

CAMBIO DE DIRECTOR PERO NO DE *Dirección*



MEMORIA
DE SOSTENIBILIDAD
2022



EL HOSPITAL CON ALMA
Pablo Tobón Uribe



MEMORIA
DE SOSTENIBILIDAD
2022



EL HOSPITAL CON ALMA
Pablo Tobón Uribe

PERSONAS DE CONTACTO

2022 SUSTAINABILITY REPORT

[GRI 2-3]

Exteriores
HPTU.



2

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD 2022

Comité Editorial

Editorial Committee

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

Líder de Proyectos Sociales
Social Projects Leader
edmiranda@hptu.org.co

Kelly Patricia Velásquez Fernández

Coordinadora Departamento de Mercadeo
Marketing Department Coordinator
kpvelasquez@hptu.org.co

Ana María Gómez Tapias

Analista de Mercadeo
Marketing Analyst
amgomez@hptu.org.co

Jose Stiven Jaramillo Zapata

Diseñador Gráfico y Audiovisual
Graphic and Audiovisual Designer
jjaramilloz@hptu.org.co

Nataly Areiza Pérez

Estudiante en práctica
Intern
practicantemercadeo@hptu.org.co

Fotografía

Diego Álzate
www.diegoalzate.com

Imagen de portada

Dr. Andrés Aguirre Martínez - Director General HPTU (2000 - 2022) y Dr. Antonio José Lopera Upegüí - Director General HPTU (2022 - Actualmente)

Dr. Andrés Aguirre Martínez - General Director (2000 - 2022) and Dr. Antonio José Lopera Upegüí - General Director HPTU (2022 - At the moment)

Diseño

Apotema S.A.S. | www.apotemas.com

CONTENIDO

CONTENTS

CAPÍTULO INTRODUCTORIO INTRODUCTORY CHAPTER



- 6** **Acerca de la Memoria de Sostenibilidad 2022**
About this 2022 Sustainability Report
- 14** **Perfil del Hospital**
Profile of the Hospital
- 38** **Estructura de Gobernanza y composición en el Hospital**
Governance and organization structure of the Hospital
- 48** **Ética e integridad**
Ethics and integrity
- 64** **Declaración del Director General**
Statement by the General Director
- 68** **El Hospital y su compromiso con la sostenibilidad**
The Hospital and its commitment to sustainability
- 72** **Materialidad y cobertura**
Materiality and coverage

- 76** **CAPÍTULO I: Excelencia Asistencial**
CHAPTER 1: Excellence in Healthcare
- 106** **CAPÍTULO II: Conocimiento e Innovación**
CHAPTER 2: Knowledge and Innovation
- 128** **CAPÍTULO III: Eficiencia Operacional**
CHAPTER 3: Operational Efficiency
- 142** **CAPÍTULO IV: Cultura con Alma**
CHAPTER 4: Culture with Soul
- 170** **CAPÍTULO V: Responsabilidad Social y Legitimidad**
CHAPTER 5: Social Responsibility and Legitimacy

ACERCA DE **LA MEMORIA** DE SOSTENIBILIDAD 2022

El Hospital Pablo Tobón Uribe **[GRI 2-1]**, ha preparado su Memoria de Sostenibilidad 2022 **[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). La opción de reporte es esencial, por lo tanto, el alcance y la cobertura de la información abordan asuntos materiales de la organización y reflejan sus impactos a nivel de sostenibilidad.

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 2017 y a partir de los cuales reitera su compromiso con el desarrollo sostenible **[GRI 2-2]**.

Verificación externa en cuanto a la Memoria y asuntos financieros. **[GRI 2-5]**

ABOUT THIS **2022 SUSTAINABILITY** REPORT

Hospital Pablo Tobón Uribe **[GRI 2-1]** has prepared its 2022 Sustainability Report **[GRI 2-3]** according to the GRI Universal Standards with the purpose of communicating to its stakeholders about the challenges, transformations and achievements of its yearly operation in the environmental, social and economic dimensions (www.globalreporting.org). The report is based on the Core option; therefore, the scope and coverage of the information address material topics of the Hospital and reflect their impact in terms of sustainability.

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]**.

External verification regarding the Report and the financial matters. **[GRI 2-5]**

INFORME DEL REVISOR FISCAL SOBRE LOS ESTADOS FINANCIEROS



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

Opinión

He auditado los estados financieros adjuntos de Hospital Pablo Tobón Uribe, los cuales comprenden el estado de situación financiera al 31 de diciembre de 2022 y los estados de resultados integrales, de cambios en los fondos sociales y de flujos de efectivo por el año terminado en esa fecha, y las notas a los estados financieros que incluyen un resumen de las políticas contables significativas.

En mi opinión, los estados financieros adjuntos, fielmente tomados de los libros, presentan razonablemente, en todos los aspectos significativos, la situación financiera de Hospital Pablo Tobón Uribe al 31 de diciembre de 2022 y los resultados de sus operaciones y sus flujos de efectivo por el año terminado en esa fecha, de conformidad con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera Aceptadas en Colombia.

Bases para la opinión

Efectué mi auditoría de acuerdo con las Normas de Auditoría de Información Financiera Aceptadas en Colombia. Mis responsabilidades de acuerdo con dichas normas se describen más adelante en la sección de Responsabilidades del Revisor Fiscal en relación con la auditoría de los estados financieros de este informe.

Soy independiente de Hospital Pablo Tobón Uribe de conformidad con el Código de Ética para Profesionales de la Contaduría del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IESBA- por sus siglas en inglés) junto con los requerimientos de ética que son aplicables a mi auditoría de los estados financieros en Colombia y he cumplido las demás responsabilidades de ética de conformidad con esos requerimientos y con el Código de Ética del IESBA.

Considero que la evidencia de auditoría que obtuve es suficiente y apropiada para proporcionar una base para mi opinión de auditoría.

Asuntos clave de la auditoría

He determinado que no hay asuntos clave de auditoría para comunicar en mi informe.*

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

Responsabilidades de la administración y de los encargados de la dirección del Hospital sobre los estados financieros

La administración es responsable por la adecuada preparación y presentación razonable de los estados financieros adjuntos, de acuerdo con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera Aceptadas en Colombia, y por el control interno que la administración considere necesario para que la preparación de estos estados financieros esté libre de error material debido a fraude o error.

En la preparación de los estados financieros, la administración es responsable de la evaluación de la capacidad del Hospital de continuar como negocio en marcha, revelando, según corresponda, las cuestiones relacionadas con el principio de negocio en marcha y utilizando el principio contable de negocio en marcha, excepto si la administración tiene la intención de liquidar el Hospital o de cesar sus operaciones, o bien que no exista otra alternativa más realista que hacerlo.

PwC Contadores y Auditores SAS., Calle 7 Sur No. 42-70, Torre 2, Piso u, Edificio Forum, Medellín, Colombia. Tel: (60-4) 6040606, www.pwc.com/co

© 2023 PricewaterhouseCoopers PwC se refiere a las Firmas 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.

INFORME DEL REVISOR FISCAL SOBRE LOS ESTADOS FINANCIEROS

Los encargados de la dirección del Hospital son responsables por la supervisión del proceso de reporte de información financiera del Hospital.

Responsabilidades del Revisor Fiscal en relación con la auditoría de los estados financieros

Mi objetivo es obtener una seguridad razonable de si los estados financieros en su conjunto están libres de error material, debido a fraude o error, y emitir un informe de auditoría que contiene mi opinión.

Seguridad razonable es un alto grado de seguridad, pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con las Normas de Auditoría de Información Financiera Aceptadas en Colombia siempre detecte un error material cuando éste exista. Los errores pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, puede preverse razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en los estados financieros.

Como parte de una auditoría de conformidad con las Normas de Auditoría de Información Financiera Aceptadas en Colombia, aplico mi juicio profesional y mantengo una actitud de escepticismo profesional durante toda la auditoría. También:

- Identifico y valoro los riesgos de error material en los estados financieros, debido a fraude o error; diseño y aplico procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos; y obtengo evidencia de auditoría suficiente y adecuada para proporcionar una base para mi opinión. El riesgo de no detectar un error material debido a fraude es más elevado que en el caso de un error material debido a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionadamente erróneas o la elusión del control interno.

- Obtengo un entendimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean apropiados en las circunstancias.
- Evalúo lo adecuado de las políticas contables aplicadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y las correspondientes revelaciones efectuadas por la administración.

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

- Concluyo sobre lo adecuado de la utilización, por la administración, del principio contable de negocio en marcha y, basándome en la evidencia de auditoría obtenida, concluyo sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con hechos o con condiciones que puedan generar dudas significativas sobre la capacidad del Hospital para continuar como negocio en marcha. Si concluyera que existe una incertidumbre material, se requiere que llame la atención en mi informe de auditoría sobre la correspondiente información revelada en los estados financieros o, si dichas revelaciones no son adecuadas, que exprese una opinión modificada. Mis conclusiones se basan en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de mi informe de auditoría. Sin embargo, hechos o condiciones futuros pueden causar que el Hospital deje de ser un negocio en marcha.
- Evalúo la presentación global, la estructura y el contenido de los estados financieros, incluida la información revelada, y si los estados financieros representan las transacciones y hechos subyacentes de un modo que logran la presentación razonable.

Comunicó a los encargados de la dirección del Hospital, entre otras cuestiones, el alcance y el momento de realización de la auditoría planificados y los hallazgos significativos de la auditoría, así como cualquier deficiencia significativa del control interno que identifique en el transcurso de la auditoría.

INFORME DEL REVISOR FISCAL SOBRE LOS ESTADOS FINANCIEROS

Informe sobre otros requerimientos legales y reglamentarios

La administración también es responsable por el cumplimiento de aspectos regulatorios en Colombia relacionados con la gestión documental contable, la preparación de informes de gestión, el pago oportuno y adecuado de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y la implementación del Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude. Mi responsabilidad como Revisor Fiscal en estos temas es efectuar procedimientos de revisión para emitir una conclusión sobre su adecuado cumplimiento.

De acuerdo con lo anterior, concluyó que:

- a)** La contabilidad del Hospital durante el año terminado el 31 de diciembre de 2022 ha sido llevada conforme a las normas legales y a la técnica contable y las operaciones registradas se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Junta Directiva.
- b)** La correspondencia, los comprobantes de las cuentas y los libros de actas se llevan y se conservan debidamente.
- c)** Existe concordancia entre los estados financieros que se acompañan y el informe de gestión preparado por los administradores. Los administradores dejaron constancia en dicho informe de gestión, que no entorpecieron la libre circulación de las facturas emitidas por los vendedores o proveedores.

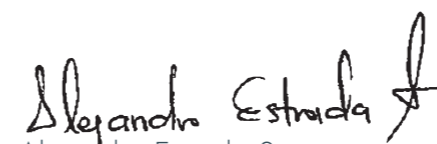
A los señores miembros de la Junta Directiva de Hospital Pablo Tobón Uribe

d) La información contenida en las declaraciones de autoliquidación de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, en particular la relativa a los afiliados y a sus ingresos base de cotización, ha sido tomada de los registros y soportes contables. Al 31 de diciembre de 2022 el Hospital no se encuentra en mora por concepto de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

e) El Hospital ha implementado el Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude en cumplimiento de la Circular Externa 20211700000005-5 de 2021 emitida por la Superintendencia de Salud.

En cumplimiento de las responsabilidades del Revisor Fiscal contenidas en los Numerales 1 y 3 del Artículo 209 del Código de Comercio, relacionadas con la evaluación de si los actos de los administradores de Hospital Pablo Tobón Uribe se ajustan a los estatutos y a las órdenes y a las instrucciones de la Junta Directiva y si hay y son adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes de la Sociedad o de terceros que estén en su poder, emití un informe separado de fecha 8 de marzo de 2023.

Los estados financieros del Hospital por el año terminado el 31 de diciembre de 2021 fueron auditados por otro revisor fiscal, quien en informe de fecha 9 de marzo de 2022 emitió una opinión sin salvedades sobre los mismos.



Alejandro Estrada Sierra
Revisor Fiscal

Tarjeta Profesional No. 178341-T

Designado por PwC Contadores y Auditores S. A. S.

8 de marzo de 2023





PERFIL DEL HOSPITAL

Profile of the Hospital

El Hospital Pablo Tobón Uribe **[GRI 2-1]** es una fundación privada sin ánimo de lucro prestadora de servicios de salud a la comunidad **[GRI 2-6]**. Se ubica en Medellín - Colombia, **[GRI 2-1]** y 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. Además convenios con Instituciones de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Hospital Pablo Tobón Uribe **[GRI 2-1]** is a private non-profit foundation that provides healthcare services to the community **[GRI 2-6]**. It is located in Medellín - Colombia, **[GRI 2-1]** and its mission consists in taking care of health and life in a compassionately manner, as well as creating and transferring knowledge centered on people with a transcendental sense focused on social responsibility. It is a general university hospital and it carries out assistance-related teaching activities jointly with both local and international higher education institutions. In addition, agreements with training institutions for work and human development.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

2021-2025



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.

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.

STRATEGIC PLANNING

2021-2025



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.

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.

ÁREAS ESTRATÉGICAS

- 
1 EXCELENCIA ASISTENCIAL

Lograr resultados clínicos de calidad superior.
- 
2 CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Aprender, investigar, innovar, generar y transmitir conocimiento.
- 
3 EFICIENCIA OPERACIONAL

Propiciar la sostenibilidad financiera, el crecimiento y la mejor utilización de los recursos.
- 
4 RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LEGITIMIDAD

Contribuir al desarrollo de la comunidad y trascender en el mundo. Ser referente e influyente en lo asistencial, social y ambiental.
- 
5 CULTURA CON ALMA

Prestar un servicio compasivo. Consolidar un equipo humano motivado, competente y en permanente desarrollo.

STRATEGIC PILLARS

- 
1 EXCELLENCE IN HEALTHCARE

Attaining superior-quality clinical results
- 
2 KNOWLEDGE AND INNOVATION

Learning, researching, innovating and creating & transferring knowledge.
- 
3 OPERATIONAL EFFICIENCY

Enabling financial sustainability, growth and the best use of the resources.
- 
4 SOCIAL RESPONSIBILITY AND LEGITIMACY

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.
- 
5 CULTURE WITH SOUL

Providing a compassionate service. Consolidating a human team that is highly motivated, competent and in constant development.

SISTEMA DE MEJORAMIENTO FUTURO

FUTURE Improvement System



El sistema de mejoramiento busca garantizar su sostenibilidad y desarrollo, así como mejorar de forma permanente el nivel de calidad que impacte 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 y para todos".

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.

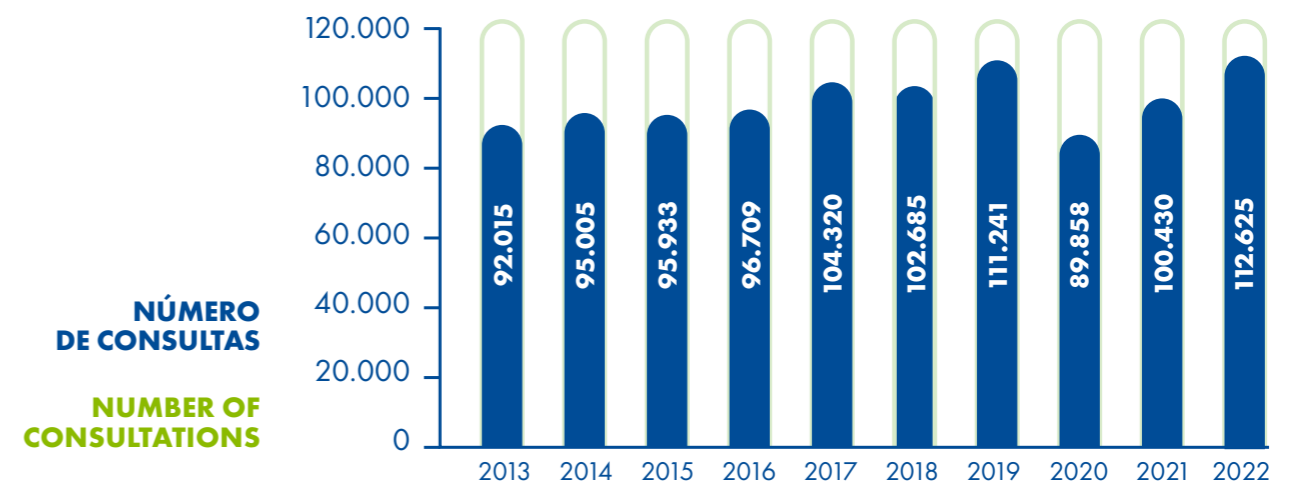
This system has been built as a philosophy of life consistent with the Hospital's mission. It is a culture, a way of thinking, behaving and operating. It is a process for the short, medium and long term. "A permanent commitment by everyone for everyone."

PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD EN EL HOSPITAL

PROVISION OF HEALTHCARE SERVICES AT THE HOSPITAL IN 2022 [GRI 2-6].

2022

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE CONSULTAS MÉDICAS 2013-2022
DISTRIBUTION OF THE NUMBER OF MEDICAL CONSULTATIONS 2013-2022



Fuente de Información: Departamento de Informática en salud
Source of the information: Health Data Processing Department.

VOLÚMENES HOSPITALARIOS

Hospital Volumes

Servicio de Hospitalización Paciente Privado
HPTU.



20
20

20
21

20
22

Camas habilitadas
Active beds



Consultas médicas
Medical consultations



Egresos hospitalarios
Hospital discharges



Consultas de urgencias
Emergency room consultations



Cirugías realizadas
Surgeries performed

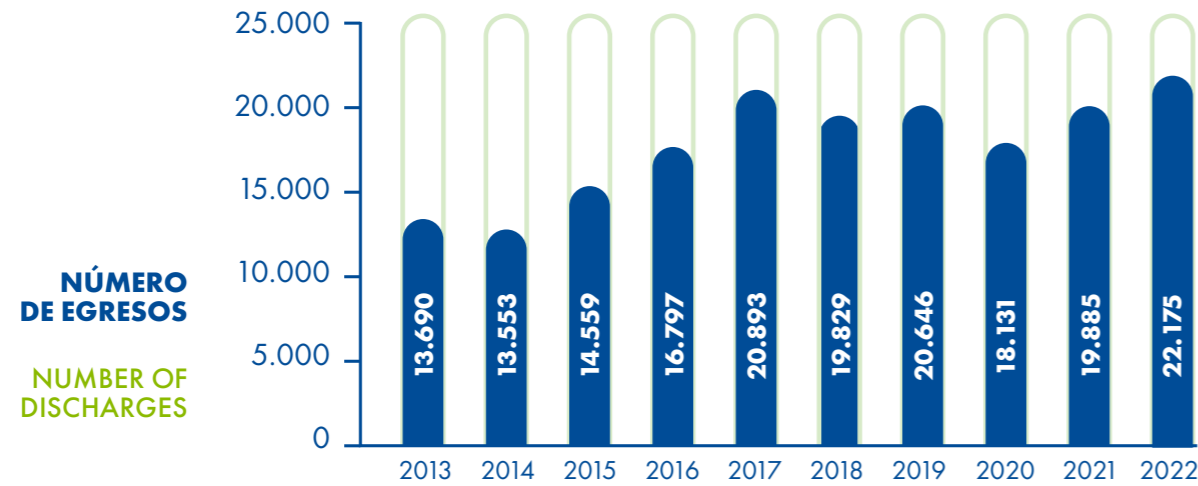


Trasplantes realizados
Organ transplantations conducted



DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE EGRESOS HOSPITALARIOS 2013-2022

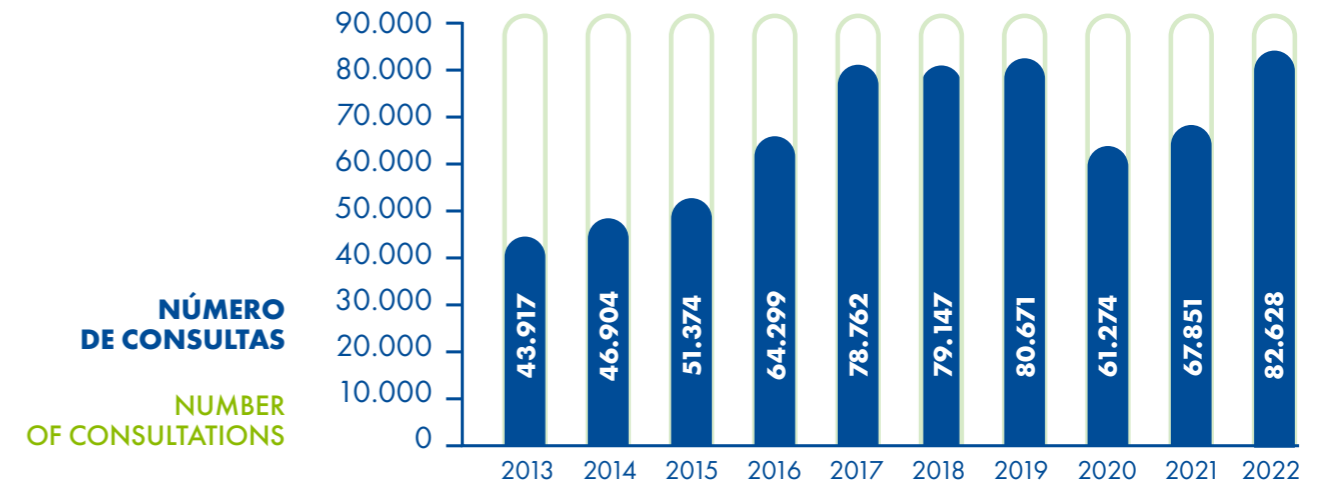
DISTRIBUTION OF THE NUMBER OF DISCHARGES 2013-2022



Fuente de Información: Departamento de Informática en salud
Source of the information: Health Data Processing Department.

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE CONSULTAS EFECTIVAS DE URGENCIAS 2013-2022

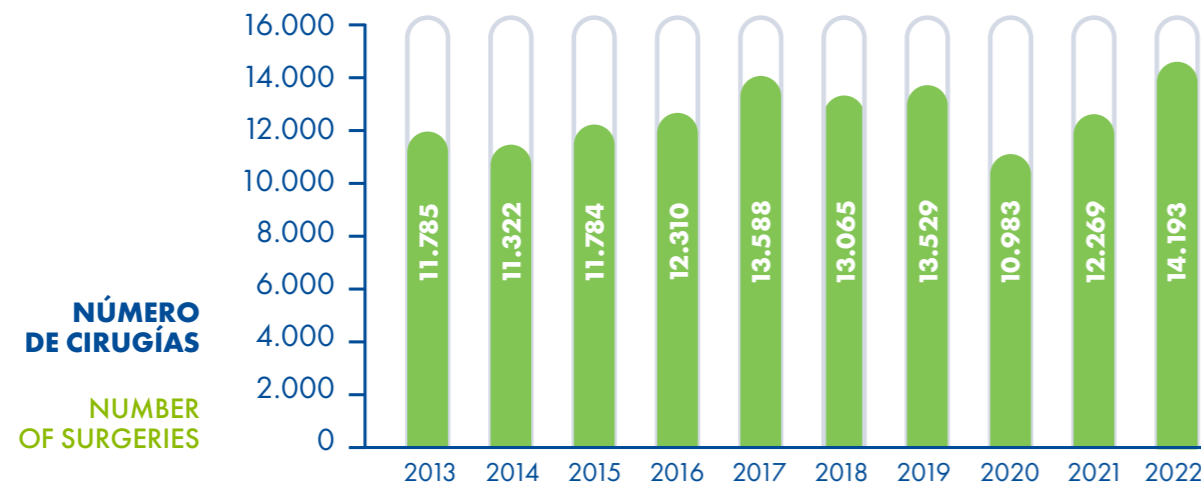
DISTRIBUTION OF THE NUMBER OF EFFECTIVE ER CONSULTATIONS 2013-2022



Fuente de Información: Departamento de Informática en salud
Source of the information: Health Data Processing Department.

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE CIRUGÍAS 2013-2022

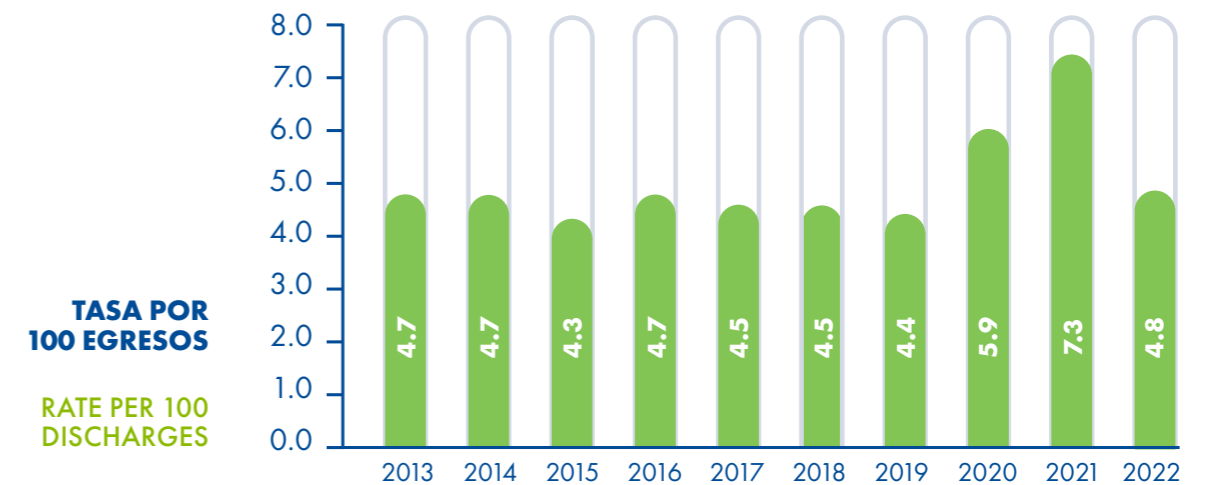
DISTRIBUTION OF THE NUMBER OF SURGERIES 2013-2022



Fuente de Información: Departamento de Informática en salud
Source of the information: Health Data Processing Department.

TASA DE MORTALIDAD POR 100 EGRESOS 2013-2022

MORTALITY RATE PER 100 DISCHARGES 2013-2022



Fuente de Información: Departamento de Informática en salud
Source of the information: Health Data Processing Department.



Equipo de Cirugía
HPTU.

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE TRASPLANTES REALIZADOS SEGÚN AÑO Y TIPO DE TRASPLANTE

Distribution of the number of transplantations performed by year and type of transplantation Hospital Pablo Tobón Uribe 2004-2022

TIPO DE TRASPLANTE Type of transplantation	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL %
Riñón Kidney	0	23	48	80	76	91	108	67	58	68	86	67	56	63	57	65	48	58	88	1.207 17.5
Hígado Liver	24	33	54	44	39	42	53	28	28	25	37	27	31	31	34	33	30	33	33	659 9.6
Progenitores Hematopoyéticos Hematopoietic Stem Cells	15	9	16	23	25	2	7	4	17	37	36	42	39	54	69	81	87	88	104	755 11.0
Intestino Intestines	0	0	2	2	2	0	2	1	2	0	1	1	1	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	17 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	8 0.1
Multivisceral Multivisceral	0	0	0	0	1	1	2	0	2	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	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	4.223 61.3
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	6.890 100.0

ESPECIALIDADES Y SUBESPECIALIDADES PARA PACIENTES ADULTOS

MEDICAL SPECIALTY AND SUBSPECIALTY SERVICES FOR ADULT PATIENTS

[GRI 2-6]



- Cancerología
- Cardiología y cirugía cardiovascular
- Cirugía general
- Cirugía de tórax
- Coloproctología
- Dermatología
- Endocrinología
- Gastroenterología
- Hepatología
- Infectología
- Medicina interna
- Nefrología
- Neumología
- Neurología
- Oftalmología
- Ortopedia
- Patología
- Radiología
- Reumatología
- Toxicología
- Urgencias
- Urología

- Cancerology
- Cardiology and cardiovascular surgery
- General surgery
- Thoracic surgery
- Coloproctology
- Dermatology
- Endocrinology
- Gastroenterology
- Hepatology
- Infectology
- Internal medicine
- Nephrology
- Pulmonology
- Neurology
- Ophthalmology
- Orthopedics
- Pathology
- Radiology
- Rheumatology
- Toxicology
- Emergency
- Urology

ESPECIALIDADES Y SUBESPECIALIDADES PEDIÁTRICAS

PEDIATRIC SPECIALTY AND SUBSPECIALTY SERVICES

[GRI 2-6]

- Alergología
- Cirugía Infantil
- Reumatología
- Oftalmología pediátrica
- Cuidado crítico pediátrico
- Neonatología pediátrica
- Ortopedia Pediátrica
- Oncología
- Inmunología
- Psiquiatría Infantil
- Trasplante hepático
- Genética
- Hematología

- Allergology
- Pediatric surgery
- Rheumatology
- Pediatric ophthalmology
- Critical pediatric care
- Pediatric neonatology
- Pediatric orthopedics
- Oncology
- Immunology
- Child psychiatry
- Hepatic transplantation
- Genetics
- Hematology



Departamento de Pediatría
HPTU.

CADENA DE SUMINISTROS 2022

SUPPLY CHAIN 2022



CAMBIOS SIGNIFICATIVOS PARA EL 2022

[GRI 2-6]

Servicio de Terapia Asistida por Imágenes
HPTU.



32

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD 2022

Durante el 2022, se desarrollaron múltiples iniciativas orientadas principalmente a la renovación y la ampliación de la infraestructura y la tecnología del Hospital, tanto clínica como de soporte.

Tecnología médica

Adquisición de los siguientes equipos

- Angiógrafo monoplanar con brazo flexible.
- Ecógrafo para realización de procedimientos urológicos.
- Electroencefalograma con polisomnografía neonatal.
- Consola de manometría anorectal y esofágica.

Infraestructura

- Ejecución del proyecto de ampliación de Intervencionismo.
- Ampliación de cubículos de urgencias pediátricas privadas.
- Mantenimiento y restauración a nivel civil, amueblamiento y de redes para dos unidades de hospitalización en Torre B (Piso 4 y 5 Unidad 2).
- Apertura del aula número cinco para el Instituto de Educación que tiene su sede en casa 80.
- Inicio de la reforma del servicio de microbiología en su primera etapa.
- Proyectos constructivos menores, de los cuales se resalta la adecuación de puestos administrativos, adecuaciones civiles y de redes para la incorporación de tecnología médica.

33

HOSPITAL
PABLO TOBÓN URIBE

SIGNIFICANT CHANGES UNDERGONE IN 2022

[GRI 2-6]

Servicio de Terapia Asistida por Imágenes
HPTU.



34

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD 2022

Multiple initiatives were deployed in 2022 focusing mostly on the renovation and expansion of the Hospital's both medical and support infrastructure and technology.

Medical technology

Acquisition of the following equipment:

- Monoplane angiograph with flexible arm.
- Ultrasound equipment for urological procedures.
- Electroencephalogram equipment with neonatal polysomnography capabilities.
- Anorectal and esophageal manometry equipment.

Infrastructure

- Execution of the interventionism expansion project.
- Expansion of the private pediatric ER cubicles.
- Maintenance and restoration regarding civil works, furnishing and grid/networks for two hospitalization units in Tower B (Floors 4 and 5, Unit 2).
- Inauguration of Classroom number 5 for the Education Institute, which is located at Casa 80.
- Start of the renovation of the microbiology service in its first stage.
- Minor construction projects, among which it is worth highlighting the adaptation of administrative workstations, and civil and network adaptation works for the incorporation of medical technology.

35

HOSPITAL
PABLO TOBÓN URIBE

REPUTACIÓN CORPORATIVA

CORPORATE REPUTATION



Banco de Sangre HPTU.

36

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2022



En el 2022 el Hospital

Participó nuevamente en el **Ranking Merco** en sus diferentes categorías, obteniendo reconocimientos positivos:

Ranking Merco Talento (empresas que mejor atraen y retienen el talento personal): **#2** en el sector salud a nivel nacional.

Ranking Merco Empresas (empresas con mejor reputación corporativa): **#3** en el sector salud a nivel nacional.

Ranking Merco Líderes (líderes empresariales mejor valorados): Dr. Andrés Aguirre Martínez, entre los primeros 30 líderes más destacados del país.

El Hospital ocupó el puesto **#3** en el Ranking de **World's Best Hospitals 2022** (Los mejores hospitales del mundo) de la revista **NewsWeek**.

EMPLEADOS [GRI 2-7]

Número de colaboradores **2.902**

Colaboradores con contrato a término indefinido **2.727**

Colaboradores por género

MUJERES **76,5%**

HOMBRES **23,5%**

Colaboradores por municipio

MEDELLÍN **77,4%**

BELLO **9%**

OTROS MUNICIPIOS DEL ÁREA METROPOLITANA **13,6%**

EMPLOYEES [GRI 2-7]

Number of collaborators **2.902**

Collaborators with an indefinite contract **2.727**

Collaborators by gender

WOMEN **76,5%**

MEN **23,5%**

Collaborators by municipality

MEDELLÍN **77,4%**

BELLO **9%**

OTHER MUNICIPALITIES IN THE METROPOLITAN AREA. **13,6%**

In 2022, the Hospital:

Participated once again in the multiple categories of the **Merco Ranking**, getting positive acknowledgments:

Merco Talento Ranking (top companies in terms of personal talent attraction and retention): **#2** in the healthcare sector in Colombia.

Ranking Merco Empresas (top companies in terms of corporate reputation): **#3** in the healthcare sector in Colombia.

Ranking Merco Líderes (top ranked corporate leaders): Dr. Andrés Aguirre Martínez, among the top 30 most outstanding leaders in Colombia.

The Hospital was ranked **3rd** in the **World's Best Hospitals 2022** ranking published by the **NewsWeek** magazine.



37

HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE

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 y Operaciones, Control Interno y Secretaría General.

El Hospital cuenta con un **Código de Buen Gobierno**, donde se reúnen los principios y valores éticos y de transparencia de la alta dirección, que se convierten en mecanismos y herramientas de autorregulación en la labor de la dirección del Hospital, para lograr una gestión integral, eficiente y transparente capaz de generar en los diversos públicos y grupos de interés la confianza necesaria.

El Hospital Pablo Tobón Uribe es una institución del sector salud, de origen privado, sin ánimo de lucro. La Junta Directiva es la máxima autoridad del Hospital y está compuesta por ocho (8) miembros, de los cuales siete (7) tienen su origen en la voluntad del testador y uno (1) en las disposiciones legales.

[GRI 2-10]

El proceso de elección de los miembros de la Junta Directiva 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; diversidad de saberes, representatividad ante la sociedad y cuidado en el equilibrio de género.

[GRI 2-12]

Responsabilidades de la Junta Directiva [GRI 2-13]

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 y revisar por lo menos una vez al año la declaración de misión, visión, valores y las políticas de calidad, seguridad en la atención y de humanización.
- » Reformar los Estatutos del Hospital y someterlos a la aprobación de la autoridad competente.
- » Determinar las políticas y orientaciones generales del Hospital.
- » Elegir sus dignatarios.
- » 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 la 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.

La Junta define, junto 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. Están dentro de los procesos críticos, 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 2-13]

La Junta anualmente aprueba 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, se apoya en la Comisión Financiera para evaluar y ajustar el presupuesto de inversión y funcionamiento. [GRI 2-13] [GRI 2-14].

GOVERNANCE AND ORGANIZATION 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 testamentary provisions of Mr. Pablo Tobón Uribe, and the Management Committee, formed by the General Director and the heads of the Medical, Paramedical, Administrative and Financial, Human Management, Quality and Operations divisions, Internal Control and General Secretariat.

The Hospital has a **Code of Good Governance**, which gathers the ethical and transparency principles and values of the senior management, which become self-regulation mechanisms and tools for the work of the Hospital management in order to achieve a comprehensive, efficient and transparent operation that enables earning and building up the necessary trust among the multiple audiences and stakeholders.

Hospital Pablo Tobón Uribe is a private non-profit healthcare sector institution. Its Board of Directors is the Hospital's highest authority and it is formed by eight (8) Directors, seven (7) of whom are appointed according to the will of the testator and one (1) is appointed pursuant to legal provisions.

[GRI 2-10]

The Board of Directors member election process starts with the Board itself, which elect candidates from the nominees proposed to the nominator officer, considering the required profile 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, representativeness of society and care with regard to gender balance.

[GRI 2-12]

Responsibilities taken on by the Board of Directors [GRI 2-13]

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 and review at least once a year the Hospital's mission and vision statements and values, as well as its quality, assistance safety and humanization policies.
- » To renovate the Hospital's Bylaws and submit them to the relevant authority for the corresponding approval.
- » To determine the Hospital's general policies and guidelines.
- » To elect its dignitaries.
- » 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.

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 emerging from the Hospital's operation and performance. The Board has the authority to create commissions 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 2-13]

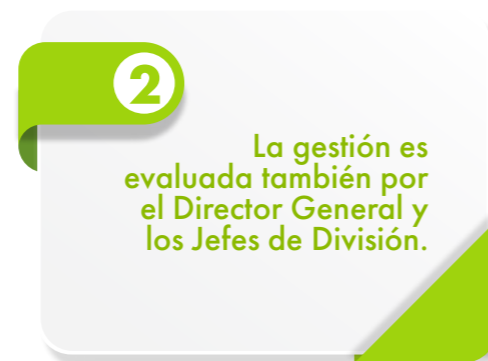
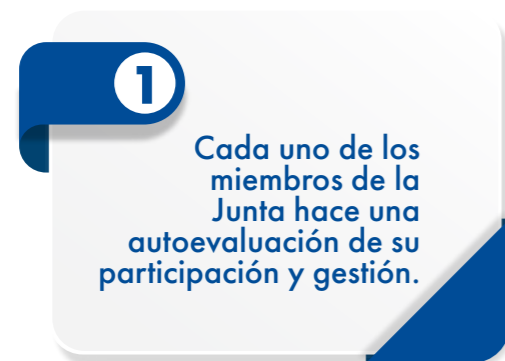
On a yearly basis, the Board approves the financial budget, which includes the operation and the investments for the complete fulfillment of the Hospital's mission. The financial budget is presented by the Hospital's Director, and such presentation shall consider both investment and day-to-day operation 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]

Con el compromiso que tiene la institución frente al cumplimiento de los estatutos que rigen dentro del Hospital Pablo Tobón Uribe se define anualmente la Junta Directiva en las siguientes dos vías:



El Presidente de la Junta Directiva o su delegado, es el responsable de consolidar los resultados de cada miembro y cada uno 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 y los Jefes de División. Los resultados se documentan en las actas de la Junta y con base en los resultados como cuerpo colegiado, la Junta Directiva construye un plan de mejoramiento, al cual se hace seguimiento en el transcurso del año.

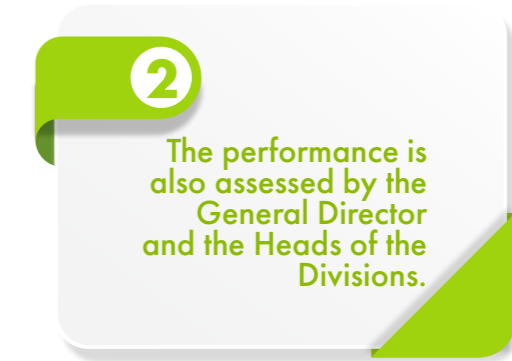
Políticas de remuneración [GRI 2-19] [GRI 2-20]

Ninguno de los miembros de la Junta Directiva podrá ser designado para desempeñar cargos remunerados dentro del Hospital y 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 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**:



The Chair of the Board of Directors or the corresponding delegate is in charge of consolidating the results of each Board member and each one of them has the freedom to express the results of their self-evaluation.

The Chair of the Board or the corresponding delegate presents the consolidated results of the assessments of the Directors, the General Director and the Heads of the Divisions. The results are duly recorded on the Board meeting minutes and, based on the results as a collegiate body, the Board of Directors formulates an improvement plan, which is duly monitored throughout the year.

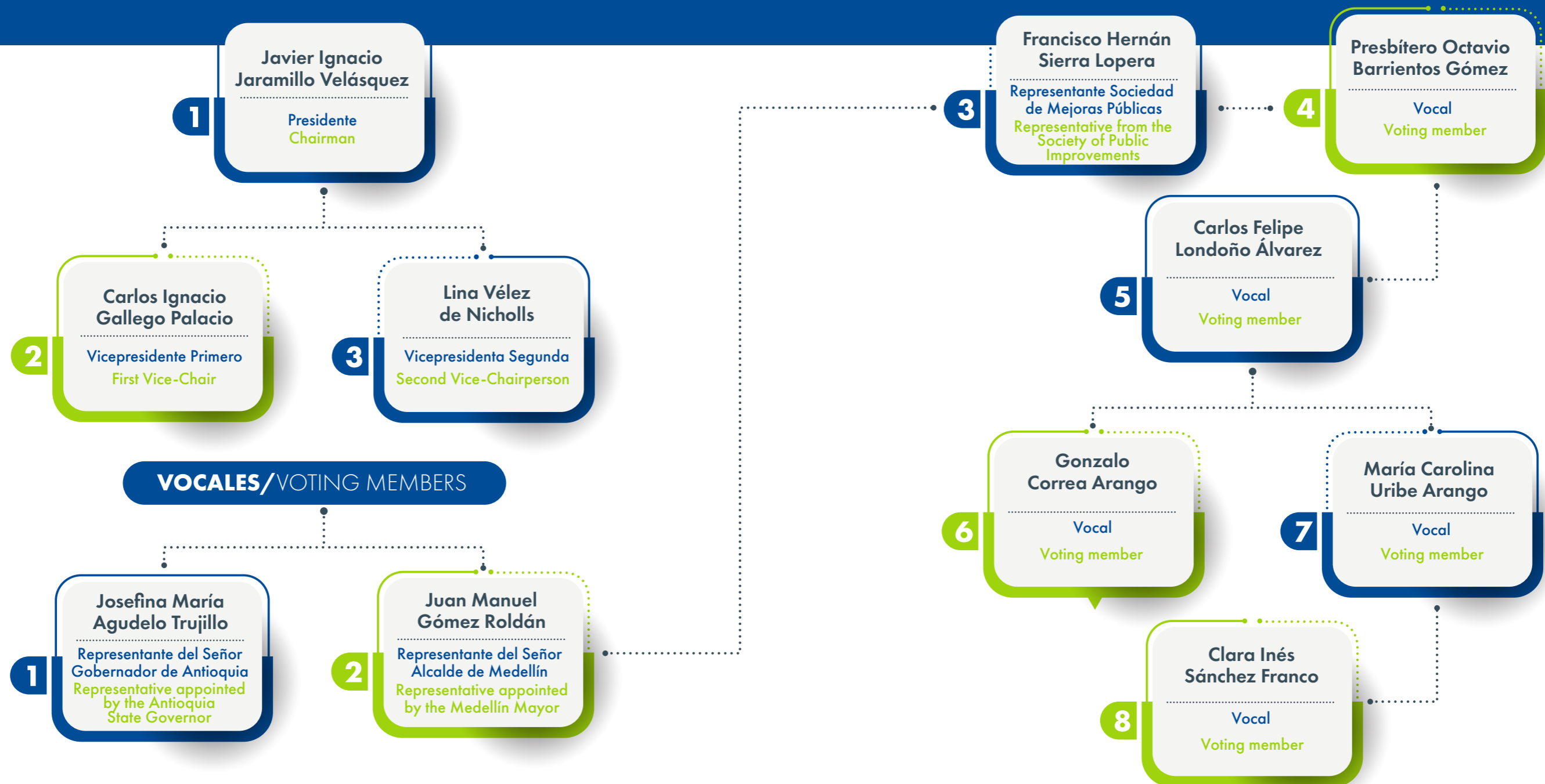
Remuneration policies [GRI 2-19] [GRI 2-20]

No Board member shall be appointed to fill remunerated job positions within the Hospital and 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 fact 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

MEMBERS OF HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE'S
BOARD OF DIRECTORS IN 2022

2022



MIEMBROS

COMITÉ DE DIRECCIÓN

STEERING COMMITTEE MEMBERS 2022

2022



Andrés Aguirre Martínez

Antonio José Lopera Upegüi

María Victoria Restrepo Ceballos

Luisa Fernanda Ramírez Posada

Piedad Cecilia Restrepo Betancur

María Adelaida Mesa Álvarez

Nathalia Velázquez Correa

Carlos Alberto Cadavid Gutiérrez

Gustavo Adolfo Gutiérrez Soto

Andrés Felipe Pineda Cuartas

Director General y Representante Legal (hasta el 30 de septiembre de 2022)

Jefe de División Médica (hasta 30 de septiembre)
Director General y Representante Legal a partir del 1 de octubre

Jefe División de Calidad y Representante Legal Suplente

Jefe División Administrativa y Financiera y Representante Legal Suplente

Jefe División Paramédica

Jefe División de Gestión Humana (a partir del 19 de julio de 2022)

Secretaría General y de Asuntos Legales (a partir del 3 de octubre de 2022)

Jefe División Médica (a partir del 1 de octubre de 2022)

Jefe División de Operaciones

Jefe de Control Interno

General Director and Legal Representative (until September 30, 2022)

General Director and Legal Representative as of October 1, 2022

Head of the Quality Division and Substitute Legal Representative

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

Head of the Paramedic Division

Head of the Human Management Division (as of July 19, 2022)

Secretary General and Legal Affairs Secretary (as of October 3, 2022)

Head of the Medical Division (as of October 1, 2022)

Head of the Operations Division

Head of the Internal Control Department

ÉTICA E INTEGRIDAD

[GRI 205-2]

PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN A NIVEL INSTITUCIONAL

Servicio de Hospitalización Adultos
HPTU.



48

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2022

PRINCIPIOS FILOSÓFICOS FUNDAMENTALES DEL HOSPITAL



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.



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. Estos programas se propician 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.



La atención en salud es un derecho constitucional de los colombianos. El Hospital, por convicción, se obliga a hacer un uso racional y pertinente de los recursos y a 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.

49

HOSPITAL
PABLO TOBÓN URIBE

ETHICS AND INTEGRITY

[GRI 205-2]

ANTI-CORRUPTION PRACTICES AT THE INSTITUTIONAL LEVEL

Servicio de Hospitalización Adultos
HPTU.



ESSENTIAL PHILOSOPHICAL PRINCIPLES OF THE HOSPITAL

- Every institution is the reflection of those who are part of 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.
- 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 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 are reinvested in its improvement and in the fulfillment of its social responsibilities.
 - 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 its 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 replicated those that have already been covered by other institutions.



CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

A través de este documento, el Hospital compila los principios y valores éticos de transparencia que 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 en sus grupos de interés la confianza necesaria.



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 el Hospital pretende que se desenvuelven todas las actuaciones de sus colaboradores.



COMPROMISO FRENTE AL RIESGO DEL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

La Junta Directiva, La Dirección General, los Jefes de División, los departamentos, secciones y unidades, 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 y la Financiación del Terrorismo (LA/FT), mediante la implementación del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT), el cual contiene las políticas de ética que orientan la actuación de la alta gerencia, administradores, jefes y colaboradores para el cumplimiento del mismo; las políticas de vinculación y conocimiento de contrapartes; los procedimientos y metodologías para la identificación, evaluación, control y monitoreo de riesgos; la capacitación al personal y la colaboración con las autoridades, contribuyendo al aseguramiento de la confianza de los grupos de interés en el Hospital.



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, earning and building up 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 so that they are seen as coherent and representative people in their work, institutional and social actions, inside and outside the Hospital, and in their interaction with themselves, the patients, the work team, the family, the surrounding institutions and the environment.

The contents of this Code shall be construed as the ethical framework supporting and governing all the actions of the Hospital's employees.



COMMITMENT REGARDING THE RISK OF MONEY LAUNDERING AND TERRORISM FINANCING

The Board of Directors, the General Director, the Heads of the Divisions, Departments, Sections and Units, as well as all the Hospital employees foster the culture focused on preventing, detecting and controlling all actions intended to use the Institution as an instrument for money laundering and terrorism financing. These prevention, detection and control processes are performed by implementing the **Money Laundering and Terrorism Financing Risk Management System** (abbreviated SARLAFT in Spanish), which contains the ethics-based policies that steer the actions of the senior management, administrators, heads of divisions and employees for its fulfillment; the policies for counterpart acquaintance and engagement; the procedures and methodologies for identifying, assessing, controlling and monitoring risks; the training processes for the staff; and the collaboration with the authorities. All these actions are intended to secure the trust of all stakeholders toward the Hospital.

LÍNEA DE TRANSPARENCIA

01 8000 1147 88

Transparency Hotline

[GRI 2-26]

Desde el 2015, el Hospital cuenta con la Línea de Transparencia, que tiene como objetivo promover que tanto 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

Fraude

Apropiación/ uso indebido de insumos y activos

Manipulación de documentos

Revelación de información confidencial

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.

Se considera conflicto de interés 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.

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

Inadequate work environments

Lack of transparency in business relationships

Corruption

Conflicts of interest

Fraud

Misappropriation or misuse of supplies and assets

Document tampering

Disclosure of confidential information

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 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

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.

COMPASIÓN



INTEGRIDAD

Es el hábito de actuar con rectitud, probidad, autocritica, justicia, coherencia e impecabilidad ética.



RESPECTO

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.



EXCELENCIA

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.



EQUIDAD

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 capability for being by the side of someone who is suffering. It is the attitude that motivates to understand, support, embrace and alleviate such circumstance.

COMPASSION



INTEGRITY

The habit of having a conduct based on uprightness, probity, self-criticism, justice, coherence and ethical flawlessness.



RESPECT

The capability for recognizing oneself and the other person as a dignified human being. Respect drives people to be polite, to behave decently, and to value and accept diversity and differences.



EXCELLENCE

Permanent search for a higher quality in the ethical, human, scientific, technical and administrative contexts within a culture based on learning and improving continuously.



FAIRNESS

It consists in valuing the uniqueness and inequalities of other people with the purpose of giving the fairest treatment according to their circumstances.



DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL SOBRE DESARROLLO SOSTENIBLE

Director General y Representante Legal
(hasta el 30 de septiembre de 2022)

[GRI 2-22]

DECLARACIÓN DR. ANDRÉS AGUIRRE MARTÍNEZ

La historia del Hospital tiene desde sus inicios el signo de quienes fueron sus pioneros, aquellos que tuvieron el reto de llevar a cabo el legado de Don Pablo Tobón Uribe. Y este signo a su vez tenía la impronta y la clara intencionalidad de que el Hospital fuese una entidad que contribuye a una sociedad mejor.

Esos Pioneros tuvieron la enorme clarividencia de darle unas bases sólidas a la Institución y definieron sus Principios Fundamentales en los que ya se consignaba el propósito de brindar una atención en salud de calidad, en procurar la mejora y el desarrollo de su personal con la premisa escrita "toda institución es reflejo de quienes la integran", y en que el Hospital fuera un centro de formación.

En la década del 70, no existía en el país un sistema de seguridad social; fue así como también se definió un método novedoso para subsidiar la atención de las personas de escasos recursos económicos que conllevaba usar excedentes de personas y entidades que sí tenían recursos para costear de forma completa su atención.

En el servicio de "Clasificados socio económicos", como se denominó, los pacientes recibían un descuento de los costos de su manejo asistencial dependiendo de sus circunstancias, pero la calidad humana y técnico científica era igual para todos. De esta forma, y por muchos años, el lema del Hospital fue "(...) **dónde algunos dan más, pero ninguno recibe menos**".

Con el advenimiento de las normas que dieron origen al sistema de seguridad social en 1993 y el desarrollo de la cobertura de aseguramiento universal, el Hospital efectuó una revisión de sus estrategias y concibe lo que se denominó la "función social" que implicó que saliera de manera deliberada a hacer actividades de intervención social de acuerdo con sus posibilidades y capacidades.

Se eligió en su momento al Barrio La Quintana, en las cercanías del Hospital, y se crearon capacidades para identificar líderes y entidades comunitarias con las cuales trabajar hombro a hombro, para lograr desarrollos. Fue una época llena de aprendizajes que preparó al Hospital para una nueva etapa mucho más madura en su esencia de ser socialmente responsable, que es lo propio de una entidad de "utilidad común".

En la última década y con el liderazgo del departamento de Trabajo Social del Hospital, se estudiaron los actuales desarrollos del concepto de sostenibilidad y se hizo un análisis que permitió definir acciones de mayor alcance y profundidad. De esta manera se determinó como una de cinco áreas estratégicas el "compromiso social y legitimidad". Se incorporaron en el quehacer del Hospital las mejores prácticas y los conceptos de sostenibilidad. Se determinaron los públicos de interés, el análisis de materialidad, el Hospital se unió a estrategias de carácter mundial como los "objetivos de desarrollo sostenible - ODS" y "Pacto Global". De todos sus logros se dio cuenta en la "Memoria de Sostenibilidad" que se encuentra publicada de manera anual desde el año 2007. Muchos de estos logros se reflejan en los rankings de reputación corporativa, en los cuales el Hospital ocupa un puesto destacado en el país.

Al culminar mi vida laboral en el Hospital el 30 de septiembre de 2022, después de más de 38 años y de ellos 22 y medio como su director general, no tengo más que expresar mi gratitud, admiración y reconocimiento a todos los que permitieron todo esto. Ha sido un honor insospechado de la vida ser parte de la historia del Hospital, cuya dirección queda en manos del doctor Antonio Lopera Upegui, a quien le deseo lo mejor. Y recordando la expresión que usé en mis días iniciales como director: "el Hospital cambió de director, pero no de dirección".



ANDRÉS AGUIRRE MARTÍNEZ
Ex Director General
Enero 2023

GENERAL DIRECTOR'S STATEMENT ON SUSTAINABLE DEVELOPMENT

General Director and Legal Representative
(until September 30, 2022)

[GRI 2-22]

STATEMENT BY DR. ANDRÉS AGUIRRE MARTÍNEZ

The Hospital's history has, since its beginnings, the mark of those who were its pioneers, those who faced the challenge of creating the legacy of Mr. Pablo Tobón Uribe. This mark had, in turn, the stamp and the clear intention that the Hospital would become an institution that contributes to a better society.

These pioneers had the enormous shrewdness of establishing solid foundations for the Hospital and defining its essential principles that included the purpose of providing high-quality healthcare service, striving to develop and improve the staff under the premise "all institutions is the reflection of those who are part of it," and eventually ensuring the Hospital became a training center.

In the decade of the 1970s, the country had no social security system. That was how an innovative method was devised to subsidize the assistance for people with scarce economic resources that entailed using the surplus of the people and companies that were able to fully afford such services.

In the "socioeconomic classified ads" service, as it was named, the patients would receive a discount on the costs of their assistance depending on their circumstances, but the human and technical-scientific quality was the same for everyone. Through this method, for many years, the Hospital's motto was "(...) **where some give more, but no one gets less.**"

With the emergence of the regulations that gave rise to the social security system in 1993 and the development of the universal healthcare coverage, the Hospital reviewed its strategies and conceived what it was called the "social function," which drove the Institution to start carrying out in a more deliberate manner social intervention activities according to its possibilities and capabilities.

At that time, the La Quintana neighborhood near the Hospital was selected, and capacities were built to identify community leaders and organizations the Institution could work with side by side to achieve developments. It was a time of great learning experiences that prepared the Hospital for a new much more mature stage regarding its essence of being socially responsible, which is the nature of an institution whose purpose is the "common good."

Over the past decade and with the leadership of the Hospital's Social Work Department, the current developments of the sustainability concept were studied to conduct an analysis that allowed formulating actions with a broader scope and greater depth. This was how the "social commitment and legitimacy" were established as one of the Hospital's five strategic pillars. The leading practices and sustainability concepts were incorporated into the Hospital's operation. Additionally, the corresponding target audiences or stakeholders were identified and the materiality analysis was performed. Moreover, the Hospital adopted worldwide strategies such as the Sustainable Development Goals (SDGs) and the Global Compact. All of the Hospital's achievements are recorded on its Sustainability Report, which has been published on a yearly basis since 2007. Many of these achievements are reflected on the corporate reputation rankings, where the Hospital fills an outstanding position in the country.

By concluding my work life in the Hospital on September 30, 2022, after more than 38 years and 22 of them as its General Director, I have nothing less to express than my complete gratitude, admiration and acknowledgment of everyone who made this possible. It has been an undreamed honor to be part of the Hospital's history, whose leadership will be in the hands of Dr. Antonio Lopera Upegui, to whom I wish nothing but success. Finally, I would like to revisit the expression I used during my first days as the Institution's General Director: the Hospital may have changed Director, but not Direction."



ANDRÉS AGUIRRE MARTÍNEZ
Former General Director
January 2023

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DR. ANTONIO JOSÉ LOPERA

Director General y Representante Legal
a partir del 1 de octubre de 2022



El Hospital Pablo Tobón Uribe, presenta a la comunidad La Memoria de Sostenibilidad, en su décima sexta versión. La Memoria tiene como objetivo principal presentar una evaluación detallada de sus acciones y avances en el ámbito de la sostenibilidad. 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. La finalidad es demostrar la responsabilidad y transparencia del Hospital en cuanto a su atención en salud, medio ambiente, bienestar de los colaboradores y la comunidad, con el fin de contribuir a un mundo mejor.

El año 2023 presenta un escenario desafiante a nivel global. Según el "Global Risk Report 2023". El panorama es complejo, con un bajo crecimiento económico, alta inflación, baja inversión y falta de cooperación, lo que se denomina "Policrisis". La escasez de recursos naturales, alimentos, agua y minerales, junto con la crisis ambiental y socioeconómica, agravan la situación. Los mayores riesgos a corto plazo incluyen el aumento del costo de vida, eventos climáticos extremos, confrontación geoeconómica y polarización social, entre otros.

La lucha contra los efectos del cambio climático es una prioridad global. Colombia no es ajeno a esta realidad, los desastres naturales producto del invierno son un ejemplo de cambios climáticos extremos. En Europa, las olas de calor han aumentado significativamente desde 2016. La mala calidad del aire y las enfermedades transmitidas por vectores como la malaria, y el dengue son efectos que se intensificarán con mayor fuerza en los países tropicales.

El Hospital Pablo Tobón Uribe es parte de la Red Global de Hospitales Verdes y Saludables de América Latina. Implementa estrategias para reducir su huella de carbono, realizando mediciones desde hace dos años, con una metodología certificada por el ICONTEC (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación), además de ser distinguido por el mismo instituto con la mención "Menor huella, más salud". Para aunar esfuerzos en este sentido, el Hospital cuenta con un programa de compras sostenibles que inició en el año 2016.

El octavo objetivo de desarrollo sostenible (ODS) se centra en "trabajo decente para todos" y la promoción del crecimiento económico inclusivo y sostenible. El Hospital emplea a todos sus colaboradores con contrato laboral a término indefinido y fomenta su desarrollo y crecimiento. Desde el año 2012, este esfuerzo se ha certificado a través de "Empresa Familiarmente Responsable" (EFR), con el objetivo de equilibrar la vida laboral y familiar y mejorar el bienestar de sus colaboradores.

La salud mental de la población y de los trabajadores de la salud es un problema global, y la pandemia ha empeorado la situación. La alta tasa de ansiedad, depresión y agotamiento profesional es una realidad. Por ello, dentro del programa EFR ofrecen diversas estrategias para mitigar los factores de riesgo y mejorar la salud mental.

La gestión socialmente responsable, ha impulsado proyectos internos como el "Aula Pablito", dedicado a los pacientes pediátricos con estancias prolongadas, velando por su proceso educativo, cultural y lúdico para fomentar su desarrollo emocional, cognitivo y social. Hasta la fecha, 9.825 niños han participado en este programa. Además, el Hospital ofrece un programa de voluntariado corporativo desde el año 2015. La estrategia "Hospital Tranquilo" se ha implementado desde el año 2019 para reducir el ruido en la institución.

El Hospital ha desarrollado programas comunitarios como "Somos vecinos" desde el año 2009, el programa "Me cuido con el alma" desde el 2017, tiene como objetivo fortalecer la prevención del consumo de sustancias psicoactivas en estudiantes de 8° a 11° grado. También el Programa Social que inicia en 2012 para mejorar la salud en poblaciones del occidente y el oriente antioqueño, y el programa "Fraternidad" desde el 2010 para detectar tempranamente el cáncer en municipios alejados. El Proyecto ECHO que inició en 2018, es una estrategia de telementoría con municipios lejanos, para construir una red de conocimiento para el manejo de enfermedades crónicas frecuentes.

En la Memoria de Sostenibilidad 2022, el Hospital demuestra su firme compromiso con la mejora continua de la atención a los pacientes y la comunidad, así como con la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente, para continuar trascendiendo el Alma del Hospital.

ANTONIO JOSÉ LOPERA
Director General
Enero 2023

STATEMENT BY DR. DEL DIRECTOR GENERAL DR. ANTONIO JOSÉ LOPERA

General Director and Legal Representative
as of October 1, 2022



Hospital Pablo Tobón Uribe discloses the sixteenth edition of its Sustainability Report. The main objective of the Report is to present a detailed evaluation of its actions and the progress achieved in the context of sustainability. 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. The purpose is to demonstrate the Hospital's responsibility and transparency in terms of healthcare, the environment, the well-being of its employees and the community with the aim of making a positive contribution to the construction of a better world.

In this sense, 2023 poses a challenging scenario at a global level. According to the "Global Risk Report 2023," the outlook is complex, with low economic growth, high inflation, low investment levels and lacking cooperation, which has been termed a "Polycrisis." The scarcity of natural resources, food, water and minerals, along with the environmental and socioeconomic crisis, exacerbate the situation. The biggest short-term risks include the rising cost of living, extreme weather events, geoeconomic confrontation and social polarization, among other.

Furthermore, the fight against the effects of climate change is a global priority. Colombia is no stranger to this reality, natural disasters resulting from winter are an example of extreme climate change. In Europe, heat waves have increased significantly since 2016. Poor air quality and vector-borne diseases such as malaria and dengue are effects that will increasingly intensify in tropical countries.

Hospital Pablo Tobón Uribe is part of the Global Network of Green and Healthy Hospitals in Latin America. It implements strategies to reduce its carbon footprint, having carried out measurements for two years, with a methodology certified by ICONTEC (the Colombian Institute of Technical Standards and Certification), in addition to being awarded the "Smaller footprint, more health" acknowledgment by the same institute. To join efforts in this regard, the Hospital has a sustainable procurement program that was first deployed in 2016.

Moreover, Sustainable Development Goal number eight focuses on "decent work for everyone" and on the promotion of inclusion-driven and sustainable economic growth. The Hospital employs all its staff with an indefinite term employment contract and encourages and fosters their development and growth. Since 2012, this effort has been certified through the "Familiarly Responsible Company" (EFR) standard, with the aim of balancing work and family life, and improving the well-being of the employees. The mental health of the population and healthcare workers is a global issue, and the pandemic has worsened the situation further. The high rates of anxiety, depression and burnout cases is a reality. Thus, the EFR program offers various strategies to mitigate risk factors and improve mental health.

Socially responsible management has promoted internal projects such as the "Aula Pablito" (Pablito Classroom) program, which is centered on pediatric patients who have been or will be hospitalized for long periods, ensuring their educational, cultural and recreational process to promote their emotional, cognitive and social development. To date, 9,825 children have participated in this program. In addition, the Hospital offers a corporate volunteer program since 2015. The "Hospital Tranquilo" (Quiet Hospital) strategy has been implemented since 2019 to reduce noise throughout the Institution's facilities.

The Hospital has developed community programs such as "Somos vecinos" (We are neighbors) since 2009. The "Me cuido con el alma" (I take care of myself with my soul) program, first launched in 2017, has the objective of strengthening the prevention of the consumption of psychoactive substances among students from 8th to 11th grade. Also, the Hospital has implemented the Social Program in 2012 to improve the health of populations from western and eastern Antioquia, and the "Fraternity" program (first deployed in 2010), which focuses on the early detection of cancer in remote municipalities. In 2018 The ECHO Project is a tele-mentoring strategy developed with distant municipalities to build a knowledge network for the management of frequent chronic diseases.

In the 2022 Sustainability Report, the Hospital demonstrates its sound commitment to the continuous improvement of the assistance provided to its patients and the community, and to sustainability and the protection of the environment in order to continue ensuring the transcendence of the Hospital with Soul.

ANTONIO JOSÉ LOPERA
General Director
January 2023

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 del Desarrollo Sostenible (ODS)**. Prioriza siete de ellos basado en 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 en cómo alinea sus acciones hacia el logro de los **ODS** y los **principios del Pacto Global de Naciones Unidas**.



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL



THE HOSPITAL AND ITS COMMITMENT TO SUSTAINABILITY

[GRI 2-23] [GRI 2-24]

The Hospital aligns its strategic vision and operation in an articulated manner with the **Sustainable Development Goals (SDGs)**. For this purpose, the Hospital prioritizes seven of such SDGs based on its strategic approach and the relevant impacts in the social, economic and environmental dimensions, as well as the current needs and challenges posed by 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**.



WE SUPPORT
THE GLOBAL COMPACT



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.

El relacionamiento con cada uno de ellos cuenta con mecanismos de diálogo e información que permiten identificar necesidades, expectativas y oportunidades que le aportan valor social a las partes.

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.

CREATION OF SOCIAL VALUE WITH THE STAKEHOLDERS

[GRI 2-29]

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 parties 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 influencing 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.

ESQUEMA DE GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL HOSPITAL

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

GRUPOS DE INTERÉS DEL HOSPITAL

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

HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE'S SOCIAL RESPONSIBILITY MANAGEMENT FLOWCHART

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

STAKEHOLDERS HOSPITAL

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

MATERIALIDAD Y COBERTURA

MATERIALITY AND COVERAGE

[GRI 3]

La Memoria de Sostenibilidad 2022 se basa 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 salud.

Por tanto, el análisis de materialidad para el 2022 [GRI 3-1] fue desarrollado a través de conversaciones y espacios de construcción con líderes de divisiones y departamentos del Hospital que tienen una relación directa con los diferentes públicos a nivel interno y externo.

En estos espacios se plantearon tres momentos: el primero, relacionado con el contexto de sostenibilidad de la organización; el segundo, identificando impactos positivos y negativos del Hospital en su relación con diferentes grupos de interés y el tercero, revisando riesgos y oportunidades externas que afectan en el corto y mediano plazo la razón de ser de la organización, a nivel ambiental, social y económico.

Cabe aclarar que cada uno de estos momentos fueron analizados a la luz de los estándares GRI Universales, los impactos reales y potenciales, así como riesgos a nivel interno y externo.

This 2022 Sustainability Report is based on high-impact aspects from the viewpoint of both the Hospital and its stakeholders, as well as information deemed to be relevant for society, as it represents challenges, trends or risks for both the Hospital and the healthcare sector.

Therefore, the materiality analysis for 2022 [GRI 3-1] was conducted through conversations and construction activities held with the leaders of the Hospital's divisions and departments, who have a direct relationship with the multiple audiences both internally and externally.

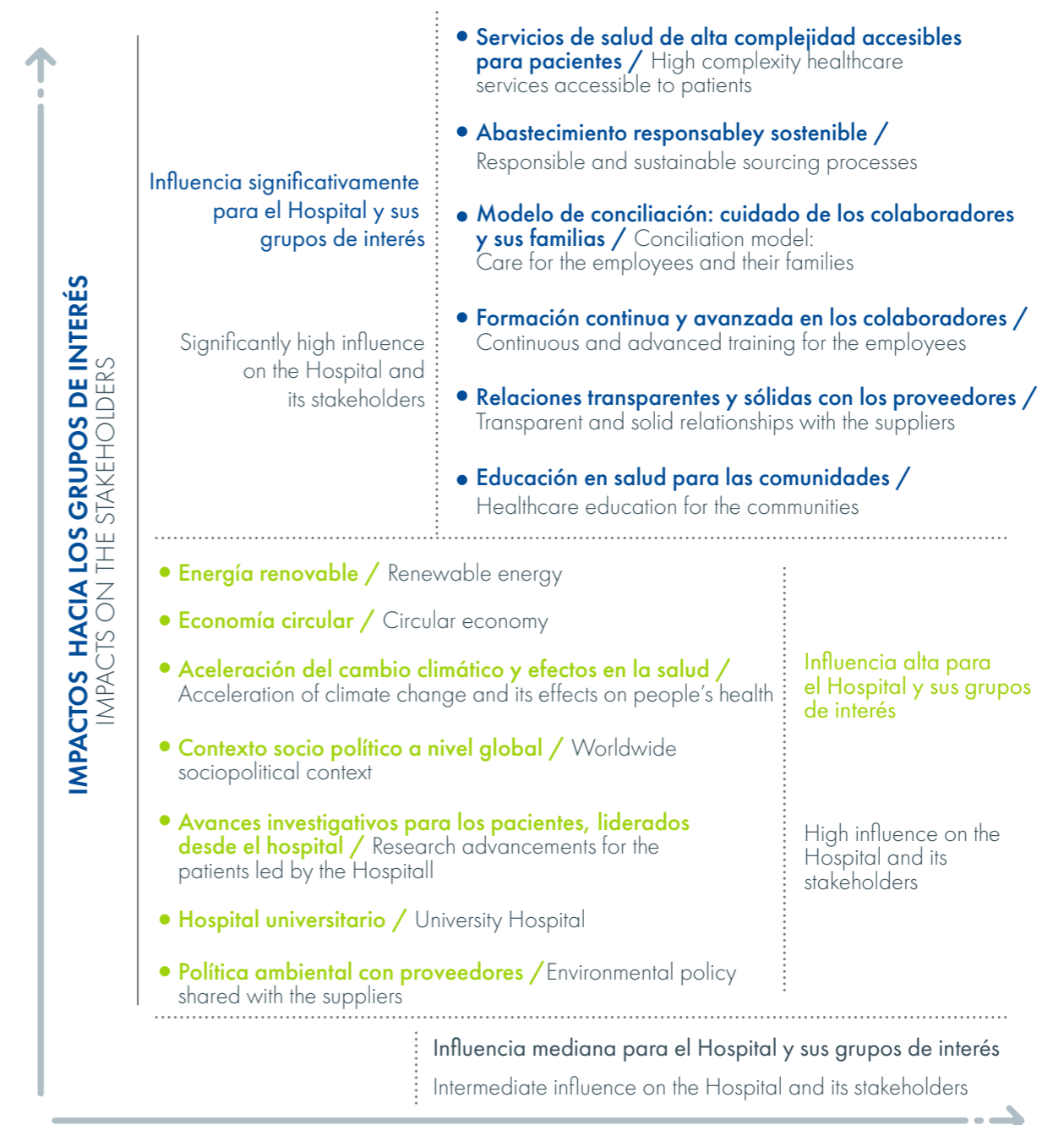
These activities comprised three moments: the first one was related to the Organization's sustainability context; the second one consisted in identifying the Hospital's positive and negative impacts on its relationship with the multiple stakeholders; and the third one referred to the review of external risks and opportunities that affect in the short and medium term the fundamental purpose of the Organization in the environmental, social and economic dimensions.

It should be noted that each one of these moments were analyzed under the light of the GRI Universal Standards, considering the actual and potential impacts, as well as the internal and external risks.

TEMAS MATERIALES

MATERIAL TOPICS

[GRI 3-2]



TEMAS MATERIALES E IMPACTOS EN EL HOSPITAL

MATERIAL TOPICS AND IMPACTS ON THE HOSPITAL

[GRI 3-2]



GESTIÓN DE IMPACTOS A NIVEL ORGANIZACIONAL

IMPACT MANAGEMENT AT THE ORGANIZATIONAL LEVEL [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.

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.

CA PI TU LO

1



EXCELENCIA ASISTENCIAL

Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible.



Objetivos de
Desarrollo Sostenible

ODS



Pacto Global
Red Colombia

PRINCIPIOS



1

2

Dr. Alfredo Caballero
Urgenciólogo - HPTU.

76

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD 2022

EXCELENCIA ASISTENCIAL

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.

El programa de calidad y seguridad, que es consecuente con la misión y la política de seguridad, tiene como propósito planear, implementar, medir, evaluar y mejorar la calidad y la seguridad en la atención de los pacientes, el cuidado de los colaboradores y del medio ambiente.

A través de este capítulo, se hará alusión al modelo de servicio centrado en el paciente, desde las diferentes políticas con las que cuenta el Hospital para aportar a la integralidad de la atención.

EXCELLENCE IN HEALTHCARE

Excellence in Healthcare is the first of the Hospital's five strategic pillars, and its objective is to achieve clinical results of the highest quality and safety while facilitating the continuity of healthcare in collaboration with other agents.

The quality and safety program, which is consistent with the safety mission and policy, has the purpose of planning, implementing, measuring, assessing and improving the quality and safety of the healthcare assistance provided to the patients, as well as taking care of both the employees and the environment.

This entire chapter addresses the patient-centered service model by means of the multiple policies the Hospital has in place, all of which are focused on contributing to the comprehensiveness of the service provided.

LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CALIDAD Y SEGURIDAD

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

LÍNEA 1 CULTURA DE SEGURIDAD:

Por medio de esta línea, el Hospital realiza difusión de estrategias de seguridad al personal clínico y no clínico, seguimiento al cumplimiento de estándares superiores en la atención, medición de prevalencia de eventos adversos, reporte y análisis de riesgos clínicos y rondas de seguridad.

DURANTE EL 2022, SE LLEVARON A CABO LAS SIGUIENTES ACCIONES:

1.292 encuentros de capacitación a colaboradores sobre cultura de la seguridad.

28 rondas de seguridad.

Análisis del **100%** de los reportes de riesgo clínico.

LÍNEA 2 SEGURIDAD DEL PACIENTE:

OBJETIVO 1:

Identificar correctamente los pacientes.

Indicador: Proporción de adherencia a la identificación del paciente durante el proceso de atención. Para el año 2022, se logró un cumplimiento del **86%***

OBJETIVO 2:

Mejorar la comunicación efectiva.

Indicador: Proporción de adherencia a la calidad y pertinencia de la historia clínica-transferencia entre unidades. Para el año 2022, se logró un cumplimiento del **95.5%***

OBJETIVO 3:

Mejorar la seguridad de los medicamentos de alto riesgo.

Indicador: Proporción de adherencia al proceso de almacenamiento de medicamentos y dispositivos médicos en las unidades asistenciales. Para el año 2022, se logró un cumplimiento del **93%***

OBJETIVO 4:

Garantizar cirugías en el lugar correcto, con el procedimiento y al paciente correcto.

Indicador: Proporción de cumplimiento en diligenciamiento de la lista de chequeo de seguridad de procedimientos quirúrgicos. Para el año 2022, se logró un cumplimiento del **99%***

OBJETIVO 5:

Reducir el riesgo de infección asociadas con la atención sanitaria

Indicador: Proporción de cumplimiento de la higiene de manos. Para el año 2022, se logró un cumplimiento del **94%***

OBJETIVO 6:

Reducir el daño al paciente como consecuencia de caídas.

Indicador: Proporción de adherencia al proceso de atención para la prevención de sufrir caídas en mayores de 5 años. Para el año 2022, se logró un cumplimiento del **86%***

OTRAS ESTRATEGIAS:

Mecanismos de alerta ante posible deterioro o cambios clínicos del paciente como el equipo de respuesta rápida, código azul, código de sepsis, código rojo, unidad de dolor torácico, código 90 y código para la atención de ataque cerebro vascular.

*Resultado bueno: mayor o igual al 85%

LÍNEA 3

PREVENCIÓN DE INFECCIONES:

Esta línea se hace factible, mediante la vigilancia e intervención de eventos de interés en salud pública, uso racional de antibióticos, control de resistencia microbiana y el comportamiento de las tasas de infección asociadas a la atención en salud.

RESULTADO AÑO 2022:

Eventos notificados de interés de salud pública **23.567**

Adherencia a la guía de antibiótico profiláctico **97%***

Tasa de infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS) por 1.000 días cama ocupada **4.96**

Tasa de bacteriemias asociadas a catéter central (BAC) por 1.000 días catéter: **1.52**

Tasa de neumonía asociada al ventilador (NAV) por 1.000 días ventilador **7.09**

Tasa de infecciones del tracto urinario asociadas a sonda vesical (ITU) por 1.000 días catéter **3.72**

Tasa de flebitis bacteriana (Tipo III) asociada a catéter periférico por 1.000 días cama ocupada. **0.24**

*Resultado bueno: mayor o igual al 85%

LÍNEA 4

MANEJO SEGURO DE LOS MEDICAMENTOS:

A través de esta línea se monitorea el proceso de prescripción, adecuación, preparación y administración de medicamentos al paciente y la práctica de conciliación de medicamentos.

Indicador: Proporción de adherencia de calidad y pertinencia de la historia clínica-conciliación de medicamentos. Para el año 2022, el cumplimiento fue del **97.4%***

*Resultado bueno: mayor o igual al 85%



LÍNEA 5

SEGURIDAD DE LOS COLABORADORES:

Su objetivo es la implementación de estrategias para prevenir la accidentalidad y la enfermedad laboral.

RESULTADO AÑO 2022:

Tasa de accidentalidad laboral: **0.34**

Índice de lesión incapacitante por accidentalidad laboral (ILI): **0.03**

Tasa de enfermedad laboral (EL) definitiva: **0.0**

Tasa de accidentalidad de terceros: **0.55**





LÍNEA 7

SEGURIDAD EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DELEGADOS Y DE APOYO:

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.



LÍNEA 6

SEGURIDAD DEL AMBIENTE FÍSICO:

Con esta línea se promueve la implementación de inspecciones del ambiente físico y de obras civiles, que permitan entornos seguros para la prestación de la atención en salud.

Indicador: Proporción de cumplimiento general de las medidas en los proyectos de construcción y remodelación. Para el año 2022, el resultado fue del **97.31%***

*Resultado bueno: mayor o igual al 85%

RESULTADO AÑO 2022:

Servicio de alimentación
Cumplimiento alimentación segura: **94%***

Limpieza y desinfección
Cumplimiento de fluorescencia: **91.2%***

Lavandería y ropería
Efectividad del proceso **89%***

Seguridad y vigilancia
Cumplimiento con el proceso **97.1%***

Seguimiento a la prestación del servicio contratado con laboratorios externos para la realización de pruebas especializadas y de alta frecuencia de uso.

13.895 pruebas procesadas por laboratorios externos contratados, 1.16 % de los exámenes realizados en el 2022.

Proporción de cumplimiento de los laboratorios externos: **95%***

Seguimiento al cumplimiento del servicio contratado para la elaboración de radiofármacos

Proporción de adherencia al uso de radiofármacos **100%**

*Resultado bueno: mayor o igual al 85%

ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA



Servicio Hospitalización Adultos
HPTU.

86

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD 2022

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.

Promover estrategias de bienestar integral y propiciar la continuidad del cuidado, que prevengan el deterioro de las condiciones de salud.

Procurar la máxima satisfacción tanto del paciente como de todas las personas y entidades que participan en el proceso de atención.

Respetar el marco legal, hacer uso apropiado de los recursos y proteger el medio ambiente.

87

HOSPITAL
PABLO TOBÓN URIBE

POLÍTICA DE CALIDAD

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



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.

Unidad de Cancerología
HPTU.



POLÍTICA DE EDUCACIÓN E INFORMACIÓN

A PACIENTES, FAMILIAS, VISITANTES Y COMUNIDAD

La educación e información se constituyen como un proceso integrador y colaborativo transversal al Hospital; que tiene como objetivo propiciar la participación de los pacientes, familias, visitantes y comunidades en los distintos espacios.

El proceso de educación e información se diseña, implementa y evalúa de acuerdo a las necesidades de los pacientes y los lineamientos de la organización orientados a desplegar la información a pacientes, familiares, visitantes y comunidades cercanas.

Algunos de los programas estructurados de educación con los cuales cuenta el Hospital, son:

- Diabetes
- Disfagia
- Dolor y cuidados paliativos
- Errores Innatos del metabolismo
- Falla cardíaca
- Lesión medular
- Ostomías
- Trasplante de médula ósea
- Trasplante de órganos sólidos

Durante el año 2022, se logró educar alrededor de



pacientes hospitalizados en los programas estructurados.

POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN

La política tiene como objetivo brindar al paciente, los cuidadores y todos los usuarios del Hospital, el respeto, cuidado y ayuda a los que tienen derecho como seres humanos.



Médico Toxicólogo y paciente HPTU.

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.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Su objetivo es brindar a los grupos de interés del Hospital (pacientes, colaboradores, proveedores de bienes y servicios, comunidad académica y científica, visitantes y comunidad vecina), el respeto, cuidado y protección de sus derechos humanos, para lo cual, el Hospital asume y se compromete a promover y a velar por su cumplimiento. Al interior de esta política, el Hospital reconoce la paz como un derecho fundamental del que todas las personas, los grupos y los pueblos son titulares, por ello cuenta con estrategias y programas que le permiten aportar a la construcción de una mejor sociedad.

A su vez, esta política se construye basada en tratados de derecho internacional como: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo; y se enmarca en la Constitución Política de Colombia de 1991.

Vecina saludable, Médico y Tecnólogo
HPTU.



ACOMPañAMIENTO PSICOSOCIAL AL PACIENTE Y SU FAMILIA

SOPORTE SOCIO- FAMILIAR A PACIENTES Y CUIDADORES



Trabajadora Social
HPTU.

El Hospital se ha caracterizado por su interés en brindar una atención integral al paciente, de tal manera, que tiene en cuenta desde el área estratégica Excelencia Asistencial el componente del entorno familiar como eje articulador en el proceso de hospitalización y posteriormente la recuperación del paciente. Para lograr este objetivo, cuenta con un equipo de trabajadores sociales asistenciales que evalúan las dinámicas familiares, identifican condiciones de vulnerabilidad en el contexto social, intervienen los aspectos de riesgo y potencian la movilización de los recursos, así mismo promueven alternativas de apoyo externo para facilitar el proceso de acompañamiento y soporte socio-familiar durante la aparición de la enfermedad, el tratamiento y la recuperación.

La población atendida por Trabajo Social cuenta, de forma predominante, con características de vulnerabilidad debido a su contexto socio-familiar. Algunas de esas características son:

- Pacientes con dificultades a nivel familiar.
- Integrantes de comunidades Indígenas.
- Personas en situación de calle.
- Pacientes sin identidad (N.N.)
- Víctimas de violencia (urbana, minas antipersonal, desplazados).
- Pacientes que se encuentran solos durante su estancia hospitalaria.
- Niños, niñas, adolescentes y adultos en riesgo por maltrato (violencia en cualquier contexto y abuso sexual).
- Diagnóstico catastrófico reciente.
- Enfermedad en fase terminal.
- Pacientes en proceso de trasplante.
- Migrantes sin seguridad social.
- Entre otros

Durante el año 2022, se llevaron a cabo **5.220** evaluaciones socio familiares de pacientes que requerían acompañamiento social y familiar en el Hospital.

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 año 2022, se llevaron a cabo **9930** interconsultas a pacientes hospitalizados.



GRUPO DE ATENCIÓN A INFANCIA Y ADOLESCENCIA EN RIESGO

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

El equipo está conformado por profesionales de diferentes áreas que participan según la necesidad del caso abordado:

- Trabajador Social Asistencial
- Psicólogo Clínico
- Enfermera y pediatra

Otros profesionales de apoyo:

- Neurología pediátrica
- Ginecología
- Psiquiatría
- Oficina jurídica
- Médico auditor

Durante el año 2022 fueron atendidos **528** pacientes por este grupo.

GRUPO DE ATENCIÓN AL JOVEN Y ADULTO EN RIESGO

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

Está integrado por un equipo interdisciplinario de profesionales entre los que 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 del comité de Bioética, Apoyo al usuario, Gestión de la información clínica y Oficina jurídica del Hospital.

Durante el año 2022 fueron atendidos **214** pacientes por este grupo.

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 internacional; 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.



Oficina de Pacientes Internacionales
HPTU.

Durante el año 2022, se atendieron **2.146** pacientes internacionales, procedentes de los siguientes lugares del mundo: **Estados Unidos, Curazao, Aruba y Panamá.**

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PACIENTES INTERNACIONALES 2022

CALIFICACIONES

Primer Semestre

	ENERO - MARZO 2022		ABRIL - JUNIO 2022	
	NOTA	NIVEL SATISFACCIÓN	NOTA	NIVEL SATISFACCIÓN
# ENCUESTAS	19		32	
Amabilidad	4,79	94,74	4,64	90,98
Información	4,46	86,44	4,62	90,58
Oportunidad	4,63	90,79	4,40	85,00
Evidencia del servicio	4,45	86,15	4,40	84,90
Seguridad asistencial	4,94	98,44	4,69	92,24
Percepción General	4,53	88,16	4,75	93,75
Experiencia total del servicio	4,65	91,31	4,55	88,74

CALIFICACIONES

Segundo Semestre

	JULIO - SEPTIEMBRE 2022		OCTUBRE - DICIEMBRE 2022	
	NOTA	NIVEL SATISFACCIÓN	NOTA	NIVEL SATISFACCIÓN
# ENCUESTAS	37		29	
Amabilidad	4,55	88,85	4,69	92,24
Información	4,65	91,26	4,38	84,38
Oportunidad	4,46	86,49	4,32	83,04
Evidencia del servicio	4,29	82,16	4,37	84,35
Seguridad asistencial	4,66	91,41	4,54	88,39
Percepción General	4,49	87,16	4,50	87,50
Experiencia total del servicio	4,52	88,03	4,46	86,48

MECANISMOS DE ESCUCHA A LA VOZ DEL USUARIO

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

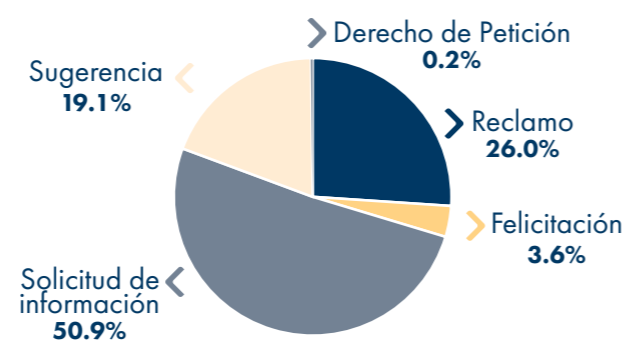


FELICITACIONES, SUGERENCIAS Y RECLAMOS (FSR):

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

TIPO FSR	VOLUMEN AÑO 2022
Reclamo	721
Felicitación	100
Solicitud de información	1.410
Sugerencia	531
Derecho de petición	7
TOTAL	2.769

PROPORCIÓN DE FSR POR CATEGORÍAS



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 realizado a través de una firma externa, especializada en el tema.

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

- Amabilidad
- Información
- Oportunidad
- Evidencia del servicio
- Seguridad asistencial
- Percepción general

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PACIENTES HOSPITALIZADOS 2022

[GRI 416-1]



INDICADORES	Primer Semestre		Primer Semestre	
	NOTA		NOTA	
	ENERO - MARZO		ABRIL - JUNIO	
Amabilidad	3,95	98,45	3,93	97,63
Información	3,93	97,73	3,89	96,19
Oportunidad	3,68	89,18	3,77	92,34
Evidencia del servicio	3,74	91,35	3,82	94,11
Seguridad asistencial	3,70	89,97	3,69	89,56
Percepción General	3,70	90,00	3,70	90,00
Nivel de satisfacción (Calificación total de la experiencia)	3,80	93,34	3,82	93,96

INDICADORES	Segundo Semestre		Segundo Semestre	
	NOTA		NOTA	
	JULIO - SEPTIEMBRE		OCTUBRE - DICIEMBRE	
Amabilidad	3,92	97,47	3,92	97,31
Información	3,85	95,14	3,84	94,78
Oportunidad	3,70	90,05	3,76	91,91
Evidencia del servicio	3,79	93,00	3,77	92,32
Seguridad asistencial	3,56	85,28	3,62	87,32
Percepción General	3,75	91,67	3,65	88,33
Nivel de satisfacción (Calificación total de la experiencia)	3,77	92,19	3,78	92,73

Con estos resultados se han logrado diseñar una serie de estrategias que han posibilitado la mejora continua de la experiencia del servicio a nuestros pacientes y acompañantes; algunas de estas estrategias fueron:

- La ampliación en urgencias pediátricas.
- Ampliación del servicio de intervencionismo.
- Mantenimiento en la infraestructura de las unidades 4-1 y 5-1 de Torre B.



Equipo de Cirugía Cardiovascular
HPTU.

NOTICIAS DE INTERÉS

2022

Porque el Hospital con Alma **cuida tu corazón**, dimos inicio durante el año 2022 al nuevo servicio de **Cirugía Cardiovascular**

¡Nunca nos detenemos! Ampliar nuestros equipos, tecnología y servicios es una tarea primordial para mejorar la calidad de nuestro Hospital. Por esta razón, en el mes de junio del 2022 desde la Unidad de Cardiología pusimos en marcha el servicio médico de Cirugía Cardiovascular, una especialidad donde resolvemos enfermedades cardíacas que no son susceptibles de ser tratadas a través del manejo farmacológico o procedimientos intervencionistas.

En menos de diez meses hemos intervenido quirúrgicamente a más de **150 pacientes cardiovasculares**, mejorando su nivel de vida y salud.

Primera paciente intervenida con Cirugía Cardiovascular.

NUESTROS SERVICIOS DE CIRUGÍA CARDIOVASCULAR SON

Revascularización del miocardio (Bypass)

Valvuloplastias

Reemplazos valvulares

Corrección de aneurismas y disecciones de aorta

Resección de tumores cardíacos

Trauma cardíaco

Corrección de cardiopatías congénitas en el adulto

Nuestro equipo de multidisciplinario está conformado por médicos especialistas, grupo de enfermería y personal asistencial disponible al servicio del paciente; que tienen como propósito principal cuidar tu corazón con experiencia y dedicación.

CAPÍTULO TU TÍTULO



Dra. Catalina Bernal
Jefe Departamento de Educación
HPTU.

2

CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad. Promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.



Objetivos de
Desarrollo Sostenible

ODS



Pacto Global
Red Colombia

PRINCIPIOS



1

2



3

4

5

6

CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Desde el área estratégica de **Conocimiento e Innovación**, el Hospital tiene como propósito aprender, investigar, innovar, generar y transmitir conocimiento 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 de medicina (internos y residentes) de diferentes 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.

En el presente capítulo se evidenciará el compromiso del Hospital con el conocimiento, la innovación y la investigación permanente; tanto de sus colaboradores como de estudiantes y profesionales en formación.

KNOWLEDGE AND INNOVATION

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 multiple medical specialties, as well as other professionals from paramedic and administrative disciplines, make their rotations in the Hospital on a regular basis, 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.

This chapter also exhibits the Hospital's permanent commitment to knowledge, innovation and research, which permeates all employees, students and professionals-in-training.

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL HOSPITAL

El modelo de Gestión del Conocimiento del Hospital, se centra en el ser humano, representado en pacientes, familias, acompañantes, colaboradores, estudiantes 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

SE DESARROLLA MEDIANTE:

- El diseño, la promoción y el apoyo de procesos de investigación clínica y básica al interior de la organización.
- El establecimiento de alianzas estratégicas con universidades y centros de investigación.
- La búsqueda de fuentes de financiación bajo los más altos estándares éticos y normativos.



Coordinador de Investigación
HPTU.

LÍNEA DE EDUCACIÓN

SE DESARROLLA MEDIANTE:

- El establecimiento y administración de convenios docencia-servicio con instituciones de educación superior y la planificación y supervisión de rotaciones y pasantías de talento humano en formación.
- 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.



Estudiantes en Prácticas
HPTU.

LÍNEA DE FORMACIÓN

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 Empresas de Servicios Delegados, implementando metodologías activas de aprendizaje para facilitar la adquisición y el desarrollo de las competencias de acuerdo a las responsabilidades asignadas.

LÍNEA DE INNOVACIÓN

SE DESARROLLA MEDIANTE:

- La identificación de oportunidades.
- El fortalecimiento de la cultura de 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.
- La inmersión de la organización en ecosistemas nacionales e internacionales de innovación.



Proyecto ECHO
HPTU.

EL HOSPITAL Y SU COMPROMISO CON LA EDUCACIÓN SUPERIOR

LÍNEA DE EXTENSIÓN

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 y público en general.
- La ejecución de actividades de responsabilidad social.

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.



Residente
HPTU.

Durante el 2022, se contó con la presencia de **403 internos de medicina** y **613 residentes¹** de diferentes especialidades médicas (promedio de 132 residentes por mes).

Enfermería

Nutrición y dietética

Instrumentación quirúrgica

Química farmacéutica

Regencia de farmacia

Administración de empresas

Psicología

Entre otros

Durante este mismo periodo, el Hospital tuvo la presencia de estudiantes de profesiones como:

Quienes realizaron sus prácticas académicas al interior de la Institución por medio de convenio docencia - servicio².

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.

DURANTE EL 2022 SE TUVO CONVENIO CON LAS SIGUIENTES INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, BAJO ESTA MODALIDAD

- 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

Estudiante Facultad de Medicina
HPTU - EIA.



FACULTAD DE MEDICINA **HOSPITAL** PABLO TOBÓN URIBE - EIA

INSTITUTO DE EDUCACIÓN PABLO TOBÓN URIBE

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

Para el **2022**, se contó con la presencia de estudiantes cursando el pregrado en medicina, distribuidos de la siguiente manera:

- » Primer semestre: **119 estudiantes**
- » Segundo semestre: **90 estudiantes**
- » Tercer semestre: **70 estudiantes**
- » Cuarto semestre: **71 estudiantes**
- » Quinto semestre: **68 estudiantes**
- » Sexto semestre: **44 estudiantes**
- » Séptimo semestre: **56 estudiantes**



En coherencia con su compromiso en la educación y formación, el Hospital cuenta con el Instituto de Educación Pablo Tobón Uribe, que en 1988 inició convenios con diferentes instituciones de la ciudad de Medellín para formar auxiliares de enfermería de acuerdo con las necesidades del medio.

En la actualidad, el Instituto de Educación Pablo Tobón Uribe, ofrece **educación técnico laboral en auxiliar de enfermería** a jóvenes de Medellín y de los diferentes departamentos a nivel nacional, que desean formarse en esta área.



Estudiantes Facultad de Medicina
HPTU - EIA.

Actualmente, al interior de las instalaciones del Hospital, se cuenta con un área de **1.200 m²**, **ocho aulas, zonas de estar y espacios para estudiantes** en proceso de formación.

Estudiantes Instituto de Educación Pablo Tobón Uribe



Durante el 2022 el Instituto contó con **115 estudiantes** en formación provenientes de los municipios de:



Del total de estudiantes matriculados en este periodo, el **55% eran de estrato 2**, con condiciones de vulnerabilidad a nivel socio económico. Para financiar su educación, el Hospital, junto con otras fundaciones y personas naturales, patrocinaron a 20 jóvenes que requerían este tipo de acompañamiento, entre ellas: a nivel nacional la **Fundación Fraternidad Medellín, Fundación Julio Ernesto Urrea y Corporación San Blass;** y a nivel internacional la **Fundación Global Giving.**

Durante este mismo período, el Instituto certificó a 42 estudiantes que venían realizando sus estudios técnicos; de los cuales, el **81% fueron vinculados al Hospital Pablo Tobón Uribe** para iniciar allí su proceso laboral.

CENTRO DE SIMULACIÓN DEL HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE

Este espacio ubicado 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 2022, en el Centro de simulación, se llevaron a cabo:

387 eventos de formación entre cursos, diplomados, talleres, actualizaciones y pasantías.

Total de participantes: **5.452**

De acuerdo a su objetivo de generar conocimiento e 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**, que 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) como en alianza con instituciones académicas, centros de investigación y empresas farmacéuticas a nivel nacional. Cada una debe ser previamente evaluada por el **Comité de Investigación y Ética**, el cual tiene en cuenta aspectos éticos y metodológicos que deben acompañar cada estudio.

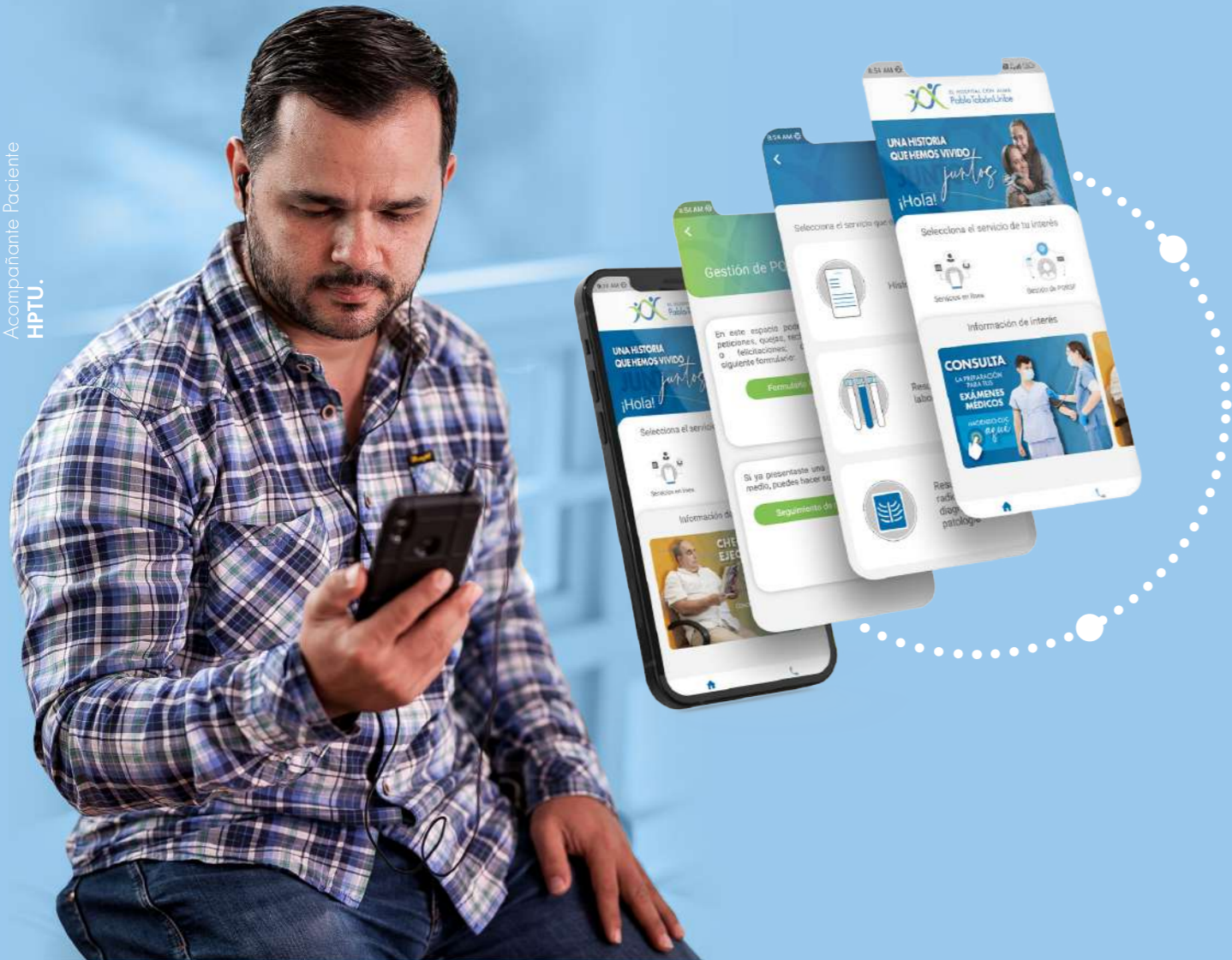
Durante el 2022, se llevaron a cabo:



158
investigaciones
por parte de los
colaboradores del
Hospital

65
investigaciones
en alianza con casas
farmacéuticas.

Todas ellas fueron analizadas
previamente por el Comité de
investigación y ética del Hospital.



NOTICIAS DE INTERÉS

2022

¡Continuamos evolucionando para ti!
Es por eso que en el año 2022
renovamos nuestra APP HPTU Móvil

En la búsqueda de seguir trascendiendo y brindando a nuestros usuarios mejores experiencias, desde nuestro Hospital hemos apostado por mejorar la imagen y tecnología de nuestra APP HPTU Móvil, dándole mayor modernidad y frescura para generar una mejor accesibilidad y una experiencia de usuario positiva.



HPTU Móvil es la APP del Hospital con Alma, un servicio que nos ayuda a estar más cerca de ti.

¡Descárgala a través de la App Store o Google Play!

Ahora navegar dentro de nuestra aplicación es fácil, **muy fácil.**

Desde la aplicación nuestros pacientes han podido acceder de manera ágil a servicios como:

- Gestión de solicitudes como PQRSF (peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y felicitaciones)
- Solicitud de historia clínica y descarga de resultados de laboratorio, radiología, ayudas diagnósticas y patología
- Noticias de interés



CAPI TU LO



Natalia Ramirez
Jefe Departamento Financiero
HPTU.

3

EFICIENCIA OPERACIONAL

Garantizar la sostenibilidad financiera, el crecimiento y la mejor utilización de los recursos.



Objetivos de
Desarrollo Sostenible

ODS



8



12



16



Pacto Global
Red Colombia

PRINCIPIOS



1



2



3

4

5

6



7

8

9

EFICIENCIA **OPERACIONAL**

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 abordan aspectos relacionados con las inversiones de carácter económico que realiza el Hospital y que le permiten agregar valor con sus grupos de interés. Se revisarán, además, 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.

OPERATIONAL **EFFICIENCY**

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 several aspects related to the economic investments made by the Hospital with the purpose of creating value with and for all its stakeholders. Additionally, sustainability strategies in the sourcing chain will 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.

INVERSIONES ECONÓMICAS

[GRI 201] [GRI 201-1] [GRI 201-4]



Exteriores
HPTU.

132

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2022

Estos son algunos datos financieros que visibilizan el desempeño económico del Hospital durante el periodo de enero - diciembre de 2022. Estos datos corresponden a temas como inversiones en investigación, educación y programas de proyección e impacto social a los diferentes grupos de interés.

Ingresos operacionales	» 580.097 millones de pesos
Egresos o gastos operacionales	» 530.192 millones de pesos
Pago a colaboradores	» 294.986 millones de pesos
Pago a proveedores	» 260.282 millones de pesos
Inversión en educación avanzada y continua de los colaboradores	» 15.810 millones de pesos
Inversión en investigaciones propias del Hospital	» 697 millones de pesos
Inversión en estudiantes del Instituto de Educación Pablo Tobón Uribe	» 719 millones de pesos
Inversión en programas de Responsabilidad Social de cara a la comunidad	» 213 millones de pesos
Valor monetario de la asistencia financiera recibida por el gobierno (subsídios estatales para pago de nómina)	» 288 millones de pesos
Inversión en programas de Empresa Familiarmente Responsable	» 4.752 millones de pesos*
Subsidios para ayudas en salud a pacientes	» 474 Millones de pesos

*No incluye el valor de inversión en educación avanzada y continua, el cual es presentado en la misma gráfica

133

HOSPITAL
PABLO TOBÓN
URIBE



FORTALECIMIENTO DE PROVEEDORES

Para el Hospital, sus proveedores hacen parte fundamental del relacionamiento con sus grupos de interés, por ello mismo, se 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 y, a su vez, está basado en un continuo acompañamiento teniendo en cuenta las necesidades de cada uno de los proveedores.

Los resultados obtenidos frente al fortalecimiento de los proveedores en 2022 son:

- Se llevó a cabo el ciclo IV de fortalecimiento de proveedores con criterios de sostenibilidad, en temas legales, ambientales y sociales.
- Se retomó el equipo de sostenibilidad para proveedores, conformado por las áreas de Logística, Gestión Ambiental, Gestión Humana y Responsabilidad Social.
- Se establecieron criterios para dar inicio al ciclo de fortalecimiento y desarrollo de proveedores para el año 2023.
- Se llevaron a cabo 30 evaluaciones con criterios de responsabilidad social a empresas de bienes y servicios delegados que ya vienen trabajando en el Hospital y a otras en proceso de licitación. Dentro de estas evaluaciones, se indaga sobre las medidas tomadas por las empresas frente a la prohibición de la discriminación, trabajo forzoso y acoso laboral [GRI 409-1]





SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO: INVERSIONES SOSTENIBLES

La sostenibilidad social, ambiental y económica hace 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 de las estrategias para este fin son:

- Compras sostenibles de bienes y servicios
- Verificación de Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, SARLAFT, a los proveedores priorizados
- Código de conducta de proveedores
- Desarrollo y fortalecimiento de proveedores
- Acuerdos de colaboración con proveedores
- Adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas
- Encuesta de la línea de transparencia a los proveedores
- Adhesión a los Objetivos de Desarrollo Sostenible: 8, Trabajo decente y crecimiento económico; 12, Producción y consumo responsable y 17, alianzas para lograr los objetivos
- Encuesta de satisfacción de los proveedores con el Hospital
- Reporte anual de Memoria de Sostenibilidad bajo metodología internacional en GRI 4.0 (Global Reporting Initiative)
- Certificación y gestión bajo la ISO 45001 (gestión de seguridad y salud en el trabajo) y la ISO 14001 (Gestión Ambiental)





NOTICIAS DE INTERÉS

2022

**¡Eres importante para nosotros!
Conoce la nueva Tarjeta Preferencial HPTU
y disfruta de sus beneficios**

En el mes de octubre del año 2022 desarrollamos una estrategia que busca beneficiar a nuestros pacientes de pago directo con descuentos especiales y exclusivos, presentando únicamente una tarjeta personalizada que es otorgada de forma gratuita por nuestro Hospital para el uso personal: **La Tarjeta Preferencial HPTU.**

¿QUIÉNES PUEDEN SOLICITAR NUESTRA TARJETA PREFERENCIAL HPTU?

Todos los pacientes que realicen pago directo de los diferentes servicios establecidos en nuestros términos y condiciones de la Tarjeta Preferencial.

¿CÓMO PUEDES SOLICITAR TU TARJETA PREFERENCIAL HPTU?

¡Es muy fácil!

Acércate a nuestra oficina de Servicio al Cliente, ubicada en el primer piso de la Torre A de nuestro Hospital (Al lado de la oficina de Bancolombia-Sede HPTU) de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. y solicita tu tarjeta personalizada. Solo debes presentar tu documento de identidad, llenar el formulario con tus datos, aceptar el habeas data y listo. **De inmediato podrás acceder a los descuentos que otorga la Tarjeta Preferencial HPTU.**

¡Más de **700** pacientes fueron beneficiados con nuestra Tarjeta Preferencial HPTU en el 2022!

¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE LA TARJETA PREFERENCIAL HPTU?

- Descuento del 15% para servicios en laboratorio clínico ambulatorio, ayudas diagnósticas, estudios radiológicos ambulatorios y procedimientos ambulatorios de cancerología.
- Descuento del 5% para insumos y medicamentos de droguería.
- La Tarjeta Preferencial no tiene ningún costo.



CAPÍTULO TU TÍTULO



Myriam Arias
Jefe Sección Formación

4

CULTURA CON ALMA

Prestar un servicio con Alma. Consolidar un equipo humano, motivado, competente y en permanente desarrollo



Objetivos de
Desarrollo Sostenible

ODS



8



Pacto Global
Red Colombia

PRINCIPIOS



3

4

5

6

CULTURA CON ALMA

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 estratégico, el Hospital busca integrarlos a su cultura, para lo cual dispone de estrategias encaminadas a fortalecer la cultura organizacional, gestionar planes de desarrollo humano integral, técnico y científico; así como generar espacios que permitan la atracción de talento humano.

A partir del presente capítulo, se dará cuenta del modelo de conciliación Empresa Familiarmente Responsable **efr**[®]; reconocimiento y certificación a través de la cual el Hospital hace visible sus prácticas y políticas de balance a nivel personal, laboral y familiar; aportando a la calidad de vida de sus colaboradores. **[GRI 401]**

CULTURE WITH SOUL

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 strategic 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 Familiarly Responsible Enterprise **efr**[®] conciliation model, an acknowledgment and certification through which the Hospital sheds light on its policies and practices focused on an adequate balance at the personal, labor and family levels, thus making a positive contribution to the employees' quality of life.

El total de colaboradores para el año 2022 fue de

2.902

Mujeres: **76.5%**
Hombres: **23.5%**

Porcentaje de rotación de personal durante el 2022:

11.87%

Algunos de los motivos de rotación se relacionan con temas personales, cuidados de un familiar, cambio de ciudad de residencia o el inicio de estudios académicos.

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR GENERACIÓN

Baby boomer (nacidos entre 1945 - 1964): **1.7%**
Generación X (nacidos entre 1965 - 1981): **25.3%**
Generación Y nacidos entre 1982 - 1994): **45.7%**
Generación Z (nacidos entre 1995 - 2015) **27.3%**

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR MUNICIPIO DE RESIDENCIA

77.4% Medellín
9% Bello
13.6% Otros municipios

[GRI 401- 1]

Fuente de información: División de Gestión Humana (pie de página)



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 elección, vinculación, inducción, entrenamiento, formación, capacitación, desarrollo y Salud y Seguridad 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. En ese orden de ideas, la relación laboral está situada desde el cumplimiento de los lineamientos establecidos por la legislación laboral.

[GRI 409]

MODELO DE CONCILIACIÓN:

EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE **efr**[®] [GRI 401-2]

El modelo de Empresa Familiarmente Responsable, está en concordancia con una 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 **efr**[®] 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.

El modelo de **efr**[®] tiene diferentes políticas y beneficios que se agrupan de acuerdo con sus objetivos:

Jefe de Medicina Interna
HPTU.



CALIDAD EN EL EMPLEO

A través de esta política, el Hospital pretende contribuir a la generación de un ambiente laboral óptimo, desde lo humano hasta lo estructural; para así garantizar la estabilidad y el bienestar laboral de sus colaboradores.

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 la salud mental
- Sueños de vivienda
- Movilidad sostenible
- Beneficios del Fondo de Empleados

Coordinadora de Instrumentación
HPTU.



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 su lugar de trabajo, con el propósito de que realicen 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 sean 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

En el 2022, se llevaron a cabo **47 medidas de conciliación** distribuidas de la siguiente manera:

- **15** en Calidad del Empleo
- **8** en desarrollo Personal y Profesional
- **8** en Flexibilidad Espacial y Temporal
- **12** en Apoyo a la Familia de los Colaboradores
- **4** en Igualdad de Oportunidades

En el 2022, la inversión realizada por parte del Hospital en algunas de sus medidas fue de: **20.562 millones de pesos**



Enfermera HPTU.

A CONTINUACIÓN, SE DESCRIBEN LAS MEDIDAS MÁS USADAS POR LOS COLABORADORES EN EL 2022:

POLÍTICA DE EFR	BENEFICIO	NÚMERO DE COLABORADORES BENEFICIADOS
Calidad en el Empleo	Contrato a término indefinido.	2.727
Desarrollo Personal y Profesional	Fortalecimiento del desarrollo en el Ser y en el Hacer (formación continua y avanzada).	2.866
Calidad en el Empleo	Alimentación y Nutrición Balanceada: El Hospital cuenta con un comedor para todos los colaboradores donde se suministran alimentos de alta confiabilidad y calidad nutricional.	3.333*
Calidad en el Empleo	Movilidad Sostenible: el Hospital brinda a sus colaboradores un servicio de transporte que cubre diferentes rutas de forma gratuita; de esta forma, también contribuye a mejorar la movilidad en la ciudad.	598*

*El dato es más alto que el número total de colaboradores, pues también se incluyen los estudiantes de diferentes áreas del Hospital.

*Promedio de colaboradores por mes que usaron el servicio de transporte brindado por el Hospital durante el 2022

Adicionalmente, en el 2022, **48 colaboradores** contaron con permiso parental: [GRI 401-3]

Mujeres: **34**
Hombres: **14**

En el mismo periodo se implementaron **2 nuevas medidas** de efr®, dentro de la política de **Apoyo a la familia de los colaboradores**, las cuales son:

DÍA POR GRADUACIÓN:

Por medio de esta, se le facilita al colaborador un día remunerado para asistir a su ceremonia de graduación o la de un familiar en primer grado de consanguinidad, incentivando así su desarrollo profesional y celebrando la culminación de sus metas académicas.

ACOMPaña A TU MASCOTA POR FALLECIMIENTO:

Es un día remunerado para que el colaborador acompañe a su mascota hasta el final de la vida.

El Hospital, también trabaja de forma articulada con la caja de compensación familiar **Comfenalco** en la generación de espacios para desarrollar actividades de esparcimiento que beneficien 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**.



Fisioterapeuta
HPTU.



En el 2022, **20 familias** hicieron parte del **Programa de atención integral a familias (PAIF)** y **29** familiares de colaboradores se beneficiaron de una **Feria de empleo**.

Además, se realizaron las siguientes actividades:

- **Taller de suculentas**
- **Taller de terrarios**
- **Charla alimentación saludable**
- **Rumba**
- **Charla familias resilientes**
- **Economía consciente**
- **Taller costurero**
- **Caminata aventura con mi perro**
- **Maquillaje**
- **Charla de loncheras saludables**
- **Taller del duelo**
- **Spa de relajación**
- **Aromaterapia**
- **Rumba terapia**
- **Tardes de mundo: México**
- **Yoga**

En total:

1.347 colaboradores

se beneficiaron de estas actividades realizadas en alianza con la caja de compensación familiar Comfenalco Antioquia

Para el año 2023, el Hospital tiene como reto principal mantener el nivel de excelencia A+ en el Modelo de Empresa Familiarmente Responsable y continuar fortaleciendo las medidas **efr**[®]. Asimismo, desde la división de Gestión Humana y en sus diferentes secciones, se plantean los siguientes retos para el año:

1. ELECCIÓN Y VINCULACIÓN:

- Digitalización de algunas etapas del proceso de elección.
- Ampliación medios de reclutamiento.
- Incorporación al proceso de pruebas de salud mental, afrontamiento y pruebas de personalidad.
- Digitalización proceso de vinculación (On boarding).
- Proyecto Marca Empleadora.

2. COMPENSACIÓN Y NÓMINA:

- Actualización y migración a la nueva versión del software de nómina (julio).
- Implementación del modelo de compensación por valoración de cargos (Conocimiento, impacto, alcance, relacionamiento, etc).
- Implementación del proceso de desarrollo organizacional (estructura adecuada y tipología de cargos).
- Digitalización de novedades a través de la mesa de servicio.

3. FORMACIÓN:

- Actualización de la plataforma **E-learning** y creación de la **Universidad Corporativa**.
- Desarrollo y actualización de acciones de formación en la plataforma **E-learning**.
- Fortalecimiento del Instituto de liderazgo en sus tres etapas.
- Digitalización de hojas de vida.

4. DESARROLLO HUMANO Y RELACIONES LABORALES:

- Actualización de la evaluación de desempeño y modelo de competencias.
- Intervención del clima organizacional.
- Estrategia de fortalecimiento de Cultura con Alma.
- Valoración de potenciales y mapa de talento.
- Identificación de sucesores.

5. COMUNICACIONES Y CALIDAD DE VIDA:

- Fortalecimiento de canales internos.
- Ciclo de vida del empleado: me conecto, me incorporo, crezco, me fortalezco y me retiro.
- Programa de reconocimiento.

6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Disminuir el índice de accidentalidad en un **3%**
- Continuar con las estrategias para el fortalecimiento de la salud mental en los colaboradores.
- Fortalecer el programa de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
- Automatizar control de inventario y entrega de los elementos de protección personal.

RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL



Para el Hospital es muy importante contar con ambientes de trabajo saludables y sostenibles, teniendo en cuenta que estos repercuten de forma positiva en el bienestar de sus colaboradores; por lo mismo, en el 2022 se realizó una medición para indagar sobre diferentes temas en la cual participó el **95% de los colaboradores.**

Los resultados de la medición resaltan de manera favorable la claridad organizacional, la disponibilidad de recursos, la retribución y la coherencia. El principal reto al respecto es mantener la calidad del Clima Organizacional del Hospital, favoreciendo un ambiente saludable y sostenible para los colaboradores. Adicionalmente, fortalecer los componentes de la variable Apoyo del Jefe - Trato interpersonal y Apoyo organizacional. **[GRI 404-3]**

Jefe de Salud Ocupacional
HPTU.

FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS COLABORADORES

[GRI 404]

En el Hospital se tienen definidas dos modalidades de formación para los colaboradores: formación avanzada y formación continua, que 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 que le permitan cualificar su labor. Con la formación continua, se busca aportar al fortalecimiento en las competencias del ser en los colaboradores por medio de cursos, convivencias, encuentros académicos, entre otros.

En el 2022, la inversión económica para ambos tipos de formación fue de **\$15.810 Millones** de pesos que corresponden a **386.333 horas** invertidas. [GRI 404-1]

INSTITUTO DE LIDERAZGO

Es un programa que tiene como propósito desarrollar habilidades de liderazgo individual y grupal. Está dirigido a colaboradores de diferentes áreas del Hospital para potenciar competencias del ser y el hacer.

En el 2022, se ejecutó desde dos líneas:

Desarrollo de Habilidades de Liderazgo:
63 participantes

Cultivando mi Liderazgo Personal:
243 participantes

CUIDARME PARA CUIDAR CON EL ALMA

Es una estrategia de integración del Hospital y la Aseguradora de Riesgos Laborales, ARL SURA, que tiene como objetivo potenciar en los colaboradores estrategias de autocuidado; un factor que fue identificado por medio de la evaluación de riesgo psicosocial, encuesta de satisfacción al cliente interno y cultura y clima organizacional.

Durante el 2022, se formaron
482 colaboradores.

[GRI 404-2]

PROGRAMA PREJUBILADOS

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

[GRI 403-1]

Secretaría Dirección General
HPTU.



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 Calidad en el empleo**. Esta política tiene como objetivo acompañar a los colaboradores en el proceso previo y posterior a la jubilación por medio de diferentes estrategias y actividades en el Hospital. El programa busca vincular a los colaboradores que estén próximos a su jubilación o que ya se encuentren jubilados.

En el **2022**, se realizó un ciclo de conferencias donde se abordaron temas como reconocimiento de las emociones, acuerdos de convivencia y tiempo compartido, bienestar mental y desarrollo personal; beneficiando a **30 colaboradores**.

Adicionalmente, se propiciaron espacios de **asesoría jurídica** a **15 colaboradores**.
[GRI 404-2]

El respeto a la salud y a la vida son de suma importancia dentro de la relación laboral con los colaboradores. En ese sentido, el Hospital cuenta con mecanismos de promoción, protección y conservación de la salud física y mental; propiciando los elementos de protección personal y sitios de trabajo adecuados para desempeñar sus actividades garantizando un entorno laboral saludable.

Por ello, la sección de Seguridad y Salud en el trabajo busca proteger, conservar y mejorar la seguridad, salud y calidad de vida de los colaboradores y de las personas vinculadas a las Empresas de Servicios Delegados; hacia quienes se extiende dicho compromiso a través de la cadena de valor.

Teniendo en cuenta la importancia de la formación hacia los colaboradores en temas de Salud y Seguridad en el Trabajo, el Hospital cuenta con un plan de capacitación y entrenamiento anual que se valida con la Dirección General y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST, de acuerdo con los riesgos y peligros que se quieran impactar para ese año.

Médico Toxicólogo
HPTU.



En el 2022, se impartieron **19.800 horas presenciales** de capacitación a **18.045** colaboradores y personal de Empresas de Servicios Delegados.

Adicionalmente, se cuenta con un espacio de formación virtual en la plataforma E-learning del Hospital. **[GRI 403-5]**

Desde los mismos lineamientos, El Hospital cuenta con mecanismos de participación para sus colaboradores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; como lo son el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo -COPASST- y el Grupo de Líderes y Vigías de Seguridad.

Los resultados de dichos mecanismos para el 2022 son:



Médico Geriatra
HPTU.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -COPASST-

El Hospital cuenta con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST- como principal representación de colaboradores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el 2022 participó en:

Reuniones semanales y mensuales con la Administradora de Riesgos Laborales -ARL- de seguimiento al protocolo de bioseguridad, para prevenir el COVID; además se realizó el envío de informes periódicos al Ministerio de Trabajo (de acuerdo con la normatividad hasta febrero de 2022).

Participación en el 100% de las investigaciones de los accidentes e incidentes de trabajo, con el fin de contribuir en el análisis de causas y, con este insumo, decidir campañas o actividades para prevenir accidentes e incidentes en las diferentes áreas.

Realización de inspecciones y visitas de acompañamiento en las áreas con mayor accidentalidad e incidentalidad.

Participación en la planeación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo anualmente (revisión y actualización de indicadores, objetivos, alcance, política, plan anual de capacitación en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y cronograma anual).

Participación activa en visitas de las auditorías del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

GRUPO DE LÍDERES Y VIGÍAS DE SEGURIDAD

El cual realiza seguimiento a comportamientos seguros y mentoría a sus pares para la mejora de la seguridad de colaboradores en las áreas.

Para finalizar, el Sección de Seguridad y Salud en el Trabajo participa en grupos y comités como:

- **Dispositivos médicos**
- **Prevención de infecciones**
- **Comité de obra**
- **Evaluación de tecnología nueva**

Todos ellos con el fin de valorar el impacto de estos aspectos en la salud y la seguridad de los colaboradores y apoyar la adquisición o renovación con el mínimo riesgo tanto para ellos como para el personal de Empresas de Servicios Delegados. **[GRI 403-4]**

Por otra parte, se busca promover estilos de vida saludable en las familias de los colaboradores, implementando diferentes estrategias de intervención que conlleven al bienestar y mejora de la salud física y mental, además de aumentar la calidad de vida a largo plazo y prevenir la enfermedad en grupos específicos. Esto se hace a través de: programas de calidad de vida para los colaboradores: Futuras mamás, Atención psicológica y psiquiátrica, Actívate (convenio con gimnasios) y programas para la familia: Escuela de fútbol, Caminatas ecológicas y Escuela de danza, en los que el Hospital aporta recursos económico. **[GRI 403-6]**

Operador Servicios Técnicos de Apoyo
HPTU.



El Hospital acompaña a sus Empresas de Servicios de Delegados y Proveedores en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, para contribuir con la disminución de la tasa de accidentalidad por medio de diferentes espacios de acompañamiento como:

Validación en el momento de la contratación, entre el Departamento de Logística y Seguridad y Salud en el Trabajo, de la autoevaluación de requisitos mínimos (por encima de 85% de cumplimiento).

Para los proveedores que no tienen este cumplimiento, se realiza un acompañamiento cercano para que avancen en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Hospital cuenta con un procedimiento de acompañamiento en tareas de alto riesgo con un profesional asignado a contratistas, para verificar condiciones de seguridad en obras y prevenir accidentes graves y mortales durante su ejecución.

Diligenciamiento de un formulario virtual para reportar accidentes, incidentes e investigaciones; con acompañamiento y seguimiento a la ejecución de los planes de acción hasta el cierre.

Valoración anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en un aplicativo ofimático, que tiene como base la norma internacional ISO 45001:2018, donde se establecen planes de acción para la mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al cual se le realiza seguimiento. **[GRI 403-3] [GRI 403-8]**

En el 2022, el número de incidentes laborales en el Hospital fue de 133 y el número de accidentes laborales fue de 124.

Con relación a los procesos en accidentes e incidentes laborales, el Hospital investigó el 100% de los ocurridos en el 2022 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]**



NOTICIAS DE INTERÉS

2022

Nuestro Hospital y sus colaboradores: la unión perfecta

El Alma de nuestro Hospital se ha formado a través de los años, con nuestros Colaboradores hemos logrado caracterizarnos como un Hospital con humanidad, empatía y calidad. Es por esto, que durante el año 2022 se realizaron diferentes campañas dirigidas a aquellas personas que día a día trabajan con el Alma por construir una comunidad hospitalaria ejemplar: **nuestros Colaboradores.**



1. MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL:

Obtuvimos una medición favorable, donde nuestros Colaboradores continúan destacando aspectos como:

- Claridad organizacional
- Disponibilidad de recursos
- Retribución
- Coherencia

¡El Hospital supera la puntuación del Referente del Sector Salud!

2. MAPA DE EXPERIENCIA DEL COLABORADOR:

En el proceso de esta campaña se realizaron grupos focales donde los Colaboradores presentaron momentos de verdad, basados en estos, se realizó el ciclo de nuestro Colaborador, desde que comprende las etapas de ingreso hasta su retiro.

ETAPAS:

1. ME CONECTO:

Quiero ser parte del Alma del Hospital

2. ME INCORPORO:

Me preparo para ser el Alma del Hospital

3. CREZCO Y ME FORTALEZCO:

Soy parte del Alma del Hospital

4. ME RETIRO:

Me voy dejando huellas con el Alma

¡El Alma del Hospital eres tú!

3. MESA DE SERVICIO DE CONECTA:

Este proyecto favorece a nuestros Colaboradores y contribuye al mejoramiento del impacto ambiental de nuestro Hospital con beneficios como:

- Automatización y agilización de procesos
- Ahorro de papel y recursos manuales
- Control de la información

¡Queremos hacer que los procesos sean más rápidos y eficientes para nuestros Colaboradores!



CAPÍTULO TU TÍTULO



Dr. Daniel Contreras
Médico Cirujano de Mama y Tejidos Blandos
HPTU

5

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LEGITIMIDAD: UN HOSPITAL RESPONSABLE SOCIAL Y AMBIENTALMENTE

Contribuir al desarrollo de la comunidad y trascender en el mundo. Ser referente e influyente en lo asistencial, social y ambiental.



Objetivos de
Desarrollo Sostenible

ODS



3



11



12



Pacto Global
Red Colombia

PRINCIPIOS



1



2



7



8



9

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LEGITIMIDAD

SOCIAL RESPONSIBILITY AND LEGITIMACY

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

Durante el recorrido por este capítulo se identificarán dos aspectos: el primero de ellos dará cuenta a los grupos de interés sobre los programas de Responsabilidad Social del Hospital y su impacto en diferentes comunidades a nivel local y regional, así como algunas de las alianzas estratégicas generadas para lograr tales objetivos. En el segundo aspecto, se hará énfasis en la forma como el Hospital contribuye a la sostenibilidad ambiental, por medio de políticas, programas y estrategias encaminadas a la identificación y gestión de los aspectos e impactos ambientales en los diferentes procesos.

Social Commitment and Legitimacy are the Hospital's fifth strategic pillar, as well as its main instruments for contributing to the development of the community, transcending in the world and being an influencing flagship regarding all assistance-related, social and environmental aspects in the healthcare sector. The Social Responsibility process supports the fulfillment of this strategic objective and has the purpose of contributing to the sustainable development and enabling the creation of social value with its multiple stakeholders by means of the thorough management of social impacts.

Throughout this chapter, the Hospital also intends to inform all stakeholders about its Social Responsibility programs and their positive impact on multiple communities both locally and regionally, as well as several strategic partnerships established to achieve the aforementioned objectives. Subsequently, emphasis will be laid on how the Hospital contributes to the environmental sustainability through policies, programs and strategies centered on the identification and management of the environmental aspects and impacts of the institution's diverse processes.

EL HOSPITAL Y SU COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES

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

COMUNIDAD INTERNA

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

AULA LÚDICO PEDAGÓGICA PABLITO

El Aula Pablito tuvo sus inicios desde el año 2002 en el Departamento de Pediatría del Hospital; 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, para favorecer su desarrollo afectivo, cognitivo y social y contribuir con la disminución de factores negativos que implican la hospitalización y aporten en el desarrollo integral.



Paciente Pediátrica y Estudiante en prácticas en Aula Lúdico Pedagógica Pablito
HPTU.



Paciente Pediátrica y Maestra del Aula
Lúdico Pedagógica Pablito
HPTU.

En este período se contó con la participación de **1.578 pacientes pediátricos**, quienes disfrutaron de un espacio para divertirse y aprender, por medio de diferentes actividades dirigidas de forma individual y grupal. Adicionalmente, se llevaron a cabo celebraciones de fechas especiales durante el año 2022 en el Aula Pedagógica Pablito:

- Día de los niños y niñas
- Día del libro y del idioma
- Antioqueñidad
- Amor y amistad
- Día de disfraces
- Novenas navideñas
- Entrega de donaciones por parte de benefactores externos

Durante el año 2022 también se llevó a cabo la celebración de los 20 años de aniversario del Aula, en el cual participaron las directivas del Hospital, pacientes, familiares y colaboradores institucionales, a través de quienes se conmemoró su trayectoria, transformación, crecimiento en infraestructura y proyección en el futuro, pensando siempre en el paciente, su bienestar y el de los cuidadores durante la estancia hospitalaria.

VOLUNTARIADO CON ALMA

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

El Voluntariado Corporativo cuenta con un comité conformado por las áreas de Gestión Humana, Tecnologías de la Información, Gestión Ambiental y Responsabilidad Social, quienes se encargan de planear las actividades y movilizar recursos para el desarrollo de las actividades.



Voluntariado con Alma
HPTU.



ESTRATEGIA HOSPITAL TRANQUILO

Desde el año 2019, se implementó en el Hospital una estrategia conjunta entre las áreas de Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo, Mejoramiento, Servicios Generales y Trabajo Social, con el objetivo de mejorar los niveles de presión sonora presentes en los ambientes de trabajo al interior del Hospital y generar una cultura del silencio en pro del bienestar de los pacientes, sus familias, colaboradores, empresas de servicios delegados, estudiantes y visitantes.

Durante el año 2022 en alianza con la ARL Sura y Conhintec, se llevaron a cabo mediciones de presión sonora en dos áreas priorizadas por el Hospital, con base en la metodología propuesta en la resolución 8321 de 1983 del Ministerio de Salud. Con estos resultados se lograron identificar diversas fuentes de ruido y puntos críticos a intervenir durante el período del año 2023 en las áreas priorizadas.

Unidad de Cancerología Sala de Quimioterapia
HPTU.



Durante el 2022 se llevaron a cabo **38** actividades dirigidas a **1317 beneficiarios**, **447** horas invertidas por parte de **227** voluntarios, de los cuales **144** eran colaboradores y **83** familiares.

Algunas de las actividades realizadas fueron:

- **Voluntariado Musical**
- **Cocineritos (en alianza con Frisby)**
- **Jardineros con el Alma**
- **Leo con Vos: Lectura en voz alta para pacientes adultos y pediátricos**
- **Novenas de Navidad en el Aula Pablito**
- **Mensajeros de la Navidad**
- **Entrega de regalos**

ACCESIBILIDAD A SERVICIOS DE SALUD:

ACOMPañAMIENTO ECONÓMICO A PACIENTES

En aras de aportar a la accesibilidad de servicios de salud para los pacientes ambulatorios, el Hospital cuenta con un sistema de clasificación socio económico, por medio del cual subsidia a las personas con dificultades en dicho aspecto y lograr que puedan acceder a consultas con especialistas, tratamientos y procedimientos médicos ambulatorios.

Durante el año 2022 se asignaron **\$473.733.134** millones de pesos en subsidios, para pacientes, evaluados previamente por las trabajadoras sociales del área de consulta externa.

Trabajadora Social
HPTU.



FONDO GRANITO DE ALMA

Este fondo tiene como objetivo ayudar a pacientes y acompañantes vulnerables con apoyo en prioridades identificadas por el área de Trabajo Social en aspectos como transporte y alimentación. Los recursos económicos son obtenidos por aportes de colaboradores que voluntariamente realizan donaciones y el dinero que es depositado por los feligreses en el lamparario de la capilla interna del Hospital.

Durante el año 2022, se contó con una inversión anual correspondiente a **\$77.312.000 millones de pesos** en alimentación de acompañantes de pacientes hospitalizados y **\$16.282.000 millones de pesos** en apoyo a transporte de pacientes y acompañantes que lo requerían como soporte para asistir a su tratamiento médico.

Capellanía
HPTU.



COMUNIDAD LOCAL: **COMUNA 7, MEDELLÍN.**

PROGRAMA **SOMOS VECINOS**

Este Programa tuvo sus inicios en el año 2009 y en la actualidad 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.

Durante el año 2022 se lograron ejecutar **19 actividades con diferentes actores de la comunidad vecina.** Entre ellos, espacios de diálogo con líderes e instituciones de salud y educación; apoyo en jornadas de salud, universitarias e interinstitucionales dirigidas a la comunidad del sector en temas de promoción de salud y prevención de la enfermedad, temas vocacionales y culturales para los jóvenes.

RELACIONAMIENTO CON DIFERENTES INSTITUCIONES **VECINAS Y LÍDERES COMUNITARIOS**

10 reuniones con el Comité Somos Vecinos (6 con líderes de la comuna 7 y 4 con instituciones universitarias de Robledo).

Articulación con la secretaría de salud de Medellín y los COPACOS de la comuna 7 para la planeación de una jornada de salud en Robledo.

Participación en jornada de salud Nodo 3 Robledo, realizada en Ciudad Central.

Acompañamiento en la semana de la salud de la institución universitaria Esumer y la Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia.

Planeación y ejecución de la jornada "Soy Vecino" en la unidad residencial Altamira con la participación de los siguientes actores: JAL Robledo, JAC Altamira, JAC Ciudad Central, JAC Córdoba, JAC El Volador, JAC López de Mesa; Unidades Residenciales: Altamira, Senderos del Palmar e Instituciones de Educación Superior tales como Universidad de Antioquia, Instituto de educación Pablo Tobón Uribe, ITM, Colegio Mayor de Antioquia, Tecnológico de Antioquia, ECOSESA, y SAPIENCIA.

EVALUACIÓN DE IMPACTOS

Anualmente el Hospital realiza evaluación de su relacionamiento con la comunidad vecina. Durante el año 2022, los participantes de los programas continúan resaltando al Hospital como un vecino estratégico para el sector, dentro de las fortalezas resaltan:

La posibilidad de contar con espacios de formación para los líderes y comunidad en general.

Fortalecimiento institucional.

Conformación de redes colaborativas.

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, el servicio de calidad que ofrece y por ser un lugar seguro donde se les acoge.

Por otro lado, respecto a la percepción frente al trabajo realizado por el Hospital a nivel comunitario durante el año 2022, el 100% tiene una percepción positiva, considerando el Comité Somos Vecinos como un espacio pertinente para el trabajo articulado en beneficio de la comunidad.

Proyecto Me Cuido con el Alma
HPTU.



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 que cursan la básica secundaria en algunas instituciones educativas de la comuna 7, por medio de la prevención en el consumo de sustancias psicoactivas y la promoción de estilos de vida saludable. Este proyecto se desarrolla desde el año 2017.

Durante el año 2022 el proyecto se ejecutó en el colegio Bárbara Micarelli, allí se desarrollaron 14 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 y prevención del suicidio. El total de beneficiarios fue de 211 personas.



Proyecto Me Cuido con el Alma
HPTU.

ESTRATEGIA VECINOS SALUDABLES

Desde el año 2018 el Programa Somos Vecinos del Hospital incorporó una estrategia denominada **Vecinos Saludables**, la cual tiene como objetivo promover en los vecinos del sector estilos de vida saludable, por medio del ejercicio físico dirigido, de lunes a viernes en las instalaciones del Hospital.

Para este período (2022) se ejecutaron **260 sesiones** de actividad física grupal y dirigida, así como 9 encuentros de formación en salud, en temas como: alimentación saludable, higiene postural, salud mental y cuidado del medio ambiente. En esta misma línea, se desarrollaron algunas visitas a lugares emblemáticos de la ciudad de Medellín, como: Museo Casa de la Memoria, Cerro El Volador, Museo del Agua y del Deporte.



Estrategia Vecinos Saludables
HPTU.

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.



Médica Internista Dolor y Cuidado Paliativo
HPTU.

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, a través de estrategias de telementoría que les permitan avanzar en el manejo de enfermedades crónicas, frecuentes y complejas.



Proyecto ECHO
HPTU.

Líder de Proyectos Sociales - Trabajador Social
HPTU.



Durante el año 2022 se lograron desarrollar **15** sesiones de ECHO (100% de las planeadas), dando cumplimiento a las clínicas de Cuidado Paliativo y manejo de paciente crónico y agudo.

El total de participantes durante todas las sesiones fue de **254**, pertenecientes a instituciones de salud de primer y segundo nivel de complejidad a nivel nacional, universidades, fundaciones e instituciones prestadoras de servicios de salud. El nivel de satisfacción de los participantes fue del **92%**.

Adicionalmente a la línea de formación, el Hospital participó en diferentes eventos, presentando su experiencia en el proyecto ECHO, como:

- 12vo Simposio de Calidad y Seguridad del Paciente, clínica Imbanaco con la presentación de la experiencia exitosa del proyecto ECHO.
- Articulación Nuevo México (Super Hub) y participación encuentro latinoamericano (Brasil, Argentina, Uruguay, Colombia, México).
- Invitados a ECHO mundial (África, Japón, Canadá).

INSTITUCIONES PARTICIPANTES DURANTE EL AÑO 2022:

INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS

- » Universidad EIA
- » Universidad de Antioquia
- » Universidad Pontificia Bolivariana
- » Universidad Católica de Manizales
- » Universidad Javeriana
- » Universidad CES
- » Universidad Nacional sede Medellín
- » Universidad Tecnológica de Pereira
- » Centro de estudios en salud (EDESA)
- » Cedenorte

HOSPITALES DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA

- » E.S.E San Rafael: **Andes**
- » E.S.E Metrosalud: **Medellín**
- » E.S.E Hospital Gustavo González Ochoa: **San Andrés de Cuerquia**
- » E.S.E Hospital San Vicente: **San Vicente Ferrer**
- » E.S.E Hospital San Francisco: **Anzá**
- » E.S.E Hospital Presbítero Alonso María Giraldo: **San Rafael**
- » E.S.E Hospital Antonio Roldan Betancur: **La Pintada**
- » E.S.E Hospital San Antonio: **Betania**
- » E.S.E Hospital Héctor Abad Gómez: **San Juan de Urabá**
- » E.S.E Hospital Padre Clemente Giraldo: **Granada**
- » E.S.E Hospital San Rafael: **Itagüí**
- » E.S.E Hospital Gabriel Peláez Montoya: **Jardín**
- » E.S.E Hospital San Julián: **Argelia**
- » E.S.E Hospital: **La Ceja**
- » E.S.E Hospital San Antonio: **Cisneros**
- » E.S.E Hospital: **San Roque**
- » E.S.E Nuestra Señora del Rosario: **Belmira**
- » E.S.E Hospital San Pio X: **Caracolí**
- » E.S.E Hospital San Camilo de Lelis: **Vegachí**
- » E.S.E San Juan de Dios: **Támesis**
- » ESE Hospital San Juan de Dios: **Rionegro**
- » ESE Hospital San José: **Salgar**



HOSPITALES POR FUERA DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA

- » E.S.E Hospital Departamental: **San Andrés y Providencia**
- » E.S.E Hospital Local: **Puerto Asís**
- » E.S.E El Rosario: **Nariño**
- » E.S.E Hospital María Angelines: **Putumayo**
- » E.S.E Hospital San Rafael de Chinú: **Córdoba**

CLÍNICAS

- » Clínica CES
- » Clínica Somer
- » Clínica Central Fundadores
- » Clínica del Norte
- » Clínica de Fracturas
- » Clínica Medellín
- » Clínica las Américas
- » Clínica El Rosario
- » Clínica Antioquia
- » Clínica de oftalmología (CLOFAN)
- » Clínica Sagrado Corazón
- » Clínica Vida
- » Clínica Panamericana: **Apartadó**
- » Clínica IMAT Oncomedica: **Montería**
- » Clínica General del Norte: **Barranquilla**
- » Clínica del Caribe: **Barranquilla**
- » Clínica Especializada la Concepción: **Sincelejo**
- » Clínica CEDES: **Riohacha**

PROGRAMA FRATERNIDAD EN SALUD CON LOS PUEBLOS DE ANTIOQUIA

Desde el año 2009 el Hospital dio inicio a este programa, el cual se lleva a cabo con recursos financieros de la Fundación Fraternidad Medellín. El Hospital es el encargado de realizar toda la gestión del programa y asignar los recursos a los pacientes que cumplen con los requisitos de ingreso, **su objetivo es:** detectar oportunamente personas con patologías malignas vinculadas al régimen subsidiado, mediante la realización de consultas, exámenes y procedimientos que permitan confirmar su diagnóstico y remitir a su respectiva entidad aseguradora para darle continuidad a su proceso de atención.



Programa Fraternidad en Salud
HPTU.

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

LÍNEA DIAGNÓSTICA:

Detectar personas con sospecha de cáncer y acompañarlos durante su etapa de diagnóstico.

LÍNEA DE FORMACIÓN:

Entrenar al personal de salud para que adquieran habilidades al momento de la detección de pacientes con posible cáncer.

Durante el año 2022, el Programa tuvo presencia en los municipios de:



En este período se remitieron **61** pacientes al programa, de los cuales **59 (97%)** cumplieron criterios de ingreso y **18** fueron diagnosticados con cáncer (**31%**).

PROGRAMA SOCIAL



Programa Social
HPTU.

Desde el año 2013, El Hospital Pablo Tobón Uribe llega a las comunidades rurales del Departamento de Antioquia, llevando al servicio de éstas sus conocimientos en salud, a través del Programa Social, cuyo objetivo es aportar al mejoramiento del nivel de salud de la población de los municipios del Oriente y Occidente antioqueño.

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL:

Con esta línea de intervención el Hospital busca fortalecer los conocimientos en salud del personal administrativo y asistencial de los diferentes hospitales de las subregiones del occidente y el oriente antioqueño, por medio de encuentros académicos, charlas educativas, pasantías, entre otras estrategias educativas que aportan al cumplimiento del objetivo de esta línea.

Durante el año 2022 se realizaron las siguientes actividades:

- Capacitaciones teórico-prácticas de actualización y entrenamiento al personal asistencial y administrativo.
- Pasantías en el Hospital Pablo Tobón Uribe que son llevadas a cabo siempre y cuando se evidencie una necesidad o interés por parte del hospital con el cual se estén desarrollando las actividades y que desde el Hospital se cuente con el personal y conocimiento para dar respuesta a lo requerido.

FORMACIÓN EN SALUD PARA LÍDERES:

En esta línea de intervención se encuentran los líderes comunitarios, jóvenes, docentes y padres de familia de la zona urbana y rural del municipio en el cual se estén desarrollando las actividades de ejecución. A través de ésta línea, se llevan a cabo procesos de formación presenciales y virtuales en temas de salud que se requieran al interior de las comunidades, para aportar al mejoramiento de su nivel de salud.

SERVICIOS DE SALUD PARA LA COMUNIDAD

Con esta línea de intervención se busca que el Programa llegue a las comunidades tanto de las zonas urbanas como rurales, por medio de jornadas de salud en las cuales la población puede acceder a consultas de especialidades como pediatría, medicina interna, nutrición, entre otras.

Los resultados de la jornada de salud en El Peñol fueron:

- **64 pacientes** recibieron atención de Medicina Interna, Pediatría y Nutrición
- **12 pacientes** remitidos al HPTU para atención en citas y exámenes de alta complejidad

LOS MUNICIPIOS EN LOS CUALES HA TENIDO PRESENCIA SON:



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

Durante el año 2022 el programa se ejecutó en el municipio del Peñol, impactando los siguientes públicos:

- **170 personas**, tanto del Hospital San Juan de Dios en El Peñol y personal de salud de otros municipios, en temas como: humanización en servicios de salud, uso racional de antibióticos, toxicología clínica, reanimación cardiopulmonar, infarto agudo del miocardio, atención inicial del politrauma y trauma craneoencefálico.
- **402 padres de familia, 2.037 jóvenes de la zona rural y 91 docentes**, en actividades de formación sobre temas como: adicciones comportamentales, alimentación saludable, el rol del docente en la prevención y detección del consumo de sustancias psicoactivas, prevención del maltrato y abuso en infancia y adolescencia, regulación de emociones, corresponsabilidad y acompañamiento asertivo.

Algunas de estas actividades se realizaron de manera virtual y se invitó al personal de salud de otros municipios de Antioquia

COMPROMISO CON LA PAZ A NIVEL NACIONAL: PROGRAMA SALUD PARA LA PAZ



El Hospital es consciente de que, como organización, tiene un gran impacto en la sociedad y en la transformación de las comunidades. Por lo tanto, desde su Responsabilidad Social y Legitimidad, tiene como pilar fundamental ser generador de cultura de paz, reconciliación, gobernanza y seguridad con mayores capacidades para las comunidades.

El programa Salud Para la Paz, es una forma de contribuir con este gran compromiso a nivel nacional, que tiene como objetivo: **aportar a la construcción de paz y a los retos del posconflicto en el país, desde un enfoque de creación de valor social.**

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

1. MEMORIA HISTÓRICA: PAZ Y DERECHOS HUMANOS

Diseñar espacios de formación para los grupos de interés del Hospital frente al proceso de paz y posconflicto en Colombia.

- Conversatorio con 22 vecinos saludables sobre mitos y realidades del proceso de paz en Colombia, así como visita al Museo Casa de la Memoria de Medellín.

2. CONSTRUCCIÓN DE TEJIDO SOCIAL

Diseñar estrategias de formación y atención en salud de alta complejidad, dirigidas a la población asentada en los ETCR (Espacios Territoriales de Capacitación y Reinserción), de acuerdo con las necesidades identificadas y el alcance del Hospital

- Se realizaron dos espacios de formación virtual a través de la plataforma zoom, dirigidos a 56 personas en proceso de reincorporación y reintegración de los departamentos de Antioquia y Chocó.

Temas abordados:

- Estilos de vida saludable
- Regulación de emociones y prevención del suicidio

Este trabajo se desarrolló en alianza con la ARN (Agencia para la Reinserción y la Normalización) de la Presidencia de la República.

3. ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Generar alianzas estratégicas con instituciones público-privadas que estén trabajando alrededor de la paz y el posconflicto en Colombia.

EL HOSPITAL Y SU COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Colaborador Jardinería
HPTU.



Objetivos de
Desarrollo Sostenible

ODS



11



12



Pacto Global
Red Colombia

PRINCIPIO



7

8

9

200

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD 2022

El Hospital cuenta con una **Política Ambiental**, por medio de la cual se busca promover la protección del medio ambiente, aportar al desarrollo sostenible, dar cumplimiento al marco legal aplicable y adhesiones voluntarias. Para lograr su cumplimiento, el Hospital se compromete con:

- 1 Identificar, mitigar y controlar aspectos, impactos y riesgos ambientales
- 2 Manejo seguro de sustancias químicas
- 3 Gestión integral de residuos y no peligrosos
- 4 Monitorear el consumo de recursos naturales facturables, así como las cargas contaminantes aportadas al vertimiento
- 5 Sensibilizar y capacitar en materia ambiental
- 6 Ejecución y mejora continua del SGA*
- 7 Aportar a la construcción del desarrollo sostenible en Colombia
- 8 Gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero como medida que aporta al cambio climático

*Sistema de Gestión Ambiental

MATERIALES Y RESIDUOS GENERADOS

[GRI 301-1]

La generación de residuos hospitalarios se presenta como efecto de las actividades y la atención de servicios de salud.

Durante el año 2022, del total de residuos generados al interior del Hospital se distribuyeron de la siguiente forma:

- » 51% peligrosos
- » 32% ordinarios
- » 15% reciclables
- » 3% biodegradables

[GRI 301-2] [GRI 301-3] [GRI 306-3]

Algunos de los insumos utilizados en este proceso tienen una cantidad de empaques y embalajes que pueden ser optimizados y rediseñados, por lo que constantemente el Hospital, con el apoyo de sus aliados estratégicos, realiza análisis para identificar en la cadena de suministros, los potenciales de mejora y la optimización de los empaques y embalajes.

TAPITAS QUE DAN VIDA

Con esta iniciativa, el Hospital acompaña a la Asociación Nacional de Trasplantados en la recolección de tapas plásticas para su posterior venta. Los recursos obtenidos se invierten en medicamentos, subsidios de transporte y otras actividades que requieran los pacientes con dificultades económicas en proceso de trasplante.

» TAPITAS DE VIDA RECOLECTADAS EN EL 2022:
412 KG



REPIKA

Esta empresa se encarga de recolectar al interior del Hospital, el papel que contenga información confidencial de los pacientes, el cual es triturado y devuelto al proceso productivo.

» TOTAL DE MATERIAL RECOLECTADO:
11.283 KG



BOTELLAS ECOALMA

Se utilizan botellas plásticas vacías, las cuales se llenan con envolturas y son entregadas a un proveedor para transformación energética.

SE RECOLECTARON **252 KG**
DE BOTELLAS ECOALMA

CAPACITACIÓN EN MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS (CÓDIGO DE COLORES):

Desde el área de Gestión Ambiental se realizó una capacitación a todos los colaboradores sobre el nuevo código de colores para el manejo de residuos sólidos, Resolución 2184 de 2019, artículo 4, logrando capacitar al 90,4% de los colaboradores. También se capacitó a más del 90% de las personas que hacen parte de las Empresas de Servicios Delegados.

CONSUMO DE RECURSOS



Exteriores Torre B
HPTU.

RECURSO ENERGÍA [GRI 302-1]

El consumo de electricidad para el año 2022 en el Hospital fue de 13.750.045kw. Algunas de las estrategias implementadas en este período para la optimización de su uso, fueron **[GRI 302-4]:**

- Se continuó con el uso de energía verde con Empresas Públicas de Medellín.
- Fortalecimiento de la política de renovación o compra de equipos con factor de potencia que apalanque su eficiencia energética.
- Se inició la implementación y cambio de iluminación fluorescente a LED en algunos pisos de hospitalización de la torre B.

RECURSO AGUA [GRI 303-5]

El consumo de este recurso para el año 2022, fue de 171.589 m³ agua. Para su uso eficiente, el Hospital cuenta con siete tanques de almacenamiento de agua lluvia de 42m³, lo que permite utilizar en el edificio técnico el agua para la red contra incendios y consumo de agua para las torres de enfriamiento de la Torre A.

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 caracterización de vertimiento de las variables establecidas en el 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.

En cuanto a la calidad y destino de las aguas vertidas, el Hospital cuenta con tratamiento de aguas residuales por parte de Empresas Públicas de Medellín, cumpliendo con los monitoreos de aguas residuales, de acuerdo con lo establecido a nivel legal.

HUELLA HÍDRICA [GRI 303-1]

En diciembre del 2022 se realiza verificación de huella hídrica, obteniéndose los siguientes resultados:

- Huella Hídrica Directa Azul: **161.552**
- Huella Hídrica Directa Gris: **412.730**
- Huella Hídrica Directa Total: **574.282**
- Huella Hídrica indirecta Azul: **26.321.299**
- Huella Hídrica indirecta Gris: **174.744**
- Huella Hídrica indirecta Total: **26.495.044**
- Huella Hídrica Total: **27.070.326**

DERRAMES SIGNIFICATIVOS [GRI 306-3]

El Hospital lleva a cabo un plan de contingencias para el manejo de los hidrocarburos y las sustancias peligrosas, los procesos no han presentado derrames significativos que dejen en riesgo las condiciones seguras para las personas, el ambiente físico y tampoco el medio ambiente.

EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

[GRI 308-1]

Zona de Servicios Complementarios
HPTU.

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 2022, se valoraron **19 empresas de servicios** delegados en el marco del referencial de Gestión Ambiental.

COMPROMISO CON LAS CIUDADES SOSTENIBLES

Emisiones atmosféricas [GRI 305] y Reducción de los gases de efecto invernadero (GEI) [GRI 305-1]



Fuente
HPTU.

Durante el 2022 se llevaron a cabo estrategias de análisis y evaluación en nuevas tecnología, se realizó proceso de verificación de Huella de carbono a través de Icontec y el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, por lo tanto en el año 2023, se estará oficializando el modelo de cálculo e instaurando medidas de buenas prácticas en pro de la mitigación del cambio climático.

PLAN DE SEGURIDAD VIAL

Durante el 2022, se dio continuidad al cumplimiento de los pilares estratégicos del plan de seguridad vial, entre los que se encuentran:

- » La gestión Institucional
- » El comportamiento humano
- » Los vehículos seguros
- » La infraestructura segura

Se continúa, además, en el desarrollo de las auditorías a la empresa proveedora del servicio, para garantizar la calidad y seguridad de los servicios de transporte y aportar a su fortalecimiento y desarrollo.

COMPROMISO CON EL CAMBIO CLIMÁTICO



Capacitación Manejo Seguro de los Residuos
HPTU.

El Hospital viene generando prácticas y estrategias encaminadas a responder a esta problemática, entre las que se tienen:

Transporte empresarial para Colaboradores
HPTU.



Zonas de compostaje
HPTU.



- » Consecución de energía verde
- » Medición de huella de carbono
- » Segregación en la fuente
- » Manejo seguro de las sustancias peligrosas
- » Plan empresarial de movilidad sostenible
- » Rutas de transporte empresarial
- » Ajuste en minuta de alimentación coherente con los gustos y tendencias de alimentación de los colaboradores
- » Gestión del compostaje con ripio de café, cáscara de huevo y hojarasca: el Hospital composta aproximadamente 15.4 Ton/año, y este material ingresa en el ciclo de economía circular a través de su uso como material de abono para las áreas verdes del Hospital

LA EDUCACIÓN COMO EJE TRANSVERSAL DE TRANSFORMACIÓN:

PROYECTO AMBIENTALMENTE

En el 2019, el Hospital, en su proceso de Responsabilidad Social, inició el proyecto **Ambientalmente**, como una forma de aportar al desarrollo sostenible de la ciudad y desde el enfoque educativo, sensibilizando y capacitando a pacientes pediátricos, acompañantes, jóvenes y adultos, destinatarios de los programas de Responsabilidad Social. Los programas en los que es transversal esta estrategia son:

- » Programa Aula Pablito
- » Programa Social
- » Programa Somos Vecinos
- » Proyecto Me Cuido con el Alma
- » Estrategia Vecinos Saludables



CUARTO DE RESIDUOS ANTES



CUARTO DE RESIDUOS DEPUES



CUARTO DE RESIDUOS DEPUES

Cuarto de residuos Conjunto Residencial

El enfoque propuesto con el proyecto Ambientalmente, está basado en la **educación ambiental**, por medio de la cual se busca que los grupos de interés del Hospital a nivel interno y externo, se apropien de mecanismos para la conservación de los recursos que brinda la naturaleza.

En el 2022, desde el proyecto, además de las capacitaciones dirigidas a los destinatarios de los diferentes programas de Responsabilidad Social, se ejecutó una prueba piloto con el Conjunto Residencial Lomas del Pilar etapa 1, el cual se encuentra ubicado en la comuna 7 de Medellín, sector de influencia geográfica del Hospital. Dicho proceso inició con un acercamiento inicial hacia la administración del conjunto quien manifestó el interés de trabajar la temática ambiental durante el 2022.

Durante esta prueba piloto se identificaron, en conjunto con la administración y los residentes, las necesidades orientadas a la gestión adecuada de residuos en el hogar, desde la separación en la fuente hasta su disposición final; se caracterizaron los residuos sólidos, se realizaron encuentros de formación y sensibilización con los residentes (se abarcó el 52% de los apartamentos) y se logró la adecuación del cuarto de residuos de la unidad residencial, acorde a la resolución 2184 de 2019, frente a la distribución de colores para la separación de residuos sólidos en el país.



RESULTADOS PROYECTO AMBIENTALMENTE 2022

PROGRAMA, PROYECTO O ESTRATEGIA	TEMAS ABORDADOS	NÚMERO DE PARTICIPACIONES
Proyecto Me Cuido con el Alma: Colegio Barbara Micarelli	<ul style="list-style-type: none"> Taller teórico práctico de restauración de ecosistemas Ciudades sostenibles y cambio climático 	84 estudiantes
Programa Aula Pablito	<ul style="list-style-type: none"> Mes de la sostenibilidad Aire limpio Cuidado y preservación de los animales Cambio climático Ahorro de energía Biodiversidad 	142 pacientes pediátricos que asisten al Aula
Programa Social	<ul style="list-style-type: none"> Taller teórico práctico sobre Impactos ambientales en la ruralidad 	40 jóvenes zona rural El Peñol
Programa Somos Vecinos: Unidad Residencial Lomas del Pilar, etapa 1	<ul style="list-style-type: none"> Taller teórico práctico sobre manejo adecuado de residuos sólidos domésticos 	74 residentes
TOTAL DE PARTICIPANTES		340 PERSONAS



¡Acceder a nuestros Servicios en Línea ahora es muy fácil!
Solicita, descarga y visualiza en solo tres pasos

En el Hospital Pablo Tobón Uribe nos importa tu tiempo, es por eso que durante el año 2022 llevamos a cabo un proyecto para que nuestros pacientes puedan solicitar su historia clínica para obtenerla en solo 24 horas, además de visualizar, descargar y compartir sus resultados de laboratorio, radiología, patología y ayudas diagnósticas, de manera rápida y sin complicaciones. **¡Lo hacemos posible desde nuestro Hospital con Alma!**

¿EN QUÉ CONSISTE?

Solo debes ingresar a nuestro portal web www.hptu.org.co y dar clic al botón "Servicios en línea", luego selecciona el servicio que deseas consultar, completa los campos con tus datos personales y posteriormente haz clic en el botón continuar. Ingresa la clave dinámica que te llegará al correo o al número de celular que tienes registrado en el Hospital y haz clic en aceptar. **¡Y listo!**



Es fundamental que la información que descargues sea interpretada por el médico encargado de tu atención en salud.

Recuerda que también puedes realizar esta solicitud por medio Nuestra APP HPTU Móvil, disponible para Android y iOS.



CONTENIDOS GRI ESTÁNDARES 2022

EL HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE HA ELABORADO EL INFORME CONFORME A LOS ESTÁNDARES GRI PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 01/01/2022 Y 31/12/2022

CONTENIDO GRI	ENFOQUE TEMÁTICO	INDICADOR	PÁGINA (S)
2 CONTENIDOS GENERALES	2-1	Detalles organizacionales	6 - 15
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	6
	2-3	Periodo objeto de informe, frecuencia y punto de contacto	6
	2-5	Verificación externa	6
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	15 - 21 - 28 - 30 - 32 - 34
	2-7	Empleados	37
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	38
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	38
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	38
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	38
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	38 - 39
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	39
	2-15	Conflictos de interés	57
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	42
	2-19	Políticas de remuneración	42
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	42
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	60 - 64
	2-23	Compromisos y políticas	68
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	68
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	75
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	56	
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	70	
3 TEMAS MATERIALES	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	72
	3-2	Lista de temas materiales	73 - 74

CONTENIDO GRI	ENFOQUE TEMÁTICO	INDICADOR	PÁGINA (S)
201 DESEMPEÑO ECONÓMICO	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	133
	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	133
205 ANTICORRUPCIÓN	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	48
301 MATERIALES	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	202
	301-2	Insumos reciclados utilizados	202
	301-3	Productos y materiales de envasado recuperados	202
302 ENERGÍA	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	204
	302-4	Reducción del consumo energético	204
303 AGUA Y EFLUENTES	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	206
	303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	205
	303-4	Vertido de agua	205
	303-5	Consumo de agua	205
305 EMISIONES	305 -1	Emissiones directas de GEI (alcance 1)	208
306 EFLUENTES Y RESIDUOS	306-3	Derrames significativos	206
306 RESIDUOS	306-3	Residuos generados	202
308 EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	207
401 EMPLEO	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	146
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	148
	401-3	Permiso parental	153

CONTENIDO GRI	ENFOQUE TEMÁTICO	INDICADOR	PÁGINA (S)
403 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	161
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	185
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	165
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	164
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	162
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	164
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	165
	403-9	Lesiones por accidente laboral	165
	404 FORMACIÓN Y EDUCACION	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado
404-2		Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	159- 160
404-3		Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	157
409 TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	135
413 COMUNIDADES LOCALES	413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	174
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	174
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	100
	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	80
417 MARKETING Y ETIQUETADO	4-17-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	80 - 98
	4-17-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	98
418 PRIVACIDAD DEL CLIENTE	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	98

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.



@Hospital Pablo Tobon Uribe



Hospital Pablo Tobón Uribe



@hospitalpablotobonuribe



Hospital Pablo Tobon Uribe



@HPTU

UN HOMENAJE

A QUIENES
NOS DIRIGEN
CON EL

Alma