gestionar las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) como medida de mitigación al cambio climático.
- 08** Mejorar continuamente en el sistema de gestión ambiental y sus estrategias vinculantes.
- 09** Aportar a la construcción del desarrollo sostenible de Colombia.

En el presente capítulo, se hará alusión a algunos de estos compromisos y sus resultados de gestión durante el año 2023.

Hospital Pablo Tobón Uribe is committed to continuously improving its environmental performance in an overarching manner regarding all its processes, promoting the protection of the environment, sustainable development and the applicable legal compliance and voluntary pledges. To attain this objective, the Hospital has an Environmental Management Policy in place, which is deployed through nine specific goals:

- 01** To identify, mitigate and control environmental aspects, risks and impacts.
- 02** To securely manage all chemical substances.
- 03** To comprehensively manage all Hospital waste.
- 04** To monitor the consumption of natural resources.
- 05** To monitor and manage the pollutant loads sent for disposal.

- 06** To raise the awareness of and train all stakeholders in relation to diverse environmental aspects.
- 07** To manage the greenhouse gas (GHG) emissions as a measure for mitigating climate change.
- 08** To ensure the continuous improvement of the environmental management system and its binding strategies.
- 09** To contribute to building on Colombia's sustainable development.

This chapter covers several of these commitments and their corresponding results from the work the Hospital carried out in 2023.

3.1. EL HOSPITAL Y SU COMPROMISO CON LAS CIUDADES SOSTENIBLES

El Hospital cuenta con una ruta empresarial conformada por nueve buses que se encuentran a disposición de los colaboradores, un servicio prestado por la empresa Cootraespeciales, líder en el sector de transporte en el Departamento de Antioquia.

DURANTE EL AÑO, SE MOVILIZARON ALREDEDOR DE

296

COLABORADORES DÍA (CORRESPONDE AL 9%)

lo que contribuye a la movilidad sostenible de la ciudad, ya que se cubre el servicio de transporte de un número significativo de personas, procurando el menor impacto ambiental y generando seguridad y confort para los usuarios.

En lo referente a sus zonas verdes, el Hospital y su Instituto de Educación cuentan con

632

INDIVIDUOS ARBÓREOS DE

88

ESPECIES Y

31

FAMILIAS, los cuales permiten capturar alrededor de

1192

TON CO2/año equivalente.

A su vez, la zona de compostaje al interior del Hospital permite la generación de material de abono para las zonas verdes. En este espacio se utiliza la hojarasca, la cáscara de huevo, el ripio del café y algunos excedentes de la central de mezclas enterales del Hospital.

GENERACIÓN COMPOST 2022-2023

25

MESES

49.950 Kgs

ÁREA ZONAS VERDES: 17.000 M² APROXIMADAMENTE



[GRI 305-1]

EMISIONES ATMOSFÉRICAS

Actualmente, algunos de los grandes retos que se presentan en aspectos de sostenibilidad ambiental son el control de las emisiones atmosféricas y la reducción de los gases de efecto invernadero. En sintonía con este desafío durante el año 2023, el Hospital llevó a cabo registro de sus emisiones, aportando al control de la contaminación y la socialización con los diferentes grupos de interés sobre la importancia de cuidar el medio ambiente y de tomar decisiones conscientes en protección de los ecosistemas.

Es preciso señalar que el Hospital también colabora con otras instituciones de salud de la región, en función de implementar medidas que controlen la contaminación de emisiones de gases de efecto invernadero. Durante el año 2023 el Hospital fue elegido por el Organismo Andino de Salud-Convenio Hipólito Unanue (ORAS-CONHU) para ser el anfitrión del evento "Salud y Cambio Climático en los países andinos" con el objetivo de socializar a los representantes de los Ministerios de Salud de Chile, Ecuador, Bolivia, Perú y Venezuela las experiencias exitosas que se han implementado desde el ámbito de la salud y el cambio climático.



3.2. CONSUMO DE RECURSOS AL INTERIOR DEL HOSPITAL

CONSUMO ENERGÉTICO Y DE AGUA EN EL HOSPITAL [GRI 302-1] [GRI 302-4]

Durante el 2023 el consumo de energía eléctrica del Hospital fue de

14.070 MB



(2% más que en el año 2022)

y un consumo de agua de

184.149 m³



(7% más que en el año 2022).

Entre las estrategias sostenidas durante este periodo para el cuidado de la energía, se resalta la continuidad en la compra de energía verde, el cambio paulatino a luminaria LED en los servicios hospitalarios, los mantenimientos preventivos a equipos y el cambio y la renovación tecnológica.

Por su parte, en las estrategias para el cuidado del recurso agua, se destacan el aprovechamiento de agua lluvia en servicios sanitarios, la red contra incendios y las torres de enfriamiento, así como la implementación de medidores en tanques de aguas lluvias para enriquecer la calidad del dato en los balances hídricos.

EFLUENTES Y SERVICIOS

[GRI 303-2] [GRI 303-4]

Para validar el impacto relacionado con el vertimiento de aguas en las actividades del Hospital, se realiza anualmente una caracterización de vertimiento de las variables establecidas en la resolución 631 de 2015, donde se establece la medición de los parámetros, entre los cuales se define el PH, grasas y aceites, sólidos suspendidos y totales, metales (plomo, mercurio) color, entre otros.



3.3. RELACIONAMIENTO Y DESARROLLO DE PROVEEDORES

El relacionamiento del Hospital con su grupo de proveedores tanto de bienes como de servicios delegados es fundamental en el desarrollo de su estrategia organizacional, ya que sustenta relaciones de largo plazo, basadas en la cercanía, la transparencia, la calidad y la oportunidad, lo cual se refleja en la prestación de servicios de salud con altos nivel de complejidad bajo los estándares de calidad y seguridad.

Uno de los servicios con mayor criticidad de cara a los pacientes y colaboradores es el servicio de alimentación, el cual es operado por el proveedor de servicios delegados, Salamanca, con quien se responde a la necesidad nutricional de pacientes y colaboradores. Este relacionamiento se ha acogido a los principios orientadores de la Política de Gestión Ambiental a nivel institucional, basado en un modelo de preparación de alimentos que busca mitigar impactos ambientales en su cadena productiva.

ALGUNAS DE ESTAS ACCIONES SON:

Lavado en seco de algunas zonas de preparación de alimentos.

Innovación en el proceso de preparación de arroz, dónde se optimiza el uso de aceite para la preparación de 100 kg de arroz, pasando de usar 15 a 3 litros de aceite.

Transformación del proceso de fritura por horneado para la preparación de pescado apanado, tortas de atún y suflés.

Modificación de número de veces al día en que se sirve carne de res pasando de 6 a 4 veces a la semana.

Aprovechamiento del agua utilizada en el baño maría para el lavado de pisos.

Dotación de máquinas dispensadoras de café con opción de uso de mugs personales.

Renovación tecnológica (lavador de platos); el cual ha permitido mejorar la eficiencia en consumo de energía y agua.





DESARROLLO DE PROVEEDORES

El Hospital cuenta con la estrategia de desarrollo de proveedores, cuyo objetivo es generar espacios que busquen la integración de saberes y fortalezcan las capacidades y la implementación de prácticas de sostenibilidad en los proveedores de bienes y servicios delegados.

Durante el año 2023 se dio inicio al **V Ciclo de desarrollo de proveedores**, en el cual participaron más de

140 PROVEEDORES
CON LOS TEMAS DE:

- Asuntos legales.
- Medición de nivel de experiencia de los colaboradores.

Este ciclo continuará ejecutándose durante el año 2024 con temas como:

- Manejo de productos químicos.
- Análisis de materialidad.
- Modelo de conciliación con empleados.


EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES [GRI 308-1]

Uno de los pilares que acompaña la evaluación integrada de los proveedores de servicios delegados del Hospital es el aspecto ambiental, en el cual se busca involucrar a las empresas y sus directivas en aspectos de sostenibilidad que beneficien el medio ambiente.

Durante el año 2023, se valoraron

16 empresas de servicios delegados

en el marco del referencial de gestión ambiental, generando conversaciones edificantes desde la perspectiva del ciclo de vida de los productos y servicios.



Durante el año 2023 el Hospital continuó con la implementación del **programa de compras sostenibles**, a través del cual se pretende entender que no solo se compra de manera sostenible, sino que es preciso trabajar con los proveedores para el cumplimiento de estrategias de manera conjunta.

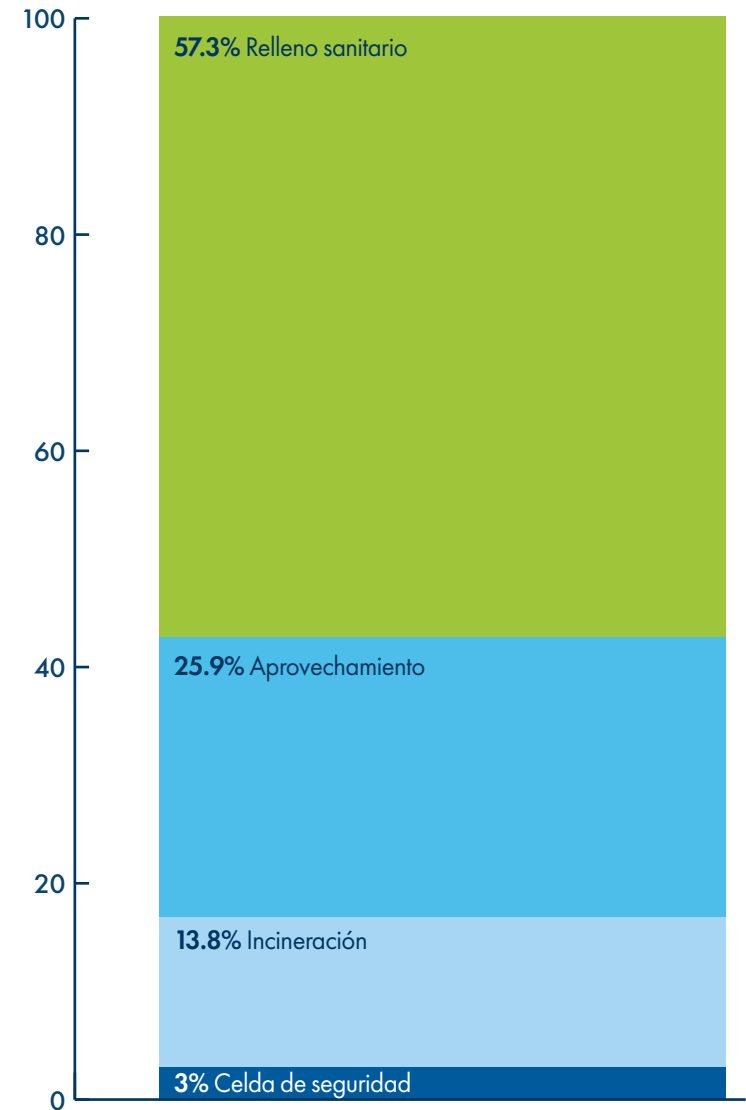
Desde el desarrollo en la dimensión ambiental el Hospital destaca los avances en la gestión de algunos de sus proveedores:

<p>Construcciones Echeverry:</p>	<p>Lima S.A.S:</p>	<p>Ecologística:</p>	<p>Unión Medical:</p>	<p>Boston Scientific Colombia:</p>
<p>Encargado del desarrollo de obras de construcción civil, enmarca sus obras en el cuidado del medio ambiente, la protección de recursos naturales y el manejo seguro de las sustancias químicas.</p>	<p>Aliado estratégico con más de 265 personas que laboran dentro del Hospital, es el centro operativo de la limpieza y desinfección. El rol desarrollado por sus empleados ha permitido hacer realidad el propósito del Hospital de aprovechar los residuos biosanitarios como combustibles, así como transportar al interior de las instalaciones las 1038 toneladas de residuos hospitalarios generadas en el año 2023 (2% menos que en el año 2022).</p>	<p>Gestor de residuos hospitalarios y empresa, a través de la cual se gesta la idea de aprovechar los residuos hospitalarios por medio de la fabricación de Ecofuel (proyecto que ayuda a la prolongación de la vida útil de los rellenos sanitarios ordinarios y de seguridad). También encargado de apoyar la implementación de estrategias de economía circular al interior del Hospital.</p>	<p>Aliado estratégico que ha incluido el concepto de economía circular y ecodiseño en los insumos y dispositivos médicos, permitiendo la calidad con un menor volumen en el uso de materia prima.</p>	<p>Proveedor que se articula con la visión de la perspectiva de ciclo de vida instaurada en el Hospital y se inspira en la definición de una estrategia que incluye la neutralidad y el desarrollo de un programa para la gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero, obteniendo el certificado de Carbono Neutro por Icontec.</p>

<p>Biocontrol:</p>	<p>Ilunion Colombia:</p>	<p>ARL Sura, GAIA Servicios Ambientales y Conexión Ambiental:</p>
<p>Proveedor que permite llevar a cabo el control de plagas de una manera respetuosa con el ambiente hospitalario, las personas y el medio ambiente.</p>	<p>Aliado estratégico de servicios de higienización de ropa hospitalaria, quien ha logrado la implementación de medidas ambientales para proteger el vertimiento y optimizar el consumo de recursos naturales a través de la eficiencia operacional.</p>	<p>Proveedores con quienes el Hospital ha logrado avanzar respectivamente en la identificación y orientación de estrategias en función de la mitigación del riesgo químico para contar con condiciones seguras para las personas, el ambiente físico y el medio ambiente; manejo de vertimientos y siembra de 598 árboles en predios externos, dando cumplimiento a obligaciones legales y aportando a la conectividad ecológica de la zona norte del Valle de Aburrá.</p>

Residuos generados al interior del Hospital 2023

[GRI 306-2][GRI 306-3][GRI 306-5]



3.4. LA EDUCACIÓN COMO EJE TRANSVERSAL DE TRANSFORMACIÓN

PROYECTO AMBIENTALMENTE

EN EL AÑO 2019
EL HOSPITAL EN SU PROCESO
DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

**inició el proyecto
Ambientalmente
como una forma de
aportar al desarrollo
sostenible de la ciudad,**

bajo el enfoque de la educación ambiental,
dirigido a los grupos de beneficiarios de
los programas de Responsabilidad Social,
tanto a nivel interno como externo.

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN DEL PROYECTO:

Cada una de ellas se encuentra articuladas con los destinatarios y beneficiarios de los programas y proyectos de Responsabilidad Social.

LÍNEA 1 CUIDADORES DEL PLANETA:

Tiene como objetivo generar estrategias educativas con enfoque lúdico-pedagógico, dirigidas a los pacientes pediátricos y acompañantes que asisten al Aula Pablito del Hospital. Durante el año 2023, se abordaron temáticas encaminadas a la protección del medio ambiente, biodiversidad, fauna, flora, uso eficiente del agua, entre otros.

Total de asistentes:

120 PACIENTES
PEDIÁTRICOS DEL HOSPITAL.





LÍNEA 2 CIUDADANOS SOSTENIBLES:

Esta línea tiene como objetivo generar espacios de reflexión y sensibilización sobre crisis ambientales a nivel mundial, así como alternativas de respuesta y adaptación, desde un enfoque de desarrollo sostenible, dirigido a los jóvenes y adultos mayores destinatarios de los programas de Responsabilidad Social del Hospital, entre ellos: Programa Somos Vecinos, Programa Social, Proyecto Me Cuido con el Alma y Proyecto Vecinos Saludables.

Durante el año 2023 se desarrollaron actividades de formación en temas como: posconsumo, economía circular, agroecológica, huertas caseras y compostaje, dirigido a jóvenes del Colegio Santa Bertilla Boscardín y de la vereda La Paz del Municipio del Santuario, así como a los destinatarios del proyecto Vecinos Saludables y el programa Somos Vecinos.

LÍNEA 3 AMBIENTE SANO:

Su objetivo es propiciar ambientes sanos y prácticas sostenibles con los habitantes de las unidades residenciales vecinas al Hospital (Comuna 7 de Medellín).

Durante el año 2023 se desarrolló la intervención con los residentes de la Unidad Residencial Lomas del Pilar etapa IV, allí, a través de la metodología de visita puerta puerta, se llevó a cabo el diagnóstico de necesidades de formación para temas ambientales. Posteriormente, bajo la misma metodología y a través de talleres grupales se desarrollaron temas de formación encaminados en el correcto manejo de residuos sólidos y del compostaje, dirigido a adultos y niños habitantes de las unidades.





**Jhon Fredy
Cardona**
Jardinero

Mi nombre es Jhon Fredy Cardona y es un honor para mí compartir mi experiencia como jardinero en el Hospital Pablo Tobón Uribe, un lugar donde mi labor va más allá de cuidar las zonas verdes; se trata de contribuir a la esencia misma del Hospital.

Hace más de dos años que formo parte de este equipo, dedicando mi tiempo y esfuerzo al mantenimiento de las áreas verdes. Desde limpiar hasta podar el césped, regar las plantas y abonar el suelo, cada acción que realizo tiene un propósito: lograr que el Hospital se vea limpio y lleno de vida.

Reflejar el Alma del Hospital significa para mí realizar mi labor de la mejor manera posible. Me enorgullece lo que hago y esa pasión se plasma en cada detalle de las zonas verdes que cuido con cariño. Creo que el entorno tiene un impacto significativo en la experiencia de los pacientes y me esfuerzo por ofrecerles un espacio agradable y diferente dentro de lo que es el Hospital.



04

COMPROMISO FINANCIERO CON LA SOSTENIBILIDAD DEL HOSPITAL

4.1 Inversiones sostenibles	200
4.2 Sostenibilidad en la cadena de abastecimiento	202
4.3 Desarrollo y fortalecimiento de proveedores	204

FINANCIAL COMMITMENT TO THE HOSPITAL'S SUSTAINABILITY

4.1 Sustainable investments.....	200
4.2 Sustainability in the sourcing chain.....	202
4.3 Supplier development and strengthening.....	204





OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.



Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
Ensure sustainable consumption and production patterns.



Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas
Promote just, peaceful and inclusive societies.

THE GLOBAL COMPACT
Pacto Global Red Colombia

Ⓔ	01	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights within their sphere of influence.
	02	Las empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos. Businesses should make sure that they are not complicit in human rights abuses.
✳	03	Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.
	04	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Businesses should support the elimination of all forms of forced or compulsory labor.
	05	Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil. Businesses should support the effective abolition of child labor.
🌊	06	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. Businesses should support the elimination of discriminatory practices in respect of employment and occupation.
	07	Las empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente. Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges.
	08	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental Businesses should undertake initiatives to promote greater environmental responsibility.
	09	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Businesses should encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Garantizar la sostenibilidad financiera, el crecimiento y la mejor utilización de los recursos a nivel institucional, es una prioridad estratégica del Hospital, para la cual cuenta con procesos que le permiten identificar y gestionar sus riesgos y oportunidades financieras en la prestación de los servicios de salud.

En el presente capítulo, se abordarán algunos aspectos relacionados con las inversiones de carácter económico que realiza el Hospital, las cuales le permiten agregar valor con sus grupos de interés; también se revisarán estrategias de sostenibilidad en la cadena de abastecimiento, impactando de forma positiva el relacionamiento entre el Hospital y su grupo de proveedores, bajo premisas de transparencia, legitimidad, confianza, seguridad, entre otros.

Ensuring the financial sustainability, the growth and a more efficient use of resources at the institutional level is one of the Hospital's strategic priorities. For this purpose, the Hospital has established processes that enable it to identify and manage its financial risks and opportunities in the provision of healthcare services.

This chapter addresses multiple aspects related to the economic investments made by the Hospital, which allow adding value to all its stakeholders. Additionally, sustainability strategies in the sourcing chain will also be reviewed with the aim producing a positive impact on the Hospital's engagement with its suppliers under the premises of transparency, legitimacy, trustworthiness and safety, among other important characteristics.

4.1. INVERSIONES SOSTENIBLES [GRI 201] [GRI 201-1] [GRI 201-4] [GRI 203-1][GRI 204-1]

Los siguientes datos financieros visibilizan el desempeño económico del Hospital durante el periodo de enero - diciembre del 2023, los cuales corresponden a inversiones en temas como: investigación, educación, formación, infraestructura y programas de proyección e impacto social a los diferentes grupos de interés.

Ingresos operacionales	Egresos o gastos operacionales	Pago a colaboradores	Pago a proveedores	Inversión en educación avanzada y continua de los colaboradores	Inversión en infraestructura Inversión en tecnología médica y proyectos constructivos	Inversión en investigaciones propias del Hospital
670.623 MILLONES DE PESOS	618.652 MILLONES DE PESOS	343.434 MILLONES DE PESOS	290.538 MILLONES DE PESOS	17.966 MILLONES DE PESOS	16.337 MILLONES DE PESOS	688 MILLONES DE PESOS

Inversión en
estudiantes
del Instituto
de Educación
del Hospital

Inversión en
programas de
Responsabilidad
Social de cara
a la comunidad

604
MILLONES
DE PESOS

330
MILLONES
DE PESOS



4.2. SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

La sostenibilidad social, ambiental y económica hacen parte fundamental del relacionamiento del Hospital con sus grupos de interés. En la cadena de abastecimiento cobra real importancia, debido a que, desde allí, se busca minimizar los impactos negativos que puedan generarse y de esta manera desarrollar estrategias de sostenibilidad que permitan crear valor social compartido y beneficios de mutuo alcance.

Algunas estrategias impulsadas para lograr este objetivo son:



Política de posconsumo para proveedores

Su objetivo se basa en implementar estrategias encaminadas a la reducción de los residuos generados en el Hospital, por medio del trabajo colaborativo con los proveedores, de forma que se integre la retornabilidad bajo criterios de ecodiseño en sus insumos y embalajes.



Política de compras sostenibles para materiales peligrosos

La cual permite establecer los parámetros al momento de la compra, sustitución y retiro de materiales peligrosos dentro del Hospital con el propósito de identificar e intervenir los factores de riesgo y sus consecuencias para la salud de los colaboradores, así como la integridad del medio ambiente y de los materiales y equipos utilizados en los diferentes procesos.



Verificación del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, SARLAFT

Busca la verificación por medio de un manual que le permite al Hospital la implementación de políticas y procedimientos para prevenir pérdidas o daños al ser utilizado como instrumento para el lavado de activos o de actividades terroristas, por parte de sus clientes o usuarios.



Desarrollo y fortalecimiento de proveedores

A través de espacios que apuntan a la integración de saberes, fortalecimiento de capacidades y a la implementación de prácticas de sostenibilidad con proveedores de servicios delegados al interior del Hospital.



Adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas

Por medio del cual el Hospital cuenta a sus grupos de interés y a la sociedad en general su compromiso con los Derechos Humanos, los estándares Laborales, el medio ambiente y Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El Hospital tiene priorizados algunos de ellos como: ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, ODS 12 Producción y consumo responsable y ODS 17 alianzas para lograr los objetivos.



Certificación y gestión bajo la ISO 45001 y 14001

Las cuales permiten la mejora continua en los referenciales de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Gestión Ambiental al interior del Hospital.



4.3. DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE PROVEEDORES

Esta estrategia busca generar espacios que apunten a la integración de saberes, fortalecimiento de capacidades y a la implementación de prácticas de sostenibilidad con proveedores de servicios delegados al interior del Hospital. Dicho fortalecimiento se desarrolla desde una perspectiva integral, abordando temas sociales, ambientales, legales, entre otros, a través de un continuo acompañamiento y teniendo en cuenta sus necesidades e intereses.

DURANTE EL AÑO 2023 SE DIO INICIO AL V CICLO DE DESARROLLO DE PROVEEDORES, en el cual participaron más de

140

PROVEEDORES

en los temas de asuntos legales y medición de nivel de experiencia de los colaboradores. Este ciclo continuará ejecutándose durante el año 2024 con los siguientes temas:

- Manejo de productos químicos.
- Análisis de materialidad.
- Modelo de conciliación con empleados.

EVALUACIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GESTIÓN AMBIENTAL CON PROVEEDORES

DURANTE EL AÑO 2023, SE LLEVARON A CABO

30

EVALUACIONES

con criterios de responsabilidad social a Empresas de Bienes y Servicios Delegados vinculadas con el Hospital y a otras más, las cuales se encuentran en proceso de licitación.

EN EL REFERENCIAL DE GESTIÓN AMBIENTAL SE VALORARON

16

EMPRESAS DE SERVICIOS DELEGADOS.

Estos espacios además de valorar los avances y retos de los proveedores en los criterios definidos, permiten generar conexiones basadas en el respeto, diálogo y transparencia frente a la gestión desarrollada.





Magda Zully Guerra

Jefe de Compras
y Suministros

Soy Magda Zully Guerra y desde hace 9 meses he tenido el privilegio de formar parte de esta Institución que desempeña una función tan esencial y significativa en la vida de las personas.

En mi rol como Jefe de Compras y Suministros, encuentro una profunda satisfacción en contribuir a la misión del Hospital. Mi labor está enfocada en lograr eficiencias operativas mediante una política de compras eficiente, siempre buscando los más altos estándares de calidad y seguridad para los pacientes. Mi formación como ingeniera industrial me ha brindado una perspectiva sistémica, permitiéndome planificar de manera integral y asegurando que los suministros lleguen a tiempo para satisfacer las necesidades del público.

Sin embargo, lo que más me apasiona de mi trabajo es la oportunidad de servir a un Hospital que tiene como esencia el reto de salvar vidas y acompañar a los pacientes en sus momentos de sufrimiento. Mi labor contribuye a la atención de la salud y el bienestar de quienes confían en nosotros.

La interacción con las diferentes áreas del Hospital es algo que disfruto profundamente. Conocer sus requerimientos, comprender sus necesidades y trabajar en estrecha colaboración con los proveedores para lograr relaciones de ganar-ganar son aspectos clave de mi enfoque. Mi objetivo es asegurar que los productos que abastecemos no solo cumplan con los estándares, sino que también contribuyan de manera positiva a la experiencia de los pacientes y al desempeño general del Hospital.

Al reflejar el Alma del Hospital Pablo Tobón Uribe, puedo decir con certeza que mi pasión por lo que hago está arraigada en la convicción de que, aunque mi participación pueda parecer minúscula, tiene una repercusión directa en la recuperación de los pacientes. Este Hospital realiza milagros diariamente y ser parte de ello llena mi vida de significado y propósito.



CONTENIDOS GRI ESTÁNDARES 2022

El Hospital Pablo Tobón Uribe ha elaborado el informe conforme a los estándares GRI para el periodo comprendido entre el 01/01/2023 y 31/12/2023

CONTENIDO GRI	ENFOQUE TEMÁTICO	INDICADOR	PÁGINA (S)
2 CONTENIDOS GENERALES	2-1	Detalles organizacionales	6
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	4
	2-3	Periodo objeto de informe, frecuencia y punto de contacto	4
	2-5	Verificación externa	4
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	18
	2-6B	Productos y servicios de la organización	12, 20, 22
	2-6D	Cambios significativos respecto al período del informe	23
	2-7	Empleados	28
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	30, 40
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	30
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	30
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	30
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	32
	2-15	Conflictos de interés	57
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	36, 43
	2-19	Políticas de remuneración	36
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	36
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	58
	2-23	Compromisos y políticas	66
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	66
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	72	
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	54	
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	68	

CONTENIDOS GRI ESTÁNDARES 2022

El Hospital Pablo Tobón Uribe ha elaborado el informe conforme a los estándares GRI para el periodo comprendido entre el 01/01/2023 y 31/12/2023

CONTENIDO GRI	ENFOQUE TEMÁTICO	INDICADOR	PÁGINA (S)
3 TEMAS MATERIALES	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	70
	3-2	Lista de temas materiales	70
201 DESEMPEÑO ECONÓMICO	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	200
	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	200
203 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	200
204 PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	200
205 Anticorrupción	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	44
302 ENERGÍA	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	182
	302-4	Reducción del consumo energético	182
303 AGUA Y EFLUENTES	303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	182
	303-4	Vertido de agua	182
	303-5	Consumo de agua	182
305 EMISIONES	305 -1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	181
306 RESIDUOS	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	189
	306-3	Residuos generados	189
	306-5	Residuos destinados a eliminación	189
308 EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	187
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	187

CONTENIDOS GRI ESTÁNDARES 2022

El Hospital Pablo Tobón Uribe ha elaborado el informe conforme a los estándares GRI para el periodo comprendido entre el 01/01/2023 y 31/12/2023

CONTENIDO GRI	ENFOQUE TEMÁTICO	INDICADOR	PÁGINA (S)
401 EMPLEO	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	140
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	142
	401-3	Permiso parental	142
403 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	150
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	150
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	150
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	150
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	150
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	150
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	150
	403-9	Lesiones por accidente laboral	150

CONTENIDOS GRI ESTÁNDARES 2022

El Hospital Pablo Tobón Uribe ha elaborado el informe conforme a los estándares GRI para el periodo comprendido entre el 01/01/2023 y 31/12/2023

CONTENIDO GRI	ENFOQUE TEMÁTICO	INDICADOR	PÁGINA (S)
404 FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	148
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	148
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	147
409 TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	184
413 COMUNIDADES LOCALES	413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	156
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	156
416 SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	74
	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	74
417 MARKETING Y ETIQUETADO	4-17-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	74, 106
	4-17-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	106
418 PRIVACIDAD DEL CLIENTE	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	106

INFORME DEL REVISOR FISCAL



Informe del Revisor Fiscal sobre el cumplimiento por parte de los administradores de las disposiciones estatutarias y de las órdenes e instrucciones de la Junta Directiva y sobre la existencia de adecuadas medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes de la sociedad o de terceros que estén en poder del Hospital

A los señores miembros de la Junta Directiva de Hospital Pablo Tobón Uribe

Descripción del Asunto Principal

En desarrollo de mis funciones de Revisor Fiscal de Hospital Pablo Tobón Uribe y en atención a lo establecido en los numerales 1 y 3 del artículo 209 del Código de Comercio, me es requerido informar a la Junta Directiva si durante el año terminado el 31 de diciembre de 2023 en el Hospital hubo y fueron adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de sus bienes o de terceros en su poder y sobre el adecuado cumplimiento por parte de los administradores del Hospital de ciertos aspectos regulatorios establecidos en diferentes normas legales y estatutarias.

Los criterios considerados para la evaluación de los asuntos mencionados en el párrafo anterior comprenden: a) los estatutos del Hospital, las actas de Junta Directiva y las disposiciones legales y reglamentarias bajo la competencia de mis funciones como Revisor Fiscal; y b) los componentes del sistema de control interno que la dirección y los responsables del gobierno del Hospital consideran necesarios para la preparación adecuada y oportuna de su información financiera.

Responsabilidad de la Administración

La Administración del Hospital es responsable por establecer y mantener un adecuado sistema de control interno que permita salvaguardar sus activos o los de terceros en su poder y dar un adecuado cumplimiento a los estatutos y a las decisiones de la Junta Directiva.

Para dar cumplimiento a estas responsabilidades, la Administración debe aplicar juicios con el fin de evaluar los beneficios esperados y los costos conexos de los procedimientos de control que buscan suministrarle a la Administración seguridad razonable, pero no absoluta, de la salvaguarda de los activos contra pérdida por el uso o disposición no autorizado, que las operaciones del Hospital se ejecutan y se registran adecuadamente y para permitir que la preparación de los estados financieros esté libre de incorrección material debido a fraude o error y de conformidad con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera Aceptadas en Colombia.

PwC Contadores y Auditores S. A. S., Calle 7 Sur No. 42-70, Torre 2, Piso 11, Edificio Forum, Medellín, Colombia.
Tel: (57- 604) 6040606, www.pwc.com/co

© 2024 PricewaterhouseCoopers. PwC se refiere a las Firms colombianas que hacen parte de la red global de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Todos los derechos reservados.



A los señores miembros de la Junta Directiva de
Hospital Pablo Tobón Uribe

Responsabilidad del Revisor Fiscal

Mi responsabilidad como Revisor Fiscal es realizar un trabajo de aseguramiento para expresar una conclusión, basado en los procedimientos ejecutados y en la evidencia obtenida, sobre si los actos de los administradores del Hospital se ajustan a los estatutos y a las órdenes o instrucciones de la Junta Directiva y sobre si hay y son adecuadas las medidas de control interno establecidas por la administración del Hospital para salvaguardar sus activos o los de terceros en su poder.

Llevé a cabo mis funciones de conformidad con las normas de aseguramiento de la información aceptadas en Colombia. Estas normas requieren que cumpla con requerimientos éticos y de independencia establecidos en el Decreto 2420 de 2015, los cuales están fundados en los principios de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional, y que planifique y realice los procedimientos que considere necesarios con el objeto de obtener una seguridad sobre el cumplimiento por parte de los Administradores del Hospital de los estatutos y las órdenes o instrucciones de la Junta Directiva, y sobre si hay y son adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes del Hospital o de terceros que estén en poder del Hospital al 31 de diciembre de 2023 y por el año terminado en esa fecha, en todos los aspectos importantes de evaluación, y de conformidad con la descripción de los criterios del asunto principal.

La Firma de contadores a la cual pertenezco y de la cual soy designado como Revisor Fiscal del Hospital, aplica el Estándar Internacional de Control de Calidad No. 1 y, en consecuencia, mantiene un sistema comprensivo de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados sobre el cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales y los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Procedimientos de aseguramiento realizados

Las mencionadas disposiciones de auditoría requieren que planee y ejecute procedimientos de aseguramiento para obtener una seguridad razonable de que los controles internos implementados por el Hospital son diseñados y operan efectivamente. Los procedimientos de aseguramiento seleccionados dependen del juicio del Revisor Fiscal, incluyendo la evaluación del riesgo de incorrección material en los estados financieros debido a fraude o error y que no se logre una adecuada eficiencia y eficacia de las operaciones del Hospital. Los procedimientos ejecutados incluyeron pruebas selectivas del diseño y operación efectiva de los controles que consideré necesarias en las circunstancias para proveer una seguridad razonable que los objetivos de control determinados por la administración del Hospital son adecuados.

Los procedimientos de aseguramiento realizados fueron los siguientes:

- Revisión de los estatutos del Hospital y actas de Junta Directiva, con el fin de verificar el adecuado cumplimiento por parte de los administradores del Hospital de dichos estatutos y de las decisiones tomadas por la Junta Directiva.
- Indagaciones con la administración sobre cambios o proyectos de reformas a los estatutos del Hospital durante el período cubierto y validación de su implementación.



A los señores miembros de la Junta Directiva de
Hospital Pablo Tobón Uribe

- Comprensión y evaluación de los componentes de control interno sobre el reporte financiero del Hospital, tales como: ambiente de control, valoración de riesgos, información y comunicación, monitoreo de controles y actividades de control.
- Comprensión sobre cómo el Hospital ha respondido a los riesgos emergentes de los sistemas de información.
- Comprensión y evaluación del diseño de las actividades de control relevantes y su validación para establecer que las mismas fueron implementadas por el Hospital y operan de manera efectiva.

Considero que la evidencia de auditoría que obtuve es suficiente y apropiada para proporcionar una base para la conclusión que expreso más adelante.

Limitaciones inherentes

Debido a sus limitaciones inherentes, el control interno sobre información financiera puede no prevenir o detectar incorrecciones materiales debido a fraude o error. Así mismo, es posible que los resultados de mis procedimientos puedan ser diferentes o cambien de condición durante el periodo evaluado, debido a que mi informe se basa en pruebas selectivas ejecutadas durante el periodo. Adicionalmente, las proyecciones de cualquier evaluación de la efectividad del control interno a periodos futuros están sujetas al riesgo de que los controles se vuelvan inadecuados debido a cambios en las condiciones, o que el grado de cumplimiento de las políticas o procedimientos pueda deteriorarse.

Conclusión

Con base en la evidencia obtenida del trabajo efectuado y descrito anteriormente, y sujeto a las limitaciones inherentes planteadas, concluyo que, durante el año terminado el 31 de diciembre de 2023, los actos de los administradores del Hospital se ajustan a los estatutos y a las órdenes o instrucciones de la Junta Directiva, y existen y son adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes del Hospital o de terceros que están en su poder.

Este informe se emite con destino a los señores miembros de la Junta Directiva de Hospital Pablo Tobón Uribe, para dar cumplimiento a los requerimientos establecidos en los numerales 1 y 3 del artículo 209 del Código de Comercio, y no debe ser utilizado para ningún otro propósito.

Alejandro Estrada Sierra
Revisor Fiscal
Tarjeta Profesional No. 178341-T
Designado por PwC Contadores y Auditores S. A. S.
13 de marzo de 2024

COMITÉ EDITORIAL EDITORIAL COMMITTEE

Personas de contacto

Corporate contacts [GRI 2-3]

Dora Ángela Giraldo Acevedo	Jefe Departamento Trabajo Social Head of the Social Work Department dgiraldo@hptu.org.co
Catalina Betancur Duque	Coordinadora de Responsabilidad Social Social Responsibility Coordinator cbetancur@hptu.org.co
Esteban Darío Miranda Ríos	Lider de proyectos sociales Social Projects Leader edmiranda@hptu.org.co
Kelly Patricia Velásquez Fernández	Jefe de Sección de Mercadeo Head of the Marketing Department kpvelasquez@hptu.org.co
Jose Stiven Jaramillo Zapata	Diseñador gráfico y audiovisual de Mercadeo Graphic and Audiovisual Designer jjaramilloz@hptu.org.co
Ligia Maria Henao Henao	Jefe División Paramédica Head of the Paramedic Division lmhenao@hptu.org.co

Fotografía / Photography: Diego Álzate
www.diegoalzate.com

Diseño / Design: VorticeEstudio
www.vorticeestudio.com

Le agradecemos circular esta Memoria entre aquellas personas y entidades a quienes pueda interesar.

Las fotografías que se encuentran publicadas en este informe están autorizadas.








Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional.



Certificado N° 002



 @Hospital Pablo Tobon Uribe  Hospital Pablo Tobón Uribe  @hospitalpabloto bonuribe

 Hospital Pablo Tobon Uribe  @HPTU

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD
2023

CUIDAMOS
LA **SALUD** Y LA **VIDA**
CON **EXCELENCIA**



EL HOSPITAL CON ALMA
Pablo Tobón Uribe

VIGILADO Supersalud 
Línea de Atención al Usuario 6000870 • Bogotá, D.C.
Línea Gratuita Nacional 01 8000710383