Hospital AlmaMáter

Humanidad que acompaña

Informe de Sostenibilidad 2025

Créditos

Una publicación de la Dirección General con el apoyo de las oficinas de Comunicaciones y Planeación y Proyectos del Hospital Alma Máter de Antioquia.

Comité editorial

Adriana Patricia Gil Martínez
Luz Adriana Palacios Mesa
Isabel Cristina Ruíz Mira
Paula Andrea Quintero Carvajal
Mónica Flórez Ortiz
Liliana Salazar Villa

Edición

Paula Andrea Quintero Carvajal

Diseño, diagramación y fotografía

Oficina de Comunicaciones

Historias

Melissa Pérez Peláez

Muralismos portada y contraportada

Tema: Los Claveles Rojos
Artista: Wesley Vélez

Tema: Hospital Con Alma
Artista: Samir Varela

Tema: Vida – Amor – Respeto
Artista: Vanessa Forero

Medellín, febrero 2026

Gobierno Corporativo

Asamblea General

John Jairo Arboleda Céspedes
Rector Universidad de Antioquia

Marcos Alberto Ossa Ramírez
Director Ejecutivo Fundación Universidad de Antioquia

Junta Directiva

Alberto de Jesús Uribe Correa
Miembro externo y presidente de la Junta Directiva

Exrector de la Universidad de Antioquia y exdecano de la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia.

Pablo Javier Patiño Grajales
Miembro corporado

Decano de la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia y exvicerrector de Extensión de la Universidad de Antioquia.

Wber Orlando Ríos Ortiz
Miembro corporado

Decano de la Facultad de Ciencias Farmacéuticas y Alimentarias de la Universidad de Antioquia y miembro del Consejo Directivo de la Fundación Universidad de Antioquia.

Marcos Alberto Ossa Ramírez
Miembro corporado

Director ejecutivo de la Fundación Universidad de Antioquia y exgerente del Fondo de Gestión Ambiental -FOGA-.

Mauricio José Jaramillo Cuartas
Miembro externo

Exsubsecretario de Salud del Departamento y exgerente de la IPS Coraxon.

Comités de Junta Directiva

Comité de Mejoramiento

Alberto de Jesús Uribe Correa
Miembro externo de la Junta Directiva

Andrés Vásquez Roldán, (designado por la Junta Directiva).
Subdirector Financiero de la Fundación Universidad de Antioquia, con formación en finanzas.

Héctor Mario González Vanegas
Director del Programa de Salud de la Universidad de Antioquia.

Comité de Riesgos

Wber Orlando Ríos Ortiz
Miembro corporado de Junta Directiva

Javier Orlando Contreras Ortiz, (designado por la Junta Directiva).
Profesional con formación en salud y con conocimientos en epidemiología.

Mauricio Lopera Castaño, (designado por la Junta Directiva).
Profesional con formación en economía.

Andrés Vásquez Roldán, (designado por la Junta Directiva).
Subdirector Financiero de la Fundación Universidad de Antioquia, con formación en finanzas.

Comité de Ética y Buen Gobierno

Pablo Javier Patiño Grajales
Miembro corporado de la Junta Directiva.

Marcos Alberto Ossa Ramírez
Miembro corporado de la Junta Directiva.

Luis Miguel Gil Lopera, (designado por la Junta Directiva).
Coordinador Jurídico de la Fundación Universidad de Antioquia, miembro designado por la Junta Directiva.

Comité de Gobierno Organizacional

Alberto de Jesús Uribe Correa
Miembro externo y presidente de la Junta Directiva.

Pablo Javier Patiño Grajales
Miembro corporado de la Junta Directiva.

Marcos Alberto Ossa Ramírez
Miembro corporado de la Junta Directiva.

Comité Financiero y de Contraloría Interna

Mauricio José Jaramillo Cuartas
Miembro externo de la Junta Directiva.

Wber Orlando Ríos Ortiz
Miembro corporado de la Junta Directiva.

Paula Andrea Giraldo Zuleta, (designado por la Junta Directiva).
Directora financiera y contable de la Fundación Universidad de Antioquia, con formación en finanzas.

Equipo Directivo

Director General
Élmer de Jesús Gaviria Rivera

Gerente Estratégico
Luis Miguel Acevedo Arroyave
(enero a marzo 2025)
Juan Carlos Cañas Agudelo
(mayo a diciembre 2025)

Director de Servicios de Salud
Carlos Andrés Restrepo Castro

Gerente Administrativo y Financiero
Lethzer Eneickman Vásquez Patiño
(enero a septiembre 2025)
Luz Marina Estrada Agudelo
(septiembre a diciembre 2025)

Secretaria General y Jurídica
Catalina Rozo Villegas

Coordinadora de Comunicaciones
Paula Andrea Quintero Carvajal

Coordinador de Talento Humano
Mario Alexander Hurtado Gutiérrez

Coordinadora de Auditoría Interna
Paula Andrea Velásquez Restrepo

Coordinadora de TIC
Luisa Fernanda Correa Pérez

Coordinadora de Servicio Ambulatorios
Lorleiby Amada Perea Chaverra (enero a agosto de 2025)
Erika Alejandra Cortés Tobar (agosto a diciembre de 2025)

Coordinadora de Direccionamiento de la Calidad
Sandra Milena Vergara Agudelo

Coordinador de Docencia
Carlos Andrés Ruiz Galeano

Contenido

01. Generalidades

Palabras del Director **Pág. 6**

Contexto institucional **Pág. 9**

Nuestra gestión en datos 2025 **Pág. 11**

Hitos 2025 **Pág. 15**

Certificaciones y reconocimientos **Pág. 19**

Afiliación a asociaciones **Pág. 20**

Gestión de valor para nuestros grupos de interés **Pág. 21**

Nuestros temas materiales **Pág. 23**

Nuestro compromiso con la salud, las personas y el futuro **Pág. 26**

02. Estrategia y materialidad institucional

Acompañamos la vida con cuidado y esperanza **Pág. 33**

Donde cada historia importa: nuestro compromiso con la dignidad y la empatía **Pág. 59**

Nuestra gente, el corazón que hace posible el cuidado **Pág. 84**

Aprender para cuidar mejor: ciencia, talento y transformación **Pág. 109**

Manos que se unen, alianzas que siembran bienestar **Pág. 124**

Cuidamos la salud del planeta para proteger la vida **Pág. 138**

La fuerza invisible del cuidado: Infraestructura y Tecnología **Pág. 144**

Alianzas que fortalecen el cuidado: construyendo confianza mutua **Pág. 153**

Gestión financiera que construye confianza **Pág. 163**

Integridad que nos guía: decisiones responsables para un futuro sostenible **Pág. 166**

03. Información complementaria

Certificaciones normalizadas **Pág. 117**

Índice de contenidos GRI **Pág. 120**

Humanidad que sana, cuidar la vida como un jardín

GRI 2-22

Como director del Hospital Alma Máter, padre de Elena (13 años) y Alicia (11 años), dos niñas que me enseñan cada día la pureza de la vida, profesor que forma generaciones de profesionales y médico anestesiólogo que ha sostenido innumerables manos en el umbral del dolor, escribo estas líneas con el corazón. En 2025, un año de retos inmensos, nos enfrentamos a una coyuntura financiera que amenazaba con cerrar nuestras puertas. Pero elegimos no rendirnos: nos concentramos en sanar, en mantener vivo este faro de alta complejidad donde la dignidad es uno de nuestros principales valores.

Imaginemos el hospital como un jardín vivo. Sueño con verlo rodeado de flores vibrantes y árboles altos que extiendan sus ramas generosas, ofreciendo sombra y recordándonos lo efímera y hermosa que es la existencia. Así como cuido mis plantas —con paciencia, agua y luz—, hemos cuidado a nuestros pacientes: desde la primera atención en urgencias, con respeto y calidez humana, hasta los procedimientos de vanguardia como trasplantes de órganos, respaldados por recursos científicos, tecnológicos y el talento inigualable de nuestro equipo. Cumplimos grandes objetivos no a pesar de la crisis, sino gracias a ella: minimizamos dolores y sufrimientos, expandimos conocimientos para los profesionales en formación y aseguramos que cada egreso sea un abrazo de esperanza o un consuelo sereno por el último suspiro de un ser querido.

En mi camino, la *colombofilia** me ha enseñado lecciones profundas sobre la vida y la muerte. Adiestro palomas mensajeras para que vuelen lejos, enfrenten tormentas y regresen siempre a su nido. Ellas no temen el cielo vasto; saben que el origen las llama de vuelta. Así es nuestro quehacer en el Alma Máter: acompañamos almas en su viaje, ya sea hacia la recuperación plena o hacia el descanso eterno. La muerte no es un final abrupto, sino un vuelo noble que nos recuerda la fragilidad y la fuerza de lo vivo. Amo la naturaleza y los animales porque me muestran que, incluso en la pérdida, hay ciclos de renacimiento —una semilla que brota, una paloma que regresa.

Este informe de sostenibilidad no es solo números y logros; es un testimonio de humanidad que sana. En 2025, mantuvimos el hospital abierto como un pulmón verde en medio de la tormenta, brindando calidad de vida y herramientas para que todos —pacientes, familias, profesionales, empleados, proveedores— honremos la dignidad, incluso en los momentos más tensos a los que nos ha llevado la crisis. Sigamos soñando con ese jardín hospitalario, donde la vida florece y cada abrazo nos une en la belleza de ser humanos.

**La colombofilia es el arte y deporte de criar, seleccionar y entrenar palomas mensajeras para que regresen a su palomar desde largas distancias, compitiendo por velocidad.*

Élmer de Jesús Gaviria Rivera
Director General
Hospital Alma Máter

01
Generalidades

Contexto institucional

GRI 2-1

El Hospital Alma Máter de Antioquia es una institución de salud de alta complejidad, de naturaleza mixta y de derecho privado, creada con el respaldo de la Universidad de Antioquia y la Fundación Universidad de Antioquia, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la salud de la población y al fortalecimiento del sistema de salud en el territorio. Desde su origen, el Hospital ha mantenido su vocación universitaria, integrando la prestación de servicios asistenciales con la docencia, la investigación, la innovación y la gestión del conocimiento como pilares fundamentales para la generación de valor social y el desarrollo sostenible del sector salud.

Durante 2025, la institución desarrolló su gestión en un entorno desafiante para el sistema de salud, caracterizado por transformaciones regulatorias, restricciones financieras y una creciente demanda de servicios de alta complejidad. En este contexto, garantizamos la prestación continua de servicios en los ámbitos hospitalario, ambulatorio, domiciliario y de telesalud, orientando la operación hacia una atención integral, segura y centrada en la persona.

En coherencia con nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, presentamos nuestro Informe de Sostenibilidad 2025 bajo los Estándares GRI, como un ejercicio de gestión responsable y de diálogo con los grupos de interés priorizados. Este documento da cuenta de los avances, resultados y desafíos en la gestión de los temas materiales, definidos a partir de procesos participativos y del análisis de impactos económicos, sociales, ambientales y de gobierno corporativo. De esta manera, reafirmamos nuestra visión de sostenibilidad y el compromiso a largo plazo con la generación de impactos positivos que contribuyan al bienestar de la comunidad y al desarrollo sostenible del país.

El direccionamiento estratégico institucional, basado en el cuidado en salud de alto valor y en la quíntuple meta, orienta las decisiones organizacionales hacia la excelencia clínica, la experiencia positiva de los usuarios, el bienestar de los empleados, la docencia y la responsabilidad social empresarial.

- Obtener resultados que muestren un impacto positivo en la salud de los usuarios, basados en un modelo de cuidados de alto valor.
- Generar experiencias positivas para el usuario en su relacionamiento con el Hospital, para una atención centrada en sus necesidades en salud.
- Propiciar experiencias positivas para los grupos de interés, que les agregue valor en su interacción con el Hospital.
- Lograr al 2026 la solidez financiera del Hospital Alma Máter de Antioquia mediante el desarrollo de sus cuatro unidades estratégicas de negocio.
- Contribuir a la disminución de las inequidades en salud, articulando la gestión misional del Hospital con las iniciativas de inversión social que se promueven en el país.

Los objetivos estratégicos institucionales orientan la gestión como base para un desarrollo responsable y sostenible.

Nuestra *gestión* en datos 2025

GRI 2-6

Gestión clínica

2’745.658
actividades globales de salud

- **14.330** egresos **hospitalarios**
- **19.855** atenciones en **urgencias**
- **12.015** cirugías
- **106.593** citas de **consulta externa**
- **114.375** pacientes en el **Programa de Crónicos Sermás**
- **4.281** pacientes en el **Programa de Atención Domiciliaria**

Docencia

11.382
rotaciones de
estudiantes

9.929
de las rotaciones
corresponden de la UdeA

213
empleados del Hospital
que **realizaron docencia**

Investigación

81
proyectos de
investigación

115
empleados en **proyectos**
de investigación

81
publicaciones y
11 abstracts

9
ensayos clínicos
activos y **63 pacientes**
beneficiados

Talento humano

3.219
empleados *(vinculados directamente y por medio de empresas aliadas)*

$ 7.642’692.586
invertidos en programas de **formación, bienestar y calidad de vida**

Infraestructura

4.000
metros cuadrados **intervenidos**

$ 3.552’990.694
Inversión en **infraestructura**
(incluye mantenimiento de ambiente físico)

$ 2.624’717.151
Inversión en **tecnología biomédica**

$ 62’393.850
Inversión en **tecnología industrial**

$ 697’371.596
Inversión en **tecnología informática**

Desempeño económico

$ 454.520 millones
Valor económico **directo generado**

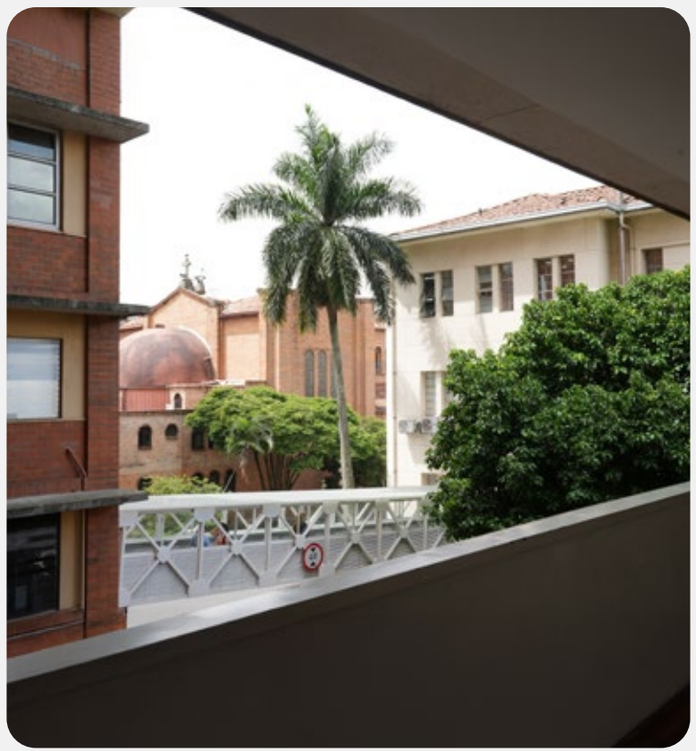
$ 459.706 millones
Facturación bruta **acumulada**

$ 462.872 millones
Costos y gastos **operacionales**

Hitos 2025

Direccionamiento

Fortalecimos nuestro ADN Institucional a través de la actualización de las Políticas Estratégicas donde **revisamos los compromisos y definimos los lineamientos que las orientan.**



Gestión en salud

- Realizamos la primera craneotomía con paciente despierto, un procedimiento avanzado que facilita la monitorización en tiempo real de las funciones básicas del paciente como, el habla, el movimiento y la memoria.

- Llevamos a cabo el primer procedimiento de ablación cardiaca con campo pulsado, una intervención de vanguardia para el tratamiento de arritmias.

- Realizamos la primera osteotomía mandibular, un procedimiento de avanzada para corregir graves deformidades de la mandíbula que incluyó la intervención de diferentes especialidades quirúrgicas y la implantación de una prótesis a la medida.

- Recibimos la visita del doctor Matthew Price, director del Laboratorio de Cateterismo en la *Clinic La Jolla,* California, quien acompañó a nuestro equipo de electrofisiólogos de la Unidad Funcional Cardiovascular en un procedimiento de cierre de una orejuela izquierda.

Gestión para los usuarios

- Desarrollamos trabajo comunitario en el Hogar Infantil el Tallercito de San José, donde a través de 5 encuentros beneficiamos a 24 niños.

- Realizamos acompañamiento al Hogar Geriátrico Corazer con 4 encuentros.

- Realizamos 2 cursos de primeros auxilios dirigidos a comunidades de los barrios Sevilla, Prado y Jesús Nazareno, fortaleciendo capacidades locales para la atención de emergencias y el autocuidado, beneficiando a 55 personas.

- Llevamos a cabo 3 jornadas ambientales en alianza con las secretarías de Seguridad, Ambiente, Salud de Medellín, Emvarias y Ejército Nacional.

- Distribuimos, a través de trabajo social y el fondo de solidaridad, más de 2.620 ayudas en alimentación, transporte, cuidado personal, vestuario y hospedaje.

Gestión tecnológica

- Realizamos el proceso de renovación de 1.100 bombas de infusión dotadas con conexión wifi para la implementación futura de programas de interoperabilidad con nuestro GHIPS.

- Implementamos farmacotecas específicas, contribuyendo así a la seguridad del paciente, la reducción de riesgos de administración de medicamentos, trazabilidad y optimización de los tiempos de respuesta del personal clínico.

- Realizamos la renovación de tanques de oxígeno medicinal, permitiéndonos asegurar una atención más cómoda y segura para nuestros pacientes.

- Implementamos la tecnología del Láser Holmium para la realización de procedimientos de urología, asegurando así alta precisión y disminución en la estancia hospitalaria.

- Culminamos el año con 19 clínicas y hospitales que confían en nuestro sistema de información GHIPS como su aliado tecnológico, con presencia en departamentos como Norte de Santander, Atlántico y Antioquia, y con planes de expansión hacia la capital del país y algunos países de LATAM, donde nuevas instituciones ya han manifestado su interés en adoptar nuestro ecosistema de información.

- Adquirimos 150 PDA (Asistente Digital Personal) para el ciclo cerrado de medicamentos, muestras y hemocomponentes. Esto nos permitirá brindar mayor seguridad a nuestros pacientes, y trazabilidad y uso racional de los medicamentos desde la prescripción hasta la administración y seguimiento.

- Implementamos la tecnología EGATEWAY (Interoperabilidad de Equipos Biomédicos), la cual nos permitirá integrar y estandarizar la comunicación entre los equipos biomédicos y los sistemas de información hospitalarios – GHIPS -, asegurando que los datos clínicos se transmitan de forma automática, segura y en tiempo real.

Docencia, Investigación e Innovación

- Realizamos el IV Congreso Nacional de Enfermería, en alianza con la Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia.

- Iniciamos la oferta académica del Diplomado en Rehabilitación Cardiopulmonar.

- Fuimos anfitriones del III Encuentro de la Red de Comités de Ética de la Investigación de Antioquia.

- Realizamos la III cohorte del Diplomado en Cuidado del Paciente con Heridas y Ostomías en alianza con Convatec.

- Recibimos la visita de María Villarino, *Site Partnership Manager* de Novartis, con quien reafirmamos nuestro compromiso como uno de los 3 centros seleccionados por la multinacional para impulsar resultados de alto impacto en ciencia e innovación.

- Realizamos el Diplomado de Heridas de lo Básico a lo Avanzado en colaboración con la Facultad de Enfermería de la UdeA y la IPS Curativ.

- Continuamos con el programa de formación de Técnicos Auxiliares de Enfermería, en articulación con el SENA.

- Realizamos alianzas estratégicas con el Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia para la prestación de servicios de salud y con SURA a través del proyecto FutuMed.

- Fortalecimos las relaciones con las empresas del distrito especial de Zona Norte e iniciamos recorridos guiados por el Hospital con la Casa Museo Pedro Nel Gómez.

Participaciones destacadas

- Congreso Colombiano de Cirugía Vascular y Angiología.
- XIV Simposio Internacional de Cardiología y Cirugía Cardiovascular.
- Primer Simposio Internacional del Cuidado de la Salud.
- 22° Congreso de la Sociedad Internacional de Micología Humana y Animal.
- XV Congreso Internacional de Medicina Crítica y Cuidado Intensivo.
- Segundo Simposio de Hospitales Wells 2025.
- XVI Congreso Colombiano de Neurología Infantil.
- *Vascular Annual Metting* en New Orleans.
- Congreso EAACI 2025 en Reino Unido.
- Primer Congreso Colombiano de Cirugía Oncológica.

- Conectatón SIIFA -IHCE 2025.
- 51° Congreso de Cirugía General.
- 34° Foro Nacional de la OES.

- Cluster Medellín Health City 2025.
- XXVIII Congreso Anual de la Sociedad Latinoamericana de Hombro y Codo.
- XV Congreso Colombiano de Alergia, Asma e Inmunología.
- III Congreso Nacional en Reprocesamiento de Dispositivos Médicos.
- Encuentro Departamental de Farmacovigilancia Antioquia 2025.

Reconocimientos

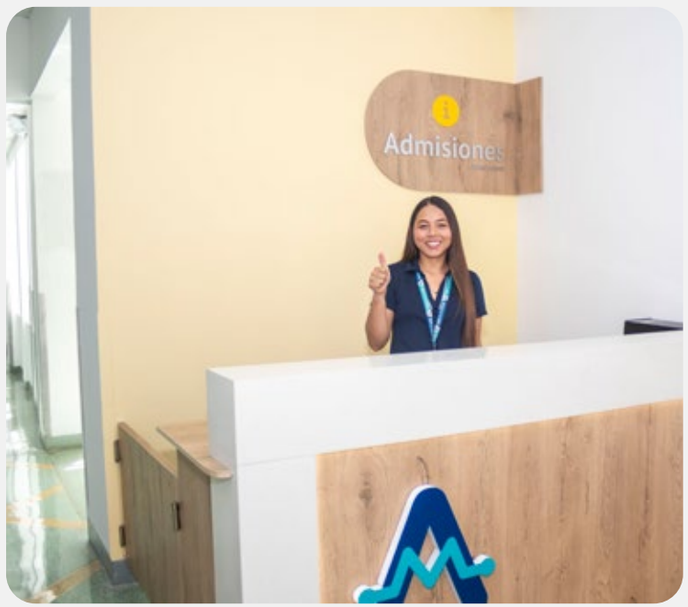
- Fuimos el primer Hospital del país en integrar el ranking: World's Best Smart Hospitals 2026 (Mejores Hospitales Inteligentes del Mundo 2026), elaborado por la Revista Newsweek y la consultora Statista.

- Hicimos parte del HospiRank 2025 el cual agrupa a los hospitales mejor equipados a nivel internacional.

- Nuestro alergólogo Dr. Jorge Mario Sánchez Caraballo fue nombrado director del Comité de Alergias Cutáneas y Urticaria de la WAO. Igualmente, recibió el Premio *Marcus Maurer Clinical Research Award* otorgado por el programa UCARE.

Intervenciones

- Finalizamos el proceso de señalización externa, que incluyó la instalación de avisos luminosos de gran formato en la Sede Principal y en la Sede Prado. Asimismo, se habilitó una nueva taquilla de atención al usuario en la Sede Principal, ubicada en el Bloque 2, piso 1.



- Culminamos la renovación de las habitaciones de la Unidad de Cuidados Intensivos, localizadas en el Bloque 3, piso 4, mejorando las condiciones de confort y atención para los pacientes de alta complejidad.

- Realizamos la adecuación de un nuevo espacio dotado para el servicio de Telesalud en la Sede Prado, fortaleciendo la atención oportuna y el acceso a los servicios de salud.

- Iniciamos las obras de renovación del techo del hall del Bloque 1 y del área de consultorios, con el objetivo de garantizar espacios más seguros y funcionales para todos.

- Desarrollamos obras de impermeabilización de las terrazas de la Sede Prado y del tanque de reserva de agua Bloque 3.

Certificaciones
y reconocimientos

CO-ST-2000535

CO-SA-CER901908

CO - 073 / 2022 / ICONTEC

Certificaciones

Programa de Alergología como el primer centro del país de excelencia y referencia en dermatitis atópica.

Recertificaciones

- Norma ISO 14001, Sistema de Gestión Ambiental.

- Buenas Prácticas Clínicas para Ensayos Clínicos e Investigación.
- Buenas Prácticas para Banco de Tejidos y Médula Ósea.

Afiliación a asociaciones

GRI 2-28

Iniciativas externas	Fecha de adopción	Descripción
ACHC Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas	2010	Asociación de carácter gremial cuya misión es promover el fortalecimiento técnico y administrativo de las instituciones afiliadas mediante gestiones de concertación, información, comunicación, capacitación y representación.
Red Nacional de Comités de Ética de Investigación y Comité de Bioética	2017	Grupo interdisciplinario, interinstitucional e intersectorial, conformado por nodos regionales, el cual une esfuerzos, conocimiento, experiencias y preocupaciones para articular criterios, responsabilidades y agendas de los comités de ética de investigación y de bioética del país.
Alianza Estratégica entre la Facultad de Medicina de la Universidad y el Hospital Alma Máter de Antioquia	2019	Alianza estratégica para la investigación, el desarrollo científico y la prestación de servicios del laboratorio integrado de medicina especializada – LIME.
Gerencia de Diversidades Sexuales e Identidades de Género	2024	Prestación de servicios para la población que es objeto de intervención, aunando esfuerzos y recursos interinstitucionales en programas de interés común, presentándose en forma recíproca, colaboración, asesoría técnica y apoyo científico propio de sus objetivos y funciones, con miras al logro de sus fines y al aprovechamiento racional y óptimo de sus recursos en beneficio de las partes, la comunidad y el país.
Red Nacional para el Fomento de la Investigación e Innovación en Hospitales Colombianos (RedI2)	2025	Red de colaboración interinstitucional entre los hospitales públicos y privados firmantes, con el fin de desarrollar actividades de investigación, innovación y educación en salud, en el marco del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI), para la producción de conocimiento científico y desarrollos que permitan contribuir a mejorar las condiciones de atención en salud de la población colombiana.

Gestión de valor para nuestros grupos de interés

Participación de los grupos de interés

GRI 2-29, 2-25

En el Hospital Alma Máter de Antioquia identificamos que el cumplimiento de nuestra misión institucional es un proceso colectivo, y es por eso que dirigimos nuestros esfuerzos para fortalecer, de manera estratégica, el vínculo con nuestros grupos de interés, priorizando cinco con quienes trabajamos conjuntamente para generar valor.

A continuación, detallamos los pilares de interacción con cada uno de ellos:

- **Usuarios y sus familias**

  Este grupo constituye un eje central de nuestro modelo de atención. Comprende a los pacientes, sus familias y cuidadores. Nuestro compromiso se traduce en la prestación de servicios bajo un modelo de atención humanizada y centrada en la persona, priorizando la seguridad del paciente y la mejora continua de la experiencia clínica para garantizar estándares de calidad superiores.

- **Empleados**

  Integrado por el talento humano asistencial, administrativo y operativo, así como por los aliados estratégicos. Nuestra gestión se focaliza en la promoción de un entorno laboral seguro, inclusivo y equitativo, fomentando el desarrollo integral (profesional y personal) de nuestro equipo, lo que se refleja en un alto sentido de pertenencia.

- **Academia**

  Como institución con vocación docente, mantenemos una alianza estrecha con la Universidad de Antioquia y otras instituciones, investigadores y estudiantes. Nuestra labor se orienta a la transferencia de conocimiento y la formación de nuevas generaciones. Promovemos activamente la innovación y el desarrollo tecnológico para responder a los retos del sector.

- **Proveedores**

  Conformado por las organizaciones que integran nuestra cadena de suministro. Basamos nuestra relación en principios de ética, transparencia y visión de largo plazo. Priorizamos la contratación responsable para dinamizar el desarrollo económico regional y consolidar alianzas que potencien el impacto positivo en nuestra operación y en el entorno.

- **Comunidad**

  Comprende a los habitantes de nuestra área de influencia y a los beneficiarios de nuestros programas sociales. Nuestro objetivo es ser un agente de transformación que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida, mediante acciones concretas que intervengan de manera positiva en los determinantes sociales de la salud y el bienestar colectivo.

Mecanismos de quejas y reclamos de los grupos de interés

- Oficina de Atención al Usuario y puntos de información
- Sistema de Gestión de PQRSDF
- Buzones de sugerencias
- Línea Transparente
- Asociación de Usuarios
- Comité de Convivencia
- Canales de comunicación como correos electrónicos, líneas telefónicas, oficinas de atención y buzones para situaciones de los empleados
- Comités de ética institucional

Nuestros *temas materiales*

Proceso para la definición de los temas materiales

GRI 3-1, 3-2

Valoramos el análisis de materialidad como un eje central de nuestra gestión estratégica, logrando así la identificación de los asuntos que impactan significativamente nuestra operación y generan valor compartido. Este proceso responde al objetivo de garantizar que nuestra hoja de ruta sea coherente tanto con las expectativas de nuestros grupos de interés como con los principios de sostenibilidad que rigen nuestro quehacer institucional.

La identificación de estos temas prioritarios se basa en un diagnóstico exhaustivo que integra diferentes mecanismos de escucha activa, tales como el análisis de PQRSDF, encuestas de percepción y diálogos directos con aliados. Este enfoque nos permite transformar las necesidades de los grupos de interés en oportunidades estratégicas, alineando siempre nuestras acciones con los estándares internacionales, el marco normativo nacional y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Finalmente, esta alineación nos facilita el cumplimiento de lo operativo y la consolidación de un modelo de gestión responsable y transparente. La priorización de los temas materiales optimiza el uso de los recursos y potencia nuestro impacto en los determinantes sociales de la salud, para asegurar que las decisiones institucionales garanticen la sostenibilidad del Hospital a largo plazo.

Lista de temas materiales

GRI 3

Tema material	Explicación del tema	Grupos de interés en los que genera impacto
Oportunidad y calidad en los servicios	Gestiones que faciliten un acceso oportuno a los servicios, con menos trámites, además de todos los esfuerzos para sumar a la calidad y excelencia de la atención.	Usuarios y sus familias
Atención humanizada centrada en la persona	Acciones que fortalecen la atención humanizada, la comunicación con los pacientes y sus familias, las mejoras en infraestructura y el mobiliario para una estancia confortable y una experiencia positiva de los grupos de interés.	Usuarios y sus familias Proveedores Empleados Comunidad Academia
Seguridad del paciente	Labores institucionales que buscan minimizar la ocurrencia de eventos evitables que afecten la salud y bienestar de los pacientes.	Usuarios y sus familias
Aprendizaje continuo	Acciones que suman a la formación y aprendizaje continuo de los colaboradores y comunidad, aportando al fortalecimiento de sus competencias desde el ser, saber y hacer.	Empleados Academia Comunidad
Estabilidad laboral	Gestiones que promuevan la dignidad en las condiciones laborales, el buen desempeño y la promoción de la igualdad y la inclusión.	Empleados
Calidad de vida del empleado	Gestiones que suman al bienestar físico, mental, social y a la conciliación de la vida laboral y familiar de los colaboradores, tanto vinculados como aquellos que hacen parte de las empresas contratistas.	Empleados Proveedores
Fortalecimiento de la vocación universitaria	Acciones que mejoran competencias en estudiantes y empleados, que incentivan la docencia y la investigación; el relacionamiento con la Universidad de Antioquia y las mejoras en infraestructura y tecnología.	Academia Empleados

Estrategia de RSE con proveedores	Materialización de los compromisos establecidos en la estrategia de responsabilidad social empresarial con proveedores.	Proveedores
Trabajo con comunidad	Actividades que se despliegan para trabajar con la comunidad vecina, promover la salud, prevenir la enfermedad e incentivar mejores hábitos de vida.	Comunidad Usuarios y sus familias
Gestión y cultura ambiental	Acciones que promueven la adecuada disposición de residuos y el cuidado de recursos como el agua, la luz y el papel, además de todas las acciones desarrolladas para identificar y controlar los aspectos ambientales significativos.	Usuarios y sus familias Empleados Proveedores Academia Comunidad
Desempeño económico	Estrategias para la sostenibilidad económica en el tiempo.	Usuarios y sus familias Empleados Comunidad Academia
Relacionamiento transparente y oportuno	Gestiones relacionadas con los clientes, respuesta a sus requerimientos y medición de su satisfacción.	Empleados Proveedores Usuarios y sus familias Academia Comunidad
Ética y buen gobierno	Acciones que promuevan una gestión ética y el buen gobierno en la organización, además de las buenas prácticas que se instauren para evitar la corrupción en todas sus formas.	Comunidad Academia

Social Ambiental Económico Gobierno

Nuestro compromiso con la salud, las personas y el futuro

GRI 2-23, 2-24

Establecemos y mantenemos compromisos institucionales orientados a una gestión ética, transparente, segura y sostenible, alineados con nuestra misión asistencial, docente e investigativa, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) priorizados.

Estos compromisos se formalizan mediante políticas y sus lineamientos que son aprobados por las instancias responsables y aplicables a todos los niveles de la organización, incluyendo personal asistencial, administrativo, proveedores, contratistas y aliados estratégicos.

Los compromisos asumidos por el Hospital se integran a la estrategia institucional y cobran vida en la gestión diaria, reflejándose en los siguientes logros:

Políticas estratégicas

Sostenibilidad

Humanización

Prestación de servicios de salud

Seguridad del paciente

Tema material

Oportunidad y calidad en los servicios

Atención humanizada centrada en la persona

Seguridad del paciente

Principales gestiones

- Crecimos en un 30% frente a 2024 en la atención de pacientes agudos en el Programa de Medicina Domiciliaria.
- Fortalecimos el Programa de Atención Domiciliaria mediante el modelo de extensión hospitalaria.
- Brindamos atención a 2.870 casos en la Clínica de Heridas.
- Realizamos 1.480 inserciones de catéteres sin eventos adversos y en tiempos óptimos con la práctica avanzada en terapia intravenosa.
- Logramos la implementación estandarizada de los consentimientos informados y el inicio de su digitalización.
- Iniciamos la prueba piloto del ciclo cerrado para la administración de medicamentos.
- Desarrollamos 5.813 acciones orientadas al cuidado emocional, espiritual y psicosocial, en el marco del Programa de Experiencia Centrada en la Persona, las cuales tuvieron 17.955 impactos positivos en pacientes, familiares, cuidadores y empleados.
- Realizamos el acompañamiento integral a 6.399 pacientes en condición de vulnerabilidad, asegurando que las barreras económicas, familiares, sociales o territoriales no interrumpieran la continuidad del tratamiento ni comprometieran la seguridad del egreso.
- Hicimos donaciones por más de veinte millones de pesos, a través del Fondo de Solidaridad, destinadas al apoyo alimentario para acompañantes, insumos de cuidado personal, aditamentos como caminadores y sillas de ruedas, transporte y alojamiento para pacientes y familias sin alternativas de estancia temporal. Estas acciones incidieron directamente en la adherencia al tratamiento y en un egreso seguro.
- Alcanzamos un indicador de tendencia global positiva del 98% de usuarios leales y satisfechos.
- Participamos en la jornada de salud en el barrio Granizal, liderada por el Departamento de Medicina Preventiva y de Salud Pública de la Universidad de Antioquia.

Políticas estratégicas

Docencia – Servicio

Investigación e innovación

Sostenibilidad

Tema material

Aprendizaje continuo

Fortalecimiento vocación universitaria

Trabajo con comunidad

Principales gestiones

- Certificamos a 54 profesionales en enfermería en el Diplomado en Cuidado al Paciente con Heridas y Ostomías.
- Formamos 14 técnicos en auxiliar de enfermería en convenio con el SENA.
- Educamos a más de 41.000 pacientes, promoviendo su participación en la seguridad de la atención.
- Realizamos el IV Congreso Nacional de Enfermería: Transformando el Cuidado, en alianza con la Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia, cuyos ejes temáticos estuvieron enfocados en el cuidado oncológico.
- Culminamos el año con un 87% de estudiantes de la Universidad de Antioquia del total de rotaciones realizadas.
- Recibimos 38 estudiantes extranjeros.
- Iniciamos 81 nuevos proyectos de investigación.
- Realizamos 63 publicaciones en revistas indexadas.
- Graduamos tres cohortes del curso de Atención Humanizada en Salud, desarrollado en alianza con la Gerencia de Diversidades Sexuales e Identidades de Género de la Alcaldía de Medellín.
- Brindamos 11 charlas virtuales a la comunidad.
- Formamos 57 integrantes de la comunidad vecina de ambas sedes en primeros auxilios.

Políticas estratégicas
Desarrollo humano
de los empleados

Tema material
Estabilidad laboral
Aprendizaje continuo
Calidad de vida del empleado

Principales gestiones

- Logramos que un 72% de los cargos de liderazgo fueran ocupados por mujeres y que el 66% de la planta de cargos del Hospital estuviera integrado por el género femenino.
- Evidenciamos, dentro de la estructura de contratación, una alta concentración de profesionales pertenecientes a las generaciones Millennials y Generación Z, con una participación femenina del 63%.

Políticas estratégicas
Desarrollo humano de los empleados
Estrategia RSE con proveedores

Tema material
Estabilidad laboral
Aprendizaje continuo
Calidad de vida del empleado

Principales gestiones

- Logramos el cumplimiento oportuno de la reforma laboral, aplicando los ajustes normativos a la operatividad de los procesos.
- Promovimos a 37 empleados por sus competencias.
- Obtuvimos el índice de rotación más bajo de los últimos años (1,3%).
- Invertimos más de $6.500 millones en programas de formación, bienestar y calidad de vida para los empleados.
- Registramos, en materia de accidentalidad, una tasa inferior (6,1%) frente al promedio del sector (8%), como resultado de la implementación de controles preventivos y programas de formación dirigidos a los empleados, los cuales han contribuido a la reducción de la siniestralidad.
- Avanzamos en una gestión efectiva con proveedores, garantizando capacitación en riesgos, acompañamiento en campo y cumplimiento normativo en actividades de alto riesgo.
- Culminamos con una ejecución del 100% el plan de formación continua para el personal de los procesos de lavandería, aseo, vigilancia y alimentación.

Políticas estratégicas

Sostenibilidad

Gestión de riesgos

Tema material

Gestión y cultura ambiental

Trabajo con comunidad

Principales gestiones

- Avanzamos en iniciativas conjuntas con la Alcaldía de Medellín, la Junta de Acción Comunal, las secretarías de Medio Ambiente y Salud, Emvarias y el Jardín Botánico, para el cuidado del sector aledaño al Hospital.
- Realizamos un aprovechamiento del 67% de los residuos generados.
- Aportamos para garantizar el mínimo vital de 2 niños menores de 3 años de la Guajira, mediante la gestión de 143 toneladas de residuos aprovechables.
- Obtuvimos una disminución del 35% en el uso de resmas de papel.
- Logramos la reducción del 13% en los residuos destinados a eliminación, frente al año anterior, y la recuperación de 7,4 toneladas de otros residuos.

Políticas estratégicas
Gobernanza institucional

Tema material

Ética y buen gobierno

Relacionamiento transparente y oportuno

Desempeño económico

Principales gestiones

- Iniciamos una articulación con la Gerencia de Diversidades Sexuales e Identidades de Género de la Alcaldía de Medellín para la formación de los empleados y las empresas aliadas en la atención respetuosa, inclusiva y segura para todas las personas que llegan al Hospital.
- Capacitamos al 91% de los empleados en SARLAFT/FPADM, SICOFS, PTEE y Código de Ética.
- Consolidamos el Comité de Muerte Digna.
- Fortalecimos los cinco comités de apoyo estratégico (Financiero y Contraloría Interna, Ética y Buen Gobierno, Riesgos, Mejoramiento y Gobierno Organizacional).

02

Estrategia
y Materialidad Institucional

Acompañamos *la vida* con cuidado y esperanza

Gestión del tema material

Oportunidad y calidad en los servicios

Atención humanizada centrada en la persona

Objetivo estratégico: : obtener resultados que muestren un impacto positivo en la salud de los usuarios, basados en un modelo de cuidado de alto valor.

Políticas estratégicas: Modelo de atención en salud, Humanización, Seguridad del paciente.

Grupos de interés: usuarios y sus familias

Proceso responsable: Dirección de Servicios de Salud

Programa, proyecto o iniciativa que lo despliega: estrategias de gestión clínica y Modelo de Atención en Salud Sermás.

Este tema material contempla las gestiones que facilitan un acceso oportuno a los servicios, con menos trámites, además de todos los esfuerzos para sumar a la calidad y excelencia de la atención.

GRI 3-3

Actividades globales de salud

Nuestra gestión clínica se desarrolló en un contexto de ajuste en la capacidad instalada, reconfiguración del portafolio de servicios y dinámicas estructurales en el sistema de salud. Aun así, garantizamos la continuidad del cuidado, priorizamos a los pacientes de mayor complejidad y sostuvimos altos estándares de calidad y seguridad clínica.

Realizamos 2.745.658 atenciones en salud, con una ocupación hospitalaria superior al 93%. Con un promedio de 545 camas disponibles, nuestros equipos clínicos gestionaron con rigor el ingreso de pacientes con cuadros complejos, coordinaron egresos seguros y lideraron las estancias hospitalarias prolongadas.

La mediana de estancia hospitalaria alcanzó los 9,9 días. Este indicador refleja nuestra condición de hospital de alta complejidad: atendemos pacientes que requieren más tiempo para estabilizarse, tratamientos prolongados, acompañamiento interdisciplinario y coordinación estrecha con las familias y las redes de cuidado.

Más allá de la hospitalización, nuestro compromiso con el cuidado también se refleja en el Programa de Pacientes Crónicos, que en 2025 acompañó a 7.787 personas a través de 114.375 actividades de seguimiento, control y educación en salud, manteniendo su rol fundamental en la prevención de descompensaciones, el monitoreo clínico permanente y la reducción de hospitalizaciones evitables, contribuyendo a una atención más humana y sostenible.

La gestión de la capacidad instalada fue uno de nuestros principales retos. A pesar de que el número promedio de camas disponibles disminuyó un 12% frente a 2024, la ocupación hospitalaria se incrementó hasta el 94%, reflejando una mayor efectividad en el uso de los recursos.

La distribución de camas respondió a las necesidades clínicas más críticas, con una proporción significativa destinada a la hospitalización de adultos, unidades de cuidado intensivo y urgencias, garantizando capacidad para la atención de pacientes con mayor riesgo y complejidad.

Este escenario nos exigió decisiones clínicas rigurosas, el fortalecimiento de la gestión del egreso y una coordinación permanente entre equipos asistenciales, administrativos y de apoyo diagnóstico, siempre con el foco en la seguridad del paciente y la calidad del cuidado.

Aunque no contamos con un servicio de ginecobstetricia, atendimos seis partos espontáneos. Cada nacimiento fue posible gracias a la entrega, el compromiso y la sensibilidad humana de nuestro personal asistencial que, más allá de su rol técnico, acompañó a las madres con cuidado y calidez. Estos eventos se convirtieron en un símbolo de esperanza y en una afirmación de que la vida siempre merece ser protegida.

Este año nos dejó aprendizajes relevantes para la sostenibilidad de nuestro modelo de atención:

- Cuando la capacidad se reduce, la priorización clínica se convierte en el principal garante de la equidad y la seguridad.
- La atención de alta complejidad requiere no solo infraestructura, sino también equipos cohesionados y decisiones oportunas.
- Programas como el seguimiento de pacientes crónicos son esenciales para cuidar a las personas más allá del entorno hospitalario.

Cuidar cuando más se necesita: decisiones clínicas en un año de grandes retos

En 2025, nuestra gestión clínica demostró que, en escenarios de alta exigencia, es posible sostener el cuidado, proteger la vida y dar sentido humano a cada indicador.

Actividades globales de salud
2’745.658

Promedio días estancia Sede Principal
9,9 *Mediana de estancia hospitalaria*

Porcentaje ocupacional Sede Principal
93,8%

Promedio anual de camas

545

Resumen de las principales actividades en salud

	2025
Consulta externa	106.593
Actividades PyP	3.995
Salud oral	27.086
Laboratorio clínico	576.612
Imágenes diagnósticas	141.153
Cirugías	12.015
Consultas en Urgencias	19.885
Egresos hospitalarios	14.330

Atención ambulatoria sostenible al servicio de la comunidad

La operatividad de nuestra sede Prado se fundamenta en un enfoque de sostenibilidad que prioriza la experiencia del paciente, permitiéndole acceder en una sola jornada a consultas médicas, exámenes diagnósticos y educación en autocuidado.

Realizamos 198.325 actividades en salud, asociadas a 79.181 consultas externas (general y especializada), 27.086 consultas de salud oral, 3.995 actividades de promoción y prevención, 57.148 pruebas de laboratorio clínico, 30.209 imágenes de ayudas diagnósticas y complementación terapéutica y 706 cirugías, atendiendo una demanda significativa con criterios de eficiencia y responsabilidad.

Desde nuestro Programa de Crónicos, acompañamos a 7.787 pacientes y ejecutamos 114.375 actividades asistenciales y de educación en salud y autocuidado. Estas acciones nos permitieron anticipar complicaciones, reducir consultas evitables y mejorar la calidad de vida de los usuarios.

Fue un año de decisiones conscientes, donde gracias al trabajo articulado entre médicos, enfermeras, odontólogos, personal administrativo y equipos de apoyo, logramos poner a nuestros pacientes en el centro de la atención, al tiempo que cuidamos los recursos y fortalecimos la resiliencia institucional. Así, nuestra sede Prado cerró el 2025 reafirmando que una gestión eficiente también puede ser profundamente humana.

Pacientes en Programa de Crónicos Sermás

Número de pacientes	N° de actividades desarrolladas
7.787	**114.375**

**Aplica solo al Programa de Salud (pacientes cápita)*

Atención Domiciliaria: tecnología y calidad para cuidar en casa

Nuestro Programa de Atención Domiciliaria consolida un modelo de cuidado seguro, resolutivo y humanizado que traslada la capacidad técnica de un hospital de alta complejidad al entorno del hogar. A través de talento humano especializado, protocolos clínicos estandarizados y herramientas tecnológicas de seguimiento, garantizamos continuidad asistencial, gestión integral del riesgo y mayor bienestar para los pacientes y sus familias.

Durante el 2025, el programa alcanzó hitos relevantes, entre ellos la incorporación de nuevos servicios dirigidos a la Policía Nacional, con la formalización de una alianza estratégica que amplía la cobertura y fortalece la capacidad operativa del servicio.

Programa de Pacientes Crónicos

1.685
pacientes atendidos

41.395
servicios prestados

Programa de Pacientes Agudos

2.596
pacientes atendidos *(30,3 % más frente a 2024)*

51.486
servicios prestados

La efectividad del modelo se refleja en un índice de ingresos hospitalarios del 1%, significativamente inferior a la meta institucional del 6%. Este resultado evidencia un seguimiento clínico oportuno, intervenciones tempranas y una gestión del riesgo orientada a evitar descompensaciones y hospitalizaciones prevenibles.

La percepción de nuestros usuarios respalda este desempeño: el programa alcanzó un 94% de satisfacción y un 95% de experiencias positivas.

Retos 2026

Para 2026, nos proponemos consolidar un Modelo de Extensión Hospitalaria integral que articule de manera efectiva la atención presencial en el domicilio, con soluciones de telemonitoreo y telemedicina para fortalecer la continuidad del cuidado más allá del entorno hospitalario, optimizar recursos, mejorar resultados clínicos y ampliar el acceso, garantizando una atención de alta complejidad más cercana, oportuna y eficiente.

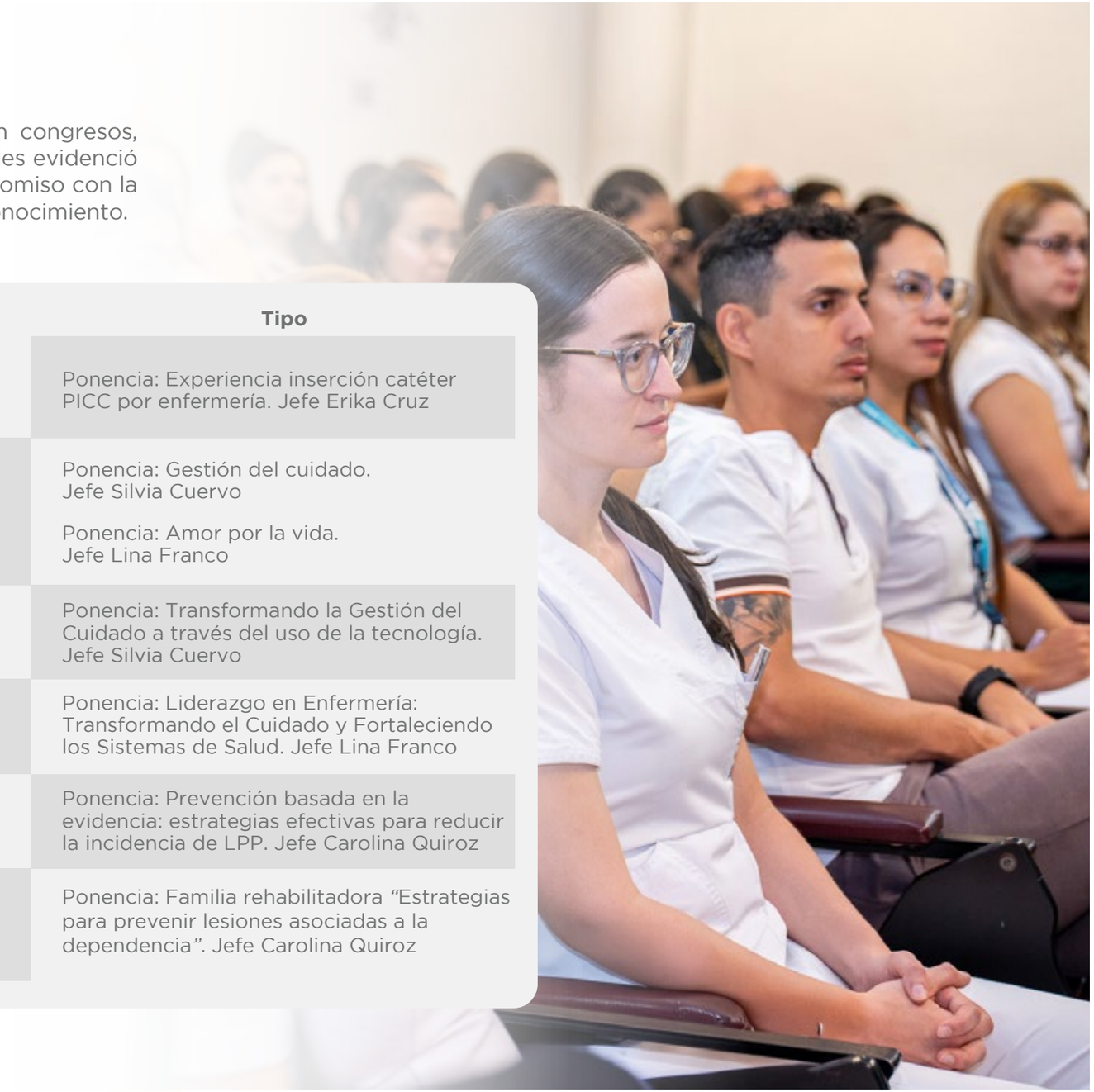
Gestión *del cuidado* de enfermería

Durante el 2025, nuestra institución fortaleció de manera significativa el liderazgo y las prácticas avanzadas del personal de enfermería y terapias de apoyo, consolidando modelos de alto impacto como la Clínica de Heridas, Gestión de Casos y la Práctica Avanzada en Terapia Intravenosa. Estas estrategias, articuladas con procesos de formación continua, producción académica y estandarización de la práctica clínica, contribuyeron al mejoramiento de la calidad de la atención, la seguridad del paciente y el desempeño institucional.

En este periodo, desde el área de enfermería avanzamos de manera decidida en la formación del talento humano y la consolidación de un modelo de cuidado seguro y eficiente. Continuamos con la formación de técnicos y diplomados especializados en heridas y ostomías, logrando la certificación de 54 profesionales e implementamos un programa de liderazgo que impactó al 75% del personal profesional de enfermería, fortaleciendo sus competencias clínicas, administrativas y de toma de decisiones.

De forma paralela, nuestra participación en congresos, foros y seminarios nacionales e internacionales evidenció un alto nivel de liderazgo profesional, compromiso con la excelencia del cuidado y la producción de conocimiento.

Institución	Tema	Tipo
AMCI (Congreso Internacional de Medicina Crítica y Cuidados Intensivos)	Congreso Internacional de Cuidado Intensivo	Ponencia: Experiencia inserción catéter PICC por enfermería. Jefe Erika Cruz
Uniremington	Simposio internacional del cuidado de la salud 15 de mayo	Ponencia: Gestión del cuidado. Jefe Silvia Cuervo Ponencia: Amor por la vida. Jefe Lina Franco
OES	34° Foro internacional OES	Ponencia: Transformando la Gestión del Cuidado a través del uso de la tecnología. Jefe Silvia Cuervo
Universidad Nacional de Colombia	XXIX Seminario Internacional de Cuidado	Ponencia: Liderazgo en Enfermería: Transformando el Cuidado y Fortaleciendo los Sistemas de Salud. Jefe Lina Franco
Universidad de Antioquia	Stop UPP	Ponencia: Prevención basada en la evidencia: estrategias efectivas para reducir la incidencia de LPP. Jefe Carolina Quiroz
Hospital Universidad del Norte	Abordaje integral de las lesiones por presión: ciencia del cuidado y participación del cuidador	Ponencia: Familia rehabilitadora “Estrategias para prevenir lesiones asociadas a la dependencia”. Jefe Carolina Quiroz



En el ámbito asistencial, nuestra Clínica de Heridas atendió 2.275 casos complejos, equivalentes al 79 % del total de pacientes gestionados, reflejando el impacto clínico del modelo especializado.

Asimismo, la estrategia de Gestión de Casos intervino de manera efectiva a 29.318 usuarios, garantizando continuidad del cuidado y uso eficiente de los recursos. Desde la Práctica Avanzada en Terapia Intravenosa, realizamos 1.480 inserciones de catéteres sin eventos adversos y en tiempos óptimos de atención. La adherencia a los procedimientos alcanzó el 94 %, dentro de la meta institucional.

Adherencia a los principales procedimientos de enfermería

Porcentaje de Adherencia Global **94%**

Por cuarto año consecutivo, realizamos el IV Congreso Nacional de Enfermería: Transformando el Cuidado de Enfermería, consolidándose como un espacio académico de alto impacto gracias a la alianza estratégica con la Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia y al respaldo de investigadores, académicos y aliados del sector comercial, permitiendo una actualización científica de gran nivel. Los temas centrales, enfocados en el cuidado oncológico, fueron abordados por expertos locales y nacionales que compartieron experiencias, investigaciones y propuestas orientadas a una atención más humana, segura y de calidad. Para esta ocasión contamos con la participación de 140 personas, consolidando un escenario de aprendizaje y reflexión que reafirmó el papel fundamental de la enfermería en la atención de pacientes que requieren cuidados oncológicos, así como nuestro compromiso con el fortalecimiento académico y la visibilidad de la profesión en el país.

Otras Formaciones en enfermería ejecutadas en el año

Formación en Técnico Auxiliar de Enfermería

Estudiantes **14**

Diplomado en cuidado al paciente con heridas y ostomías en colaboración con CONVATEC

Estudiantes **26**

Diplomado de heridas de lo básico a lo avanzado, en colaboración con la facultad de enfermería y CURATIV

Estudiantes **28**

Clínica de heridas

Pacientes atendidos durante el año 2025 **2.870**

Gestión de casos

Pacientes atendidos durante el año 2025 **29.318**

Retos 2026

- Continuar la formación en liderazgo y habilidades blandas para la vida.
- Realizar el V Congreso Nacional de Enfermería en convenio con la Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia.
- Culminar investigaciones en curso hasta la publicación de artículos.
- Continuar la formación en Diplomado de Heridas y Ostomías: de lo básico a lo avanzado y el Diplomado en Gestión de Casos y Continuidad de los Cuidados.
- Fortalecer las relaciones con la Facultad de Enfermería de la UdeA para realizar otros cursos y diplomados.
- Iniciar el Diplomado de Rehabilitación Cardiopulmonar.
- Posicionar el Hospital como centro de referenciación de prácticas encaminadas a la prevención de lesiones por presión.
- Continuar el entrenamiento y certificación en catéter central de inserción periférica (PICC) guiado por ecógrafo.

Unidades *funcionales* para cuidados de alto valor

La prestación de los servicios se estructura a través de Unidades Funcionales, un modelo de gestión que fortalece la transversalidad de la atención, promueve la integración en red y asegura una administración eficiente de los recursos. Este enfoque permite articular la atención clínica con una visión de integralidad financiera al operar como unidades de costos interdependientes e independientes, y mantener el foco en las necesidades de salud de los pacientes.

Las Unidades Funcionales están conformadas por equipos multidisciplinarios liderados por especialistas, alineados con la Plataforma Estratégica Institucional y el Modelo de Atención en Salud Sermás. Su operación se sustenta en la adopción de las mejores prácticas clínicas, la gestión del conocimiento y el seguimiento permanente a resultados clínicos, indicadores de desempeño y resultados financieros, elementos clave para garantizar la sostenibilidad institucional.

A continuación, presentamos los resultados consolidados de las Unidades Funcionales durante el 2025.

Unidad Funcional de Donación y Trasplantes

Un compromiso con las segundas oportunidades

Desde nuestra Unidad Funcional de Donación y Trasplantes, en el 2025 reafirmamos nuestro compromiso como Hospital donante, un título que nos reta permanentemente a convertirnos en motores de esperanza para pacientes y familias que, al igual que nosotros, creen en las segundas oportunidades.
El trabajo en equipo e interdisciplinario de la Unidad se vio reflejado en la coordinación quirúrgica, el uso de técnicas efectivas y eficientes y la optimización de recursos, priorizando la seguridad de los pacientes y la calidad de los procesos para llegar a resultados tan alentadores como un 100% en la satisfacción global del área.

Esto nos motiva a continuar avanzando por el firme camino por el que venimos transitando año tras año para hacer posible que cientos de personas continúen escribiendo su propia historia.

Nuestros resultados

	2025
Hígado	3
Riñón	34
Médula ósea	16
Tejido osteomuscular	39
Tejido cardiovascular *(Tejido Vascular y válvulas cardiacas)*	3

Satisfacción global de la Unidad Funcional de Donación y Trasplantes **100%**

Proyectos de investigación activos a 2025 **14**

Retos 2026

Para el 2026 la Unidad tiene proyectado diferentes retos, entre los que se destacan:

- Lograr una cobertura operativa óptima para minimizar los tiempos de isquemia fría, impacto directo en la mejora de los resultados de salud postrasplante.
- Potenciar el trasplante renal de donante vivo, con la meta de realizar al menos un procedimiento bimensual en 2026.
- Incrementar la frecuencia operativa del trasplante hematopoyético con miras a alcanzar la meta de un trasplante semanal.
- Retomar la realización de trasplantes pancreáticos.
- Continuar trabajando en el fortalecimiento de la cultura de la donación.
- Estrechar el vínculo con la Universidad de Antioquia, potenciando nuestro rol en docencia, investigación aplicada e integración académica.
- Fomentar el relacionamiento con instituciones trasplantadoras locales y nacionales para generar espacios de referenciación, entrenamiento cruzado e investigación conjunta.

Yo ya no confiaba

en mi corazón...

Yo ya no confiaba *en mi corazón*

Ana llegó a la consulta y antes de sentarse dijo:

—Doctor, yo no sé qué me está pasando, pero ese corazón mío anda como loco—.Se acomodó en la silla, se llevó la mano al pecho y empezó a contar, con un tono entre resignado y preocupado.

—Vea, eso me empieza de un momento a otro. Estoy tranquila, sentada y de pronto siento que el corazón se me va a salir. Es como si estuviera corriendo y yo estoy quieta. Me late aquí en la garganta muy fuerte y desordenado. Me empieza a faltar el aire. Pero, doctor, no es que me duela, es peor, es como una angustia que me sube.

Hace una pausa.

—Y me mareo. Me tengo que quedar quietica porque siento que me voy pa' un lado. Ya me da miedo salir sola. Imagínese que el otro día iba pa' la tienda y me tocó devolverme porque me dio eso otra vez.

No era un episodio aislado, Ana llevaba meses así.

—Por la noche es lo peor —dijo bajando la voz—. Me despierto porque siento el corazón raro, entonces me pongo a contar los latidos. Yo antes ni sabía que el corazón se podía sentir tanto, pero ahora lo siento todo el tiempo.

Lo más difícil no era el síntoma en sí, era la zozobra de no saber cuándo iba a aparecer.

Ana terminó de contar todo y el médico le preguntó:

—¿Y eso cuánto le está durando cuando le da?

—A veces minutos, otras veces más. Y yo ahí quieta, esperando a que se me pase.

Él tomó nota y luego le explicó:

—Por lo que me describe, su corazón está perdiendo el ritmo por momentos. No es que esté débil ni que se vaya a detener, es que las señales eléctricas que lo hacen latir se desordenan.

Ella frunció el ceño.

—¿O sea que se me va a parar?

—No —respondió él, mirándola directo—. No es eso. Su corazón sigue latiendo, solo que a veces pierde el ritmo. Y cuando eso pasa, usted siente esa aceleración, el mareo y la falta de aire.

Los estudios confirmaron lo que sospechábamos: era fibrilación auricular, un tipo de arritmia frecuente en adultos. Cuando le explicamos el resultado, Ana hizo la pregunta que muchos hacen:

—¿Y eso es peligroso?

—Puede traer complicaciones si no se trata —le explicó el especialista—, pero lo importante es que lo detectamos y que tenemos opciones.

Le hablaron de medicamentos y de un procedimiento llamado ablación.

—Se lo voy a explicar sencillo —le dijo el médico—. Hay unas venitas en el corazón que están mandando señales eléctricas desordenadas. Lo que hacemos en la ablación es entrar con unos catéteres muy delgados por la ingle, llegar hasta el corazón y aislar esas señales. Es como apagar el *"cablecito"* que está causando el problema.

Ana lo miró en silencio.

—¿Y me van a abrir el pecho?

—No. No es cirugía abierta, es un procedimiento mínimamente invasivo. Usted está acompañada todo el tiempo por el equipo y monitoreada. Nuestro objetivo es que su corazón vuelva a latir de forma regular y que usted deje de vivir pendiente de cuándo le va a dar el próximo episodio.

Ella respiró profundo.

—Doctor, yo ya no confío en mi corazón. Eso es lo que más me asusta.

Esa frase quedó en el consultorio.

La decisión fue compartida. Ana no dijo que sí de inmediato. Se quedó pensando y preguntó lo que cualquiera preguntaría:

—¿Y si no funciona?—

—¿Y si me vuelve a dar?—

—¿Cuánto me demoro en recuperarme?—

El médico no esquivó las preguntas.

—Nada en medicina es del cien por ciento, Ana. Pero este es un procedimiento que hacemos con mucha frecuencia. Solo el año pasado realizamos más de 300 ablaciones como la suya. Y en total, en la Unidad hicimos más de 1.200 procedimientos cardiovasculares.

Ella abrió los ojos.

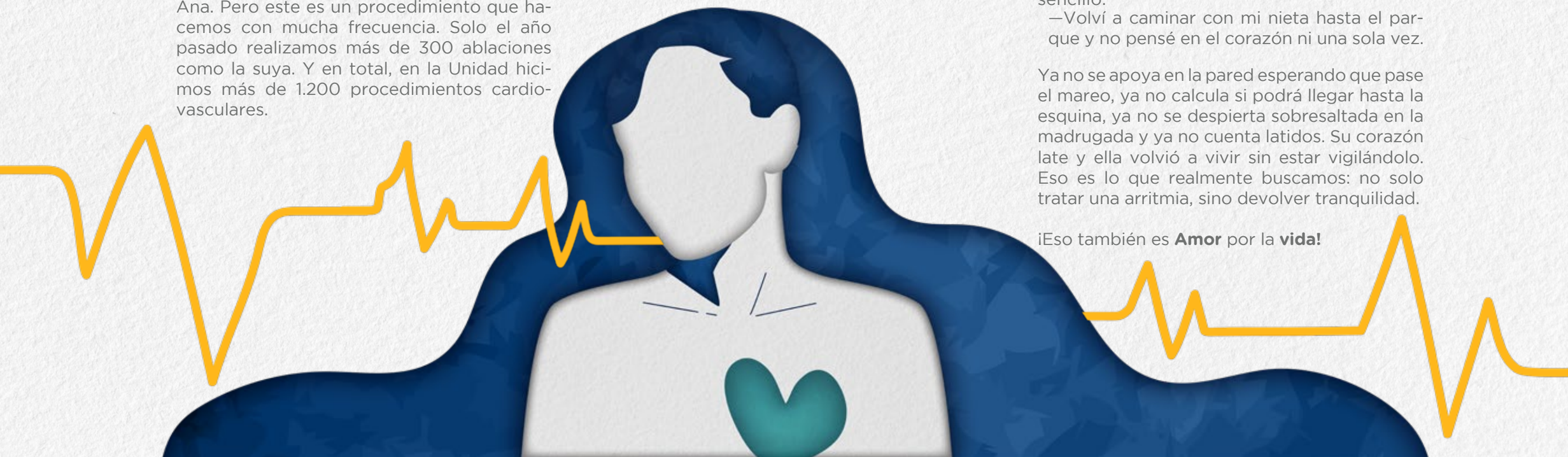
—¿Tantos?

—Sí. Es algo que hacemos todos los días. Nuestro equipo está entrenado para esto y los resultados son comparables con hospitales grandes de referencia. Más del 95 % de los pacientes se sienten satisfechos con el resultado.

Ana volvió a lo suyo, más concreta:

—¿Y yo cuándo vuelvo a mi vida normal?

—La recuperación suele ser rápida. En pocos días puede estar caminando tranquila. Lo que buscamos es que deje de vivir pendiente del próximo episodio y que vuelva a confiar en su corazón.



Ella bajó la mirada un momento.

—Es que yo ya me acuesto pensando que me va a dar otra vez...

—Y esa es justamente la idea —respondió él—. Que deje de acostarse con miedo.

Las cifras daban tranquilidad, pero lo que realmente pesaba en esa decisión no era el porcentaje ni el crecimiento del 69 %. Era algo más simple: Ana quería volver a dormir sin contar latidos.

El procedimiento salió bien. Los primeros días estuvo atenta a cualquier sensación distinta. Es normal. Cuando uno ha vivido con síntomas impredecibles, necesita tiempo para volver a confiar.

En el control, semanas después, dijo algo sencillo:

—Volví a caminar con mi nieta hasta el parque y no pensé en el corazón ni una sola vez.

Ya no se apoya en la pared esperando que pase el mareo, ya no calcula si podrá llegar hasta la esquina, ya no se despierta sobresaltada en la madrugada y ya no cuenta latidos. Su corazón late y ella volvió a vivir sin estar vigilándolo. Eso es lo que realmente buscamos: no solo tratar una arritmia, sino devolver tranquilidad.

¡Eso también es **Amor** por la **vida!**

Unidad Funcional Cardiovascular

Cada latido, un nuevo corazón

Nuestra Unidad Funcional Cardiovascular, especializada en el tratamiento de patologías cardíacas de alta complejidad, trabajó bajo tres propósitos fundamentales: resultados clínicos seguros, uso responsable de recursos y atención centrada en la persona, retos que nos llevaron a la realización de 1.209 procedimientos, divididos entre hemodinamia, electrofisiología y cirugía cardiovascular, lo cual representa un aumento del 13% comparado con los resultados del año anterior.

En el caso de hemodinamia, realizamos 700 procedimientos que representan una variación positiva del 12% con respecto al 2024, sobresaliendo las intervenciones de coronaria compleja apoyada en guía por IVUS y las terapias de modificación de calcio para optimizar la expansión de stent en lesiones calcificadas.

Los procedimientos de electrofisiología tuvieron un aumento del 69%, pasando de 191 en el 2024 a 323 en el 2025, destacándose las ablaciones avanzadas, como el caso de los aislamientos de venas pulmonares.

Con relación a las cirugías cardiovasculares, es importante resaltar que su número obedece a decisiones técnicas que, basadas en evidencias científicas y el perfil de cada paciente, demostraban menor riesgo a través de técnicas mínimamente invasivas, lo cual impactó directamente con el total de procedimientos realizados de este tipo.

En consulta externa, desde cardiología clínica crecimos alrededor del 30% frente a años previos, una señal de acceso oportuno y de continuidad del cuidado.

Con relación al indicador que da cuenta de la satisfacción de los pacientes atendidos en nuestra Unidad Funcional Cardiovascular, más del 95% evidencian una experiencia positiva, con un atributo que pacientes y familias repiten reiteradamente: la calidez humana del equipo.

La gestión del conocimiento fue otro aspecto positivo, con la participación de sus profesionales en eventos nacionales e internacionales y la estructuración del Diplomado en Falla Cardíaca que se desarrollará en el 2026, fortaleciendo así el nombre de nuestro Hospital y el desarrollo de prácticas investigativas y de educación continua.

Satisfacción global de la Unidad Funcional Cardiovascular **95%**

Retos 2026

- Asegurar la estabilidad financiera para sostener el valor creado.
- Continuar con la renovación tecnológica.
- Aumentar la realización de procedimientos de alta complejidad.

Unidad de Cáncer

Cada historia, miles de sueños

Nuestra Unidad de Cáncer consolidó su modelo de atención integral, orientado a brindar cuidado humano, seguro y oportuno tanto en el ámbito ambulatorio como en hospitalización. La articulación de equipos clínicos especializados, protocolos basados en evidencia y procesos centrados en el paciente, permitió fortalecer la experiencia asistencial y optimizar los resultados en salud.

Uno de los principales avances del año fue la optimización del tratamiento ambulatorio, priorizando la administración segura de quimioterapia mediante estrictos procesos de identificación y verificación clínica. Esta estrategia impactó positivamente el bienestar emocional de pacientes y cuidadores, al reducir estancias hospitalarias innecesarias y favorecer la permanencia en su entorno familiar.

Como resultado, logramos una disminución del 12% en la quimioterapia administrada de forma intrahospitalaria frente a 2024, contribuyendo a mejorar indicadores operativos como el giro cama y a ampliar la disponibilidad de servicios para otros pacientes que requerían atención oportuna.

En el componente quirúrgico, el compromiso y la capacidad de adaptación del talento humano permitieron un incremento del 13% en los procedimientos oncológicos realizados, reafirmando la capacidad resolutiva de la Unidad y su respuesta efectiva en contextos de alta demanda y complejidad clínica.

En el ámbito académico y científico, contamos con 8 proyectos de investigación en curso, liderados por especialistas en cirugía oncológica. Esta actividad investigativa refleja el compromiso institucional con la generación de conocimiento, la innovación terapéutica y el fortalecimiento de la oncología quirúrgica basada en evidencia.

Oportunidad promedio año (en días)

Oportunidad en el diagnóstico de oncología	11
Oportunidad en la primera valoración por especialista oncológico	6
Oportunidad inicio tratamiento oncoespecífico	7

Satisfacción global de la Unidad Funcional de Cáncer	100%

Retos 2026

- Estabilizar el abastecimiento de insumos y terapias oncológicas.
- Ampliar el recurso humano en consulta externa de hematología: hematoncológica - oncología clínica.
- Implementar un sistema estructurado de medición y seguimiento de desenlaces clínicos.
- Incorporar la medición sistemática de la tasa de supervivencia de los pacientes atendidos en la Unidad, como indicador clave de resultados en salud, que permita evaluar la efectividad de los tratamientos, apoyar la toma de decisiones clínicas y fortalecer los procesos de mejora continua.
- Fortalecer la gestión del conocimiento, investigación y ensayos clínicos.
- Aumentar la participación en el eje de gestión del conocimiento, promoviendo el desarrollo de proyectos de investigación, publicaciones científicas y ensayos clínicos, con el objetivo de consolidar a la Unidad como referente académico y científico en el abordaje integral del cáncer.

Unidad de Especialidades Quirúrgicas

Alta precisión al servicio de la vida

Nuestra Unidad de Especialidades Quirúrgicas reafirmó su compromiso de garantizar una atención quirúrgica segura, oportuna y de calidad, sin perder de vista la dignidad de cada paciente y el sentido misional del Hospital.

Nuestra labor se vio complementada por las incorporaciones tecnológicas, el compromiso del personal asistencial y administrativo y la adaptación a las condiciones de la institución y del sector salud, aportando a la sostenibilidad desde varios frentes: indicadores de calidad y de seguridad dentro de los estándares establecidos, optimización de recursos físicos y humanos, formación y transferencia de conocimiento para el personal asistencial (entrenamiento en miembro superior y fortalecimiento del grupo de manejo sanguíneo, entre otros) y la formulación de la Clínica de la Diversidad Sexual como una apuesta de impacto social para fortalecer la inclusión, el respeto y la atención diferencial.

De igual forma, en el 2025 fortalecimos, de manera significativa y gracias al liderazgo de especialistas de diferentes disciplinas quirúrgicas y anestesiología, nuestro compromiso con la investigación clínica y la innovación, mediante el desarrollo de múltiples estudios orientados a mejorar los desenlaces en salud, la calidad de vida de los pacientes y la toma de decisiones basadas en evidencias. Las investigaciones abordaron áreas prioritarias como cáncer, patología vascular periférica, pie diabético, trauma, ortopedia e infecciones asociadas a procedimientos quirúrgicos, incorporando enfoques multicéntricos, observacionales y el uso de herramientas innovadoras como la inteligencia artificial.

También impulsamos la formación y el desarrollo del talento humano especializado, mediante patrocinios, rotaciones internacionales y procesos de capacitación interna en áreas estratégicas como ortopedia, artroscopia, miembro superior y subespecialidades de pie y tobillo, lo cual se ve reflejado en la ampliación de nuestro portafolio de servicio, en la calidad asistencial y la reducción de remisiones externas.

Satisfacción global de la Unidad de Especialidades Quirúrgicas **100%**

Retos 2026

Para el 2026 nos hemos trazado retos orientados a la consolidación y ampliación de nuestra capacidad asistencial, académica y reputacional, entre ellos:

- Fortalecer la realización de procedimientos urológicos con láser Holmium, asegurando su uso sostenido y el aumento progresivo de los casos.
- Continuar y reforzar el grupo de PBM (Patient Blood Management), liderado por el equipo de anestesiología, enfocado en estrategias de ahorro sanguíneo mediante la optimización y reposición de la hemoglobina con medicamentos.
- Continuar con la formación en miembro superior, incorporando profesionales externos a la institución.
- Consolidar la Clínica de Diversidad Sexual para convertirla en un referente de ciudad, garantizando una atención integral, interdisciplinaria, segura y humanizada, en concordancia con el enfoque institucional de inclusión, equidad y atención personalizada y diferencial.

Unidad de Cuidado Crítico

Aprendizajes, desafíos y humanidad

En nuestra Unidad de Cuidado Intensivo incrementamos la complejidad de los pacientes con patologías neurocríticas con el esfuerzo y la dedicación de un equipo interdisciplinario con alta vocación y capacidad resolutiva, priorizando el acompañamiento a las familias que atravesaban momentos de profunda incertidumbre y miedo. Esto nos permitió construir un enfoque mucho más amplio, en el que no solo tratamos una patología específica, sino que también ofrecimos un espacio de atención humana y personalizada a cada paciente.

Alcanzamos índices de satisfacción del usuario del 100%, redujimos significativamente las quejas y registramos un aumento considerable de felicitaciones frente al 2024. En el plano operativo, mantuvimos porcentajes de ocupación elevados y un promedio de días de estancia estable, tanto en UCI como en UCE, preservando la estandarización de los servicios para consolidar un perfil clínico orientado hacia las especialidades médicas, quirúrgicas y neurológicas de alta complejidad.

El año también estuvo marcado por hitos de gran relevancia. Respondimos con agilidad a la baja ocupación del primer semestre mediante el cierre temporal de once camas en la UCI médica, y en octubre llevamos a cabo su exitosa reapertura. Además, implementamos una estrategia de administración de medicamentos liderada por nuestros jefes de enfermería y mantuvimos un portafolio activo de 18 proyectos de investigación.

La sostenibilidad de nuestra Unidad de Cuidado Intensivo no dependió únicamente de cifras, también de la capacidad de todo nuestro equipo para sostener resultados clínicos en escenarios cambiantes y exigentes, garantizando una atención digna, segura y técnicamente competente para los pacientes críticos del Hospital.

Satisfacción global de la Unidad de UCI - UCE	100%

Contribución a la gestión del conocimiento

Portafolio de investigación en la UCI

Proyectos activos	18
Finalizado publicado	3
En revisión listos para comité	2
En desarrollo activo	5
En conceptualización	6

Líneas temáticas consistentes

- Ventilación mecánica
- Rehabilitación
- Ecografía en UCI
- Farmacología critica
- Comunicación con familia
- Inteligencia artificial

Logros significativos de la gestión

Durante el 2025 alcanzamos hitos relevantes para la operación asistencial y la calidad del cuidado:

- Implementamos la estrategia de administración de medicamentos exclusivamente por jefes de enfermería, con impacto positivo en la reducción del riesgo asociado al proceso de medicación y en la estandarización del cuidado.
- Actualizamos equipos biomédicos esenciales para el soporte respiratorio y hemodinámico, fortaleciendo la capacidad tecnológica de la unidad.
- Incorporamos nuevas terapias orientadas a la recuperación funcional temprana en pacientes críticos, incluyendo el programa de rehabilitación pulmonar.
- Desarrollamos estrategias para la optimización de insumos de alto costo, que permitieron disminuir el gasto sin comprometer las guías de práctica clínica ni los estándares de seguridad.

Retos 2026

- Reducir los eventos adversos prevenibles en un contexto de creciente complejidad clínica.
- Reforzar la adherencia a protocolos y mantener la vigilancia activa.
- Sostener y fomentar la formación continua del talento humano.
- Disminuir la rotación de personal manteniendo las curvas de aprendizaje y fortaleciendo las competencias de gestión clínica.
- Ampliar la participación en investigación aplicada hacia la práctica asistencial.

Donde *cada historia* importa:

nuestro compromiso con la dignidad y la empatía

Gestión del tema material
Seguridad del paciente

Objetivo estratégico: obtener resultados que muestren un impacto positivo en la salud de los usuarios, basados en un modelo de cuidado de alto valor.

Políticas estratégicas: Seguridad del paciente

Grupos de interés: usuarios y sus familias

Proceso responsable: Gestión del Mejoramiento

Programa, proyecto o iniciativa que lo despliega: Programa de Seguridad del Paciente.

Este tema material incluye las actividades institucionales que promueven una atención segura, minimizando el riesgo de eventos adversos e incidentes prevenibles que afecten el bienestar de los usuarios del Hospital Alma Máter.

GRI 3-3

Cuidado y seguridad en cada contacto

Nuestro proceso de Seguridad del Paciente se consolidó como un eje estratégico para la sostenibilidad institucional, integrando la gestión del riesgo, la prevención del daño y el fortalecimiento de una cultura de cuidado compartido. En un contexto retador para el sistema de salud, este proceso reafirmó que la seguridad del paciente es una decisión organizacional que se sostiene en el compromiso ético, humano y técnico de la institución.

Entre las principales acciones que desarrollamos se destaca el fortalecimiento de la implementación estandarizada de los consentimientos informados y el inicio de su digitalización. Esta iniciativa mejoró la trazabilidad de la información clínica, facilitó la comprensión de los procedimientos por parte de los pacientes y fortaleció la toma de decisiones informadas, aportando a la sostenibilidad legal, ética y asistencial de la institución.

En el marco del proyecto de Hospital Inteligente, iniciamos la implementación del ciclo cerrado para la administración de medicamentos, fortaleciendo la verificación del paciente, el medicamento, la dosis y la vía correcta. Esta estrategia contribuyó a la reducción del riesgo de errores, a la optimización de los tiempos operativos y al fortalecimiento de la confianza del talento humano, permitiéndole concentrarse en actividades propias del cuidado.

El seguimiento a los indicadores trazadores evidenció un aumento en los eventos adversos, asociado principalmente a factores administrativos, limitaciones en la disponibilidad de recursos y alta demanda asistencial. Frente a este escenario, desde el proceso de Seguridad del Paciente se priorizó un enfoque preventivo y de aprendizaje institucional, fortaleciendo el acompañamiento a los servicios y el cuidado del talento humano como condición esencial para una atención segura.

A partir del mes de octubre, la reorganización del equipo impulsó el fortalecimiento del autocontrol en los servicios asistenciales y la corresponsabilidad en la gestión del riesgo, promoviendo una cultura de seguridad más consciente y reflexiva.

Como una acción de alto impacto, intensificamos las estrategias educativas dirigidas a pacientes y familias, promoviendo su participación en la seguridad de la atención. A través de espacios educativos, se reforzaron prácticas clave como la correcta identificación del paciente, el uso seguro de medicamentos y la comunicación efectiva con el equipo de salud. En este marco, durante 2025 desarrollamos 43 sesiones educativas que impactaron directamente a 602 usuarios y se consolidó la buena práctica de fomento del autocuidado. El número de pacientes educados pasó de 10.639 en 2024 a 41.397 en 2025, evidenciando un crecimiento sostenido y un mayor alcance institucional. Como resultado de este enfoque integral surgió el Programa Cuidarte, una estrategia colaborativa orientada al acompañamiento emocional de pacientes y familias.

Estas acciones reafirman que la sostenibilidad de nuestro proceso de Seguridad del Paciente trasciende los indicadores clínicos y se consolida en una atención integral, humana y corresponsable, alineada con los principios de atención centrada en la persona y mejora continua de la calidad en salud.

Gestiones y logros en seguridad del paciente en la institución

- Consolidamos los mecanismos de verificación y seguimiento para la implementación de las buenas prácticas de seguridad del paciente.
- Realizamos la gestión del riesgo y mitigación de impactos derivados de situaciones internas y externas que afectaron el entorno seguro de atención.
- Ejecutamos proyectos innovadores en seguridad del paciente, enfocados en el fomento del autocuidado, el uso seguro de medicamentos y la implementación efectiva del consentimiento informado.
- La educación a pacientes y familias se consolidó como una acción de alto impacto, fortaleciendo su participación en la seguridad de la atención.

Resultados buenas prácticas trazadoras de seguridad del paciente

Indicador	
Tasa de lesiones en piel por 1000 días estancia	2,5
Tasa de caídas por 1000 días estancia internación	1,2
Índice de infección por egreso	0,3
Proporción de reacciones adversas a medicamentos intrahospitalarios evitables	4%
Proporción de cumplimiento registro de lista de cirugía segura	95%
Tasa de reacción transfusional por cada 10.000 hemocomponentes	20
Total reportes de mejoramiento GHIPS	12.295
Índice de eventos adversos prevenibles	1,2
Índice de eventos adversos prevenibles y no prevenibles	3,8
Proporción de eventos adversos e incidentes gestionados	99
Proporción de eventos adversos prevenibles	32

Evaluación de los impactos en la salud y seguridad

GRI 416-1

Durante este periodo, consolidamos nuestra cultura de seguridad mediante el fortalecimiento de protocolos críticos.

Capacitación y educación en seguridad del paciente

Número de impactos en capacitaciones en temas de seguridad del paciente *(cliente interno)* **13.078**

Número de impactos en capacitaciones en temas de seguridad del paciente *(cliente externo)* **41.397**

Retos 2026

- Consolidar un equipo de Seguridad del Paciente sólido y sostenible, alineado con las necesidades actuales del entorno institucional.
- Fortalecer las mediciones de adherencia a las buenas prácticas de seguridad, basados en los avances logrados en la documentación e implementación del Programa.
- Desarrollar e implementar estrategias de alto impacto, en articulación con el proyecto de Hospital Inteligente, mediante la consolidación del ciclo cerrado de medicamentos y la implementación progresiva de consentimientos informados digitales.
- Disminuir los eventos adversos prevenibles asociados a temas de disponibilidad y calidad de insumos esenciales para la implementación de prácticas seguras.

Experiencia

Centrada en la Persona:
historias de cuidado que transforman

Gestión del tema material
Atención humanizada centrada en la persona

Objetivo estratégico: obtener resultados que muestren un impacto positivo en la salud de los usuarios, basados en un modelo de cuidado de alto valor.

Políticas estratégicas: Seguridad del paciente, Humanización

Grupos de interés: usuarios y sus familias, empleados

Proceso responsable: Experiencia centrada en la persona y Dirección de Salud

Programa, proyecto o iniciativa que lo despliega: Modelo de Humanización Amor por la Vida.

Este tema material incluye las acciones y estrategias que fortalecen el cuidado de alto valor a través de la atención humanizada y centrada en la persona, fortaleciendo el trato basado en valores, la comunicación consciente, efectiva y asertiva y el apoyo emocional.

GRI 3-3

Atención humanizada en todo momento

En el año 2025 las actividades que realizamos desde el equipo de Experiencia Centrada en la Persona representaron al rededor de 18.000 impactos positivos a empleados, pacientes, familiares y cuidadores, reconociendo que el bienestar del equipo humano es clave para una atención segura y compasiva, lo que permite evidenciar la consolidación del programa como parte de la cultura organizacional y como una estrategia institucional que integra la excelencia técnica con el cuidado emocional, espiritual y psicosocial.

Este crecimiento se sustenta en una gestión estructurada y con enfoque humanizado, evidenciado en 5.813 acciones como: la presencia y asistencia de líderes espirituales, visitas terapéuticas con mascotas, actividades recreativas, entre otras, que contribuyen a disminuir el estrés y la ansiedad asociados a la hospitalización y al bienestar integral de las personas atendidas.

Gracias al trabajo conjunto con la Unidad Transfusional de Responsabilidad Social Empresarial trascendimos el entorno hospitalario, llevando talleres, encuentros artísticos, lúdicos y actividades de acompañamiento a hogares geriátricos e infantiles. Adicionalmente, continuamos con estrategias como Remedios Literarios y Música que Sana, ejercicios terapéuticos para pacientes y familias que, a través de la literatura y la música, promueven espacios para salir de la rutina generada por una hospitalización y la angustia causada por sus condiciones de salud.

En nuestro Hospital, la experiencia centrada en la persona no es un complemento, sino un eje transversal y estratégico para una atención integral y humana.

Impactos positivos con las actividades de Experiencia Centrada en la Persona

Pacientes, familiares y cuidadores	11.026
Empleados	6.929

Acciones de experiencia centrada en la persona

3.392 Actividades de apoyo espiritual / emocional	**1.071** Lecturas
1.304 Lúdicas	**28** Biblioterapia
12 Encuentros musicales	**6** Voluntariado externo

Apoyo espiritual y emocional

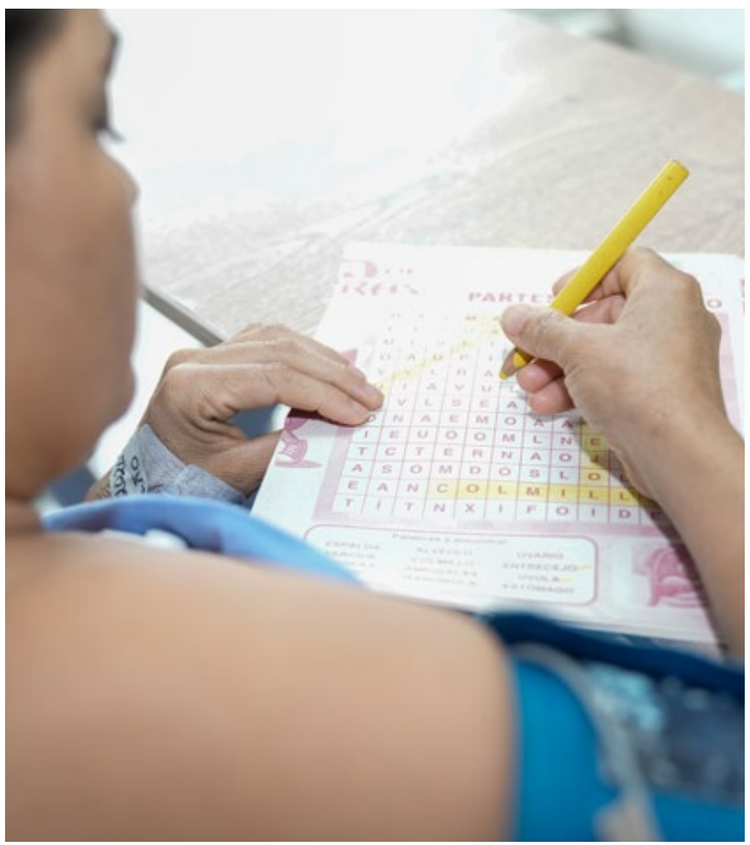
Fortalecimos el acompañamiento emocional y espiritual mediante los grupos de voluntariado, los Gestores de Amor por la Vida, las visitas de líderes espirituales y las terapias asistidas con mascotas, incluyendo acompañamiento al final de vida. De igual forma, la formación en medicina y espiritualidad amplió las capacidades del equipo humano.

Lecturas

Con la estrategia Palabras que Sanan, promovimos la lectura como apoyo terapéutico, fortaleciendo la biblioteca rodante con más de 470 títulos y dos puntos fijos ubicados en la Unidad de Cuidados Intensivos y en la sala de espera del primer piso del Bloque 1. Realizamos 1.071 actividades de lectura y préstamo, favoreciendo el bienestar emocional y la estimulación cognitiva de pacientes, acompañantes y empleados.

Lúdicas

Desarrollamos actividades lúdicas y cognitivas mediante juegos tradicionales y ejercicios creativos, fomentando la interacción, el acompañamiento y la distracción positiva. La articulación con equipos asistenciales permitió responder oportunamente a las necesidades de nuestros pacientes.

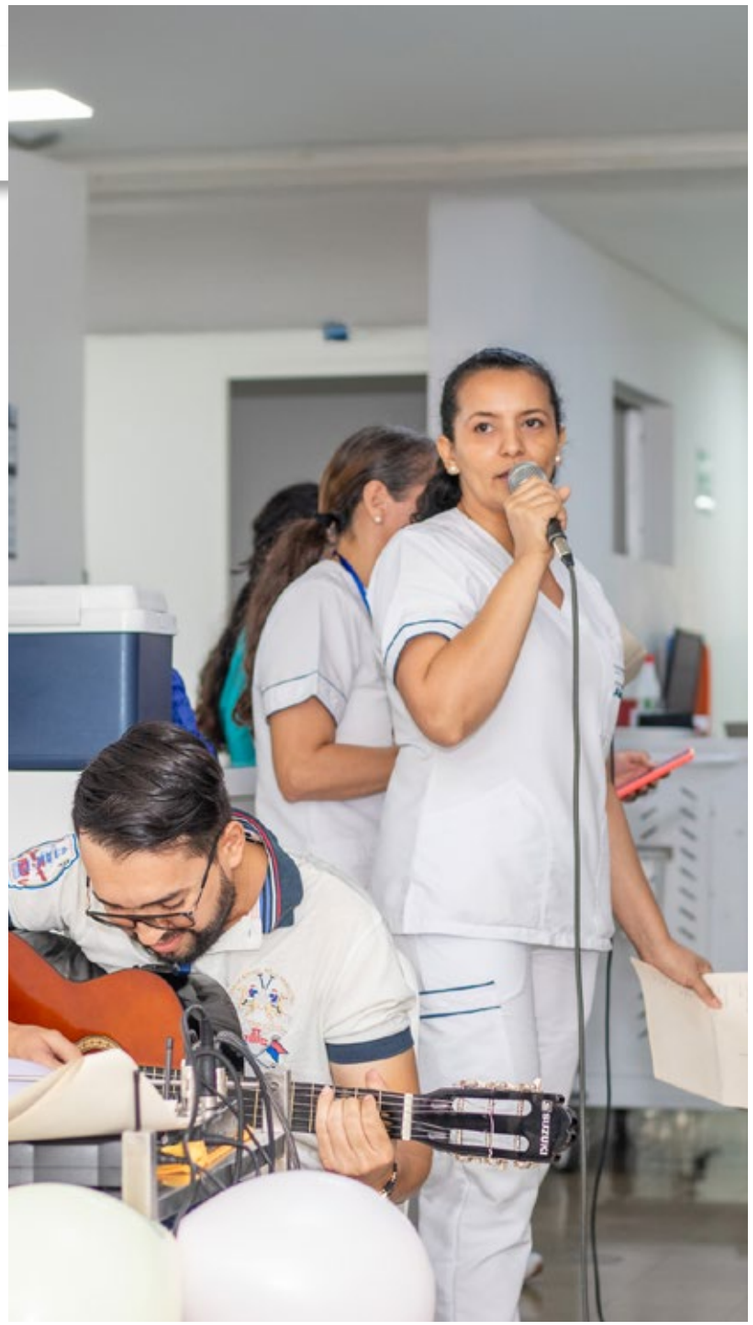


Biblioterapia

A través de la estrategia Remedios Literarios, implementamos espacios de lectura terapéutica, conversatorios y cine-foros para abordar temas de salud, diversidad y cuidado al final de la vida, promoviendo así la reflexión y el bienestar emocional.

Encuentros musicales

Realizamos encuentros musicales mensuales en diferentes servicios, utilizando la música como herramienta terapéutica para generar ambientes hospitalarios más tranquilos, positivos y humanizados para pacientes, familias y empleados.



Voluntariado externo

Los voluntariados de las Damas Rosadas y del Buen Samaritano acompañaron de forma permanente a los pacientes. En articulación con nuestra Unidad Transfusional de Responsabilidad Social Empresarial, desarrollamos actividades culturales y artísticas que promovieron el bienestar y la humanización de la atención.

Algunas de las actividades realizadas por estos grupos fueron:

- Bazar institucional para recoger recursos que son usados para donaciones a usuarios y familias.
- Acompañamiento y celebración de fechas especiales como el día de la madre, día del padre, día de los niños y Navidad.
- Articulación con la Unidad Transfuncional de Responsabilidad Social para acompañar y beneficiar a los adultos mayores del Hogar Geriátrico Corazer.

Gestiones importantes del programa:

- Realizamos talleres a empleados sobre medicina del dolor, cuidados paliativos y activación de código lila a través de Gestión del Cuidado.
- Adecuamos dos espacios de conexión: locutorio de la Unidad de Cuidados Intensivos (Bloque 3, piso 7) y la antesala del Bloque 3, piso 2 oriente.
- Realizamos la celebración mensual de la eucaristía.
- Acompañamos a los pacientes que finalizan quimioterapias.
- Implementamos ambientes sanadores en la entrada del Bloque 1 y en la Unidad de Cuidados Intensivos con la estrategia de Palabras que Sanan.
- Iniciamos con la estrategia de reconocimiento a los servicios con mayor cantidad de felicitaciones en los formatos de PQRSDF y buzones de sugerencias.

- Actualizamos el documento Manual de Compromisos Amor por la Vida y el anexo de ingreso y visita de mascotas.

- Capacitamos a los Gestores de Amor por la Vida en medicina, espiritualidad, auto cuidado, herramientas de mindfulness y compasión para conversaciones afectivas y efectivas con los pacientes y acompañantes.

- Realizamos despliegue del Modelo de Atención Humanizada Centrada en la Persona al personal vinculado y aliado de la institución.

- Presentamos la ponencia “Una experiencia de atención humanizada centrada en la persona” en un evento académico de la Universidad Uniremington.

- Participamos en el curso de atención humanizada en salud a personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género (OSIEG) no hegemónicas.

- Participamos en el IV Congreso Nacional de Enfermería con la ponencia “La música como una experiencia exitosa en el cuidado”, en la cual también realizamos presentación del grupo musical de Gestores de Amor por la Vida.

- Ofrecimos 2 referenciaciones a la Clínica de la Policía y Uroclín para presentarles nuestro modelo de atención Sermás y el programa de Experiencia Centrada en la Persona.

- Fortalecimos el autocuidado de los pacientes, así como la defensa y protección de sus derechos y deberes, a través de educación y retroalimentación sobre adherencia a las normas institucionales.

- Participamos en las charlas educativas del programa Ayúdanos a Cuidarte, en articulación con Seguridad del Paciente y el Comité de Ética Hospitalaria.

Retos 2026

- Incorporar guías para los servicios ambulatorios y de ayudas diagnósticas.

- Continuar con la formación en humanización para Gestores de Amor por la Vida y demás empleados del Hospital.

- Fortalecer las actividades del programa, encaminadas en un enfoque diferencial e inclusivo.

- Fortalecer el encuentro musical y el grupo de Gestores de Amor por la Vida.

- Ampliar la estrategia Palabras que Sanan con más espacios de lectura en diferentes servicios del Hospital.

- Contar con más lugares sanadores que favorezcan momentos de conexión y entornos que promuevan la salud y el bienestar.

- Realizar más actividades de cine para el alma, que promuevan la reflexión, inspiración y conexión.

Trabajo social, acciones que cuidan desde el corazón

En nuestro Hospital entendemos que la sostenibilidad no se limita al equilibrio financiero o al cumplimiento de indicadores, sino que se construye cuando las cifras reflejan experiencias reales de cuidado digno, oportuno y centrado en la persona. Detrás de cada indicador social existe una historia humana que, al ser acompañada de manera integral, se convierte en un habilitador de resultados clínicos y de valor institucional.

Actividades y beneficiados con las intervenciones de Trabajo Social

6.399
Usuarios beneficiados

2.715
Actividades de gestión social

Durante 2025, fortalecimos nuestro compromiso con la humanización a través del área de Trabajo Social, atendiendo las necesidades y acompañando de forma integral a 6.399 pacientes en condición de vulnerabilidad, para asegurar que las barreras económicas, familiares, sociales o territoriales no interrumpieran la continuidad del tratamiento ni comprometieran la seguridad del egreso, abordando situaciones de alta complejidad asociadas a residencia lejana, violencia, discapacidad, abandono, consumo de sustancias, entre otros riesgos psicosociales.

Nuestros esfuerzos se concentraron en perfiles de intervención prioritarios como:

Personas en condición de N.N	238
Víctima de violencia intrafamiliar, de género y/o violencia sexual	238
Habitante de calle	171
Personas con conducta suicida y/o en situación de discapacidad	94
Población Indígena	108
Intervenciones individuales y/o familiares	2.861
Usuarios que no residen en el área metropolitana	2.648
Usuarios sin afiliación al sistema de seguridad social en salud	41

Total

6.399

El año estuvo marcado por el fortalecimiento del Fondo de Solidaridad con $20’761.592, de los cuales destinamos $20’378.108 para dar respuesta oportuna a las necesidades básicas de los pacientes y sus acompañantes, lo que incidió directamente en la adherencia al tratamiento y en el egreso seguro.

Estos recursos fueron destinados así: $10’870.360 en apoyo alimentario para 935 acompañantes y con alimentos donados directamente por el Hospital se beneficiaron 1.596 acompañantes; $6’966.398 en insumos de cuidado personal y aditamentos como caminadores y sillas de ruedas; $2’323.350 en transporte; y $218.000 en alojamiento para pacientes y familias sin alternativas de estancia temporal. La implementación de mecanismos de control y gestión ágil de recursos nos permitió dar respuesta oportuna y eficiente a necesidades urgentes identificadas durante la atención.

Recursos recaudados año 2025 Fondo de Solidaridad

$ 20’761.592

Donación Fondo de Solidaridad año 2025

$ 20’378.108

Gestiones importantes

- Identificamos y vinculamos proveedores que permitieron la adquisición de implementos de aseo personal y aditamentos, con el fin de responder a necesidades básicas previamente identificadas en pacientes y acompañantes, en concordancia con los criterios administrativos y de control definidos por el Hospital.

- Fortalecimos la articulación con las diferentes interdependencias administrativas, mediante la participación del área de Trabajo Social en la Unidad Transfuncional de Responsabilidad Social Empresarial, promoviendo acciones coordinadas y coherentes con el Hogar Infantil Tallercito de San José y otras áreas estratégicas de la institución.

Retos 2026

- Incorporar, de manera sistemática, la socialización del Fondo de Solidaridad en los procesos de inducción de nuevos empleados, con el propósito de fortalecer el conocimiento, la apropiación institucional y la participación voluntaria en este mecanismo de apoyo social.

- Optimizar los tiempos de respuesta a interconsultas y a las gestiones propias del área, con el fin de fortalecer la atención integral de casos de alta complejidad social y contribuir a la oportunidad de los procesos de egreso y alta hospitalaria.

- Mejorar los procesos de captura, consolidación y análisis de datos que soportan los indicadores de gestión del área de Trabajo Social, garantizando información oportuna, confiable y útil para la evaluación de resultados y la toma de decisiones institucionales.

Atención *al Usuario:* escuchar, acompañar y transformar la experiencia

En 2025, la atención al usuario adquirió un papel aún más determinante en la consolidación de una experiencia hospitalaria centrada en las personas, poniendo en evidencia que cada interacción, desde una petición sencilla hasta un reclamo complejo, es una oportunidad para fortalecer la confianza y mejorar la calidad del servicio.

Registramos 18.844 manifestaciones de usuarios, distribuidas en 12.300 derechos de petición, 2.736 reclamos, 184 quejas, 3.271 reconocimientos y 353 sugerencias, cifras que reflejan un ejercicio continuo de escucha activa y trazabilidad institucional. Frente al 2024, tuvieron un incremento del 2% generado por el aumento de reconocimientos en las encuestas de satisfacción y de reclamos asociados a las dificultades del sistema de salud y las barreras de acceso en la red externa.

Las peticiones fueron la categoría predominante con el 65%, concentradas en solicitudes relacionadas con citas especializadas, cirugías, ayudas diagnósticas, corrección de órdenes médicas y acceso a historias clínicas.

Durante el año se mantuvo una tendencia estable, con una clara preferencia por la comunicación directa con las Entidades Responsables de Pago (ERP), las cuales representaron el 51% del total de las manifestaciones recibidas, el 49% restante obedece a comunicaciones realizadas a través de nuestros canales directos con los usuarios.

El NPS institucional (índice de lealtad y satisfacción de los usuarios) mantuvo una tendencia global positiva con 99%: la sede Principal llegó a 99% y la sede Prado 100%, reafirmando la solidez del modelo de atención. Aunque Atención Domiciliaria presentó una disminución en comparación con el año anterior, el resultado se mantiene por encima de la meta mínima establecida.

En conjunto, estos resultados confirman que la atención al usuario no solo resuelve necesidades: construye confianza, humaniza la experiencia y sostiene la legitimidad institucional.

Así se vieron las opiniones de nuestros usuarios:

Opiniones

Clasificación de opiniones

Reclamo	2.736
Queja	184
Reconocimiento	3.271
Sugerencia	353
Reclamo no válido	0
Usuario Interno	0
Derecho de petición	12.300
Reclamo anónimo	0
Solicitudes	0

Total

18.844

Índice NPS - Global

Sede Principal **99%**

Sede Prado **100%**

Atención Domiciliaria **93%**

Total usuarios encuestados

5.390

Satisfacción de usuarios

Sede Principal **99%**

2.949 usuarios encuestados

Sede Prado **100%**

1.776 usuarios encuestados

Atención Domiciliaria **89%**

665 usuarios encuestados

Gestiones realizadas frente a la participación social en salud

- Cumplimos, en articulación con la Asociación de Usuarios, el 100% del cronograma de socialización de la Política de Participación Social en Salud (Resolución 2063 de 2017), abordando temas como derechos y deberes, Comité de Ética Hospitalaria, comunicación asertiva, trabajo en equipo y salud mental.

- Garantizamos la participación de la Asociación de Usuarios en el Comité de Ética Hospitalaria y realizamos la socialización bimensual de los resultados de la gestión de PQRSDF y de satisfacción, facilitando el análisis conjunto de los indicadores y el seguimiento a las acciones de mejora.

- Fortalecimos la divulgación de información institucional, mediante la actualización de la página web y del micrositio de la Asociación de Usuarios, así como el desarrollo de charlas y actividades de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con personas de la comunidad.

Logros importantes en la atención al usuario

- Consolidamos una gestión preventiva de PQRSDF, mediante el seguimiento diario de casos, el análisis de causas recurrentes y la articulación permanente con las áreas asistenciales y administrativas.

- Fortalecimos la relación con las Entidades Responsables de Pago (ERP), a través de espacios de trabajo conjunto con los equipos de atención al usuario de aseguradores como Savia Salud y Sanitas, lo que permitió optimizar el flujo de información, anticipar posibles inconformidades y mejorar la trazabilidad de las PQRSDF pendientes.

- Mejoramos la calidad y estandarización de las respuestas, garantizando comunicaciones más claras, empáticas y oportunas, tanto para los usuarios como para los aseguradores, en coherencia con los lineamientos de humanización y atención centrada en la persona de nuestro Hospital.

- Empoderamos a los usuarios sobre sus canales de participación, mediante jornadas de socialización y educación para la radicación de PQRSDF durante el primer semestre del año, lo que facilitó un uso adecuado de los mecanismos disponibles y una comunicación bidireccional más efectiva.

- Implementamos la estrategia de reconocimiento trimestral a los servicios asistenciales y administrativos con mayor número de felicitaciones, lo que nos permitió fortalecer la cultura organizacional, incentivando las buenas prácticas, la humanización del servicio y el compromiso del talento humano.

- Implementamos estrategias formativas focalizadas, como la capacitación tipo ABC dirigida mensualmente a los colaboradores involucrados en quejas, orientada a fortalecer habilidades de comunicación, manejo de situaciones difíciles y atención empática al usuario.

- Articulamos efectivamente los procesos de experiencia del usuario, contribuyendo de manera directa al fortalecimiento de indicadores, como satisfacción, NPS e índice de experiencias positivas, evidenciando así el impacto transversal del área en los resultados institucionales.

- Innovamos en la medición de la experiencia de los actores del sistema, mediante la documentación y aplicación, como prueba piloto, de la encuesta de satisfacción dirigida a los aseguradores con los que tenemos convenio, lo que permitió iniciar la evaluación sistemática de su percepción y generar insumos para el fortalecimiento de la relación interinstitucional.

Retos 2026

- Incrementar la oportunidad de respuesta a las PQRSDF para alcanzar niveles sobresalientes.

- Fortalecer la gestión preventiva de la experiencia del usuario.

- Estabilizar y mejorar el Índice de Experiencias Positivas.

- Consolidar la medición y gestión de la satisfacción de los aseguradores.

- Potenciar la participación de la Asociación de Usuarios como aliada estratégica para el quehacer institucional.

- Posicionar el área de Atención al Usuario como actor fundamental para el direccionamiento estratégico del Hospital.

- Incrementar el uso efectivo de canales digitales sin perder cercanía con el usuario.

Aquí no solo me estaban *tratando la enfermedad...*

Aquí no solo me estaban *tratando la enfermedad*

María llevaba varios días hospitalizada cuando dijo algo que resumía todo:

—Uno viene por la enfermedad, pero lo que más pesa es la cabeza.

Su diagnóstico exigía quedarse varios días en el hospital. Y cuando uno no sabe cuánto tiempo va a estar, el reloj cambia de ritmo. Las mañanas empezaban temprano, antes de que saliera el sol, con el sonido de los carros de medicamentos y las voces a veces no tan suaves en el corredor. Después venían los exámenes, las preguntas y la espera. Pero eran las tardes las más largas. Cuando ya no había procedimientos ni visitas médicas y el tiempo parecía quedarse suspendido en el techo blanco de la habitación.

—Uno aquí piensa demasiado —le dijo a su hija—. Todo se le viene a la cabeza.

En la noche costaba más porque las luces nunca se apagan del todo. Hay alarmas que suenan en otras habitaciones. Pasos que van y vienen. Y aunque el cuerpo está cansado, la cabeza no para.

—A mí lo que me desespera es no saber —confesó un día—. No saber cuánto falta, no saber si esto va mejorando o no.

Estar hospitalizada no era solo recibir tratamiento, sino que era sentir que la rutina de su vida se había quedado en pausa: su casa, su cocina, su cama, sus conversaciones cotidianas, su comida. Era depender de otros para cosas pequeñas, era extrañar la normalidad.

María recibía atención médica especializada, exámenes y ajustes en el tratamiento. Pero había momentos en que lo clínico no alcanzaba para aliviar lo que sentía por dentro. Una tarde, cuando el cansancio emocional era evidente, una voluntaria entró con una biblioteca rodante.

—¿Le provoca leer algo? — le preguntó.

María sonrió apenas y pasó los dedos por los lomos de los libros hasta detenerse en uno que hablaba de viajes por carretera.

—Este me gusta —dijo—. Siempre quise conocer el mar en carro.

Esa tarde lo leyó en voz alta junto a su hija. Al principio su voz salía despacio, todavía con la respiración medida. Pero a medida que avanzaban las páginas, empezó a detenerse para contar cosas.

—¿Se acuerda cuando fuimos a Santa Fe y nos tocó empujar el carro porque se varó? — le dijo riéndose bajito.

Su hija soltó una carcajada que hacía días no se escuchaba en la habitación.

Entre párrafo y párrafo dejaron de hablar de exámenes, de valores en el monitor, de fechas probables de alta. Empezaron a hablar de la

casa, del desayuno en la casa, de la vez que en diciembre cocinaron juntas y se les quemó la natilla porque se pusieron a bailar.

Por un rato, María no era *"la paciente de la 312"*. Era mamá, era mujer, era la que manejaba en los paseos y organizaba la maleta con anticipación. Cuando cerraron el libro, la habitación se sentía distinta. No más pequeña, sino más habitada y cálida.

—Ma, hace días no hablábamos así —le dijo su hija después.

Por un momento, la habitación dejó de sentirse como una habitación de hospital y se alcanzó a sentir como su casa.

En otra ocasión, la música recorrió los pasillos; guitarras suaves y voces cercanas. María cerró los ojos y comenzó a seguir el ritmo con las manos sobre la sábana.

—Esto sí que no me lo esperaba —contó después—. Por unos minutos se me olvidó que estaba hospitalizada.

Su familia también lo sintió.

—Nos hicieron sentir parte —dijo su esposo—. No como visitantes, sino como acompañantes de verdad.

Lo que vivió María no fue casualidad. Detrás de esos momentos hay una decisión clara: que nadie se sienta reducido a un número de cama o a un diagnóstico escrito en una historia clínica. En 2025, más de 11.000 pacientes, familiares y cuidadores participaron en actividades pensadas para hacer más llevadera

la hospitalización. Y también cerca de 7.000 colaboradores, porque quienes cuidan también necesitan espacios para respirar, recargar y seguir acompañando con empatía.

A lo largo del año se realizaron más de 5.800 acciones de acompañamiento. Algunas fueron sencillas: una conversación con un líder espiritual, una visita terapéutica con mascotas, un libro que llega justo en el momento indicado, música que irrumpe en el pasillo cuando la tarde parece demasiado larga. Otras fueron encuentros recreativos que rompieron la rutina hospitalaria por un rato.

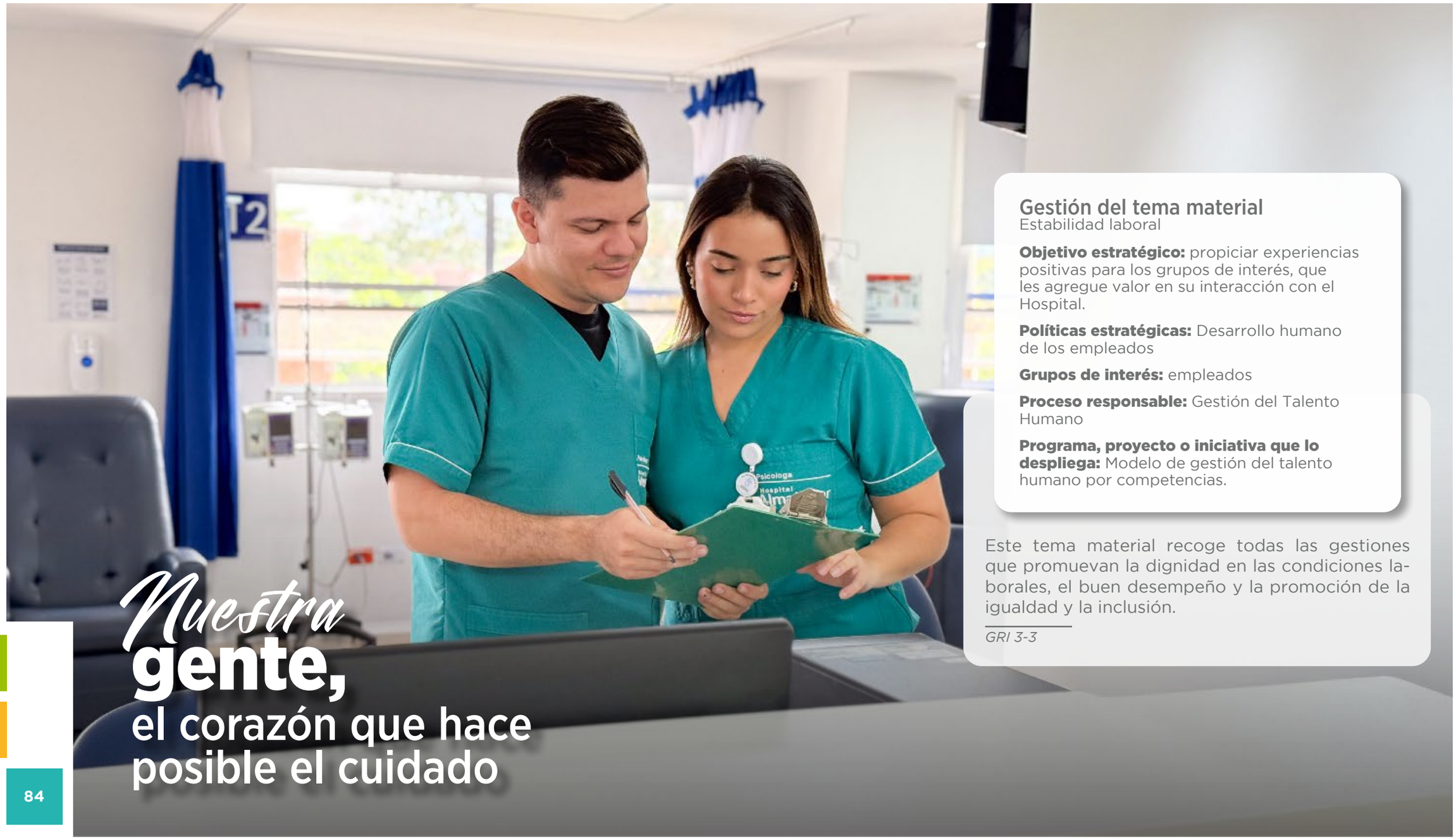
No son eventos aislados, son pequeñas pausas en medio de la incertidumbre. Instantes que bajan la ansiedad y recuerdan algo esencial: antes que pacientes, somos personas. El programa también salió del hospital. En alianza con la Unidad Transfusional de Responsabilidad Social Empresarial se llevaron actividades a hogares geriátricos e infantiles. Y junto con la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia nació *"Remedios literarios",* espacios de lectura compartida que ofrecieron un respiro emocional dentro y fuera de las habitaciones. *"Música que Sana"* hizo lo propio: convirtió pasillos y salas en escenarios breves de alivio.

Cuando le preguntaron a María qué fue lo que más recordaba de esos días, no mencionó primero los exámenes ni los medicamentos.

—Me sentí cuidada —dijo—. No solo atendida.

Y esa diferencia es profunda.

Humanizar la atención en un hospital de alta complejidad no es un adorno ni una campaña, es una forma de hacer las cosas todos los días, es decidir que, aun en medio de la tecnología, los protocolos y la presión asistencial, la persona sigue estando en el centro. Porque al final, lo que permanece no son solo las cifras, sino cómo alguien se sintió mientras atravesaba uno de los momentos más vulnerables de su vida.



Nuestra **gente,** el corazón que hace posible el cuidado

Gestión del tema material
Estabilidad laboral

Objetivo estratégico: propiciar experiencias positivas para los grupos de interés, que les agregue valor en su interacción con el Hospital.

Políticas estratégicas: Desarrollo humano de los empleados

Grupos de interés: empleados

Proceso responsable: Gestión del Talento Humano

Programa, proyecto o iniciativa que lo despliega: Modelo de gestión del talento humano por competencias.

Este tema material recoge todas las gestiones que promuevan la dignidad en las condiciones laborales, el buen desempeño y la promoción de la igualdad y la inclusión.

GRI 3-3

Desarrollo y calidad de vida del empleado

GRI 2-7

Cuidando a los que nos cuidan

En un año marcado por los cambios y la transformación constante del sistema, no solo mantuvimos nuestra operación, sino que además fortalecimos el vínculo con nuestra gente, 3.219 empleados que se convierten, día tras día, en el motor que hace vibrar nuestro Hospital, en la razón por la cual seguimos creciendo con orgullo y resiliencia.

Desarrollo integral: más que capacitación, es crecimiento

Con el Plan Integral de Formación Institucional trabajamos, de forma permanente, para garantizar el desarrollo de nuestros empleados, cerrando así las brechas que impiden su desarrollo desde el ser y el hacer.

Gracias a este instrumento, en el 2025 logramos:

Una media de **17 horas de formación** por empleado.

La realización de **58.612 formaciones internas,** una cifra récord que refleja nuestra cultura de aprendizaje continuo.

Impactar positivamente en la seguridad de los pacientes y el cumplimiento normativo al concentrar el **77% de la formación en el personal asistencial.**

La destinación de **$ 545’737.500** para el fortalecimiento de competencias técnicas y humanas.

Calidad de Vida, el equilibrio como prioridad

Para nuestro Hospital, la sostenibilidad no es solo financiera, también implica preocuparnos por estrategias que promuevan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de nuestros empleados, como es el caso de los beneficios ofrecidos como Empresa Familiarmente Responsable.

La inversión total en bienestar y calidad de vida ascendió a **$ 7’096.955.086,** distribuidos en pilares estratégicos:

Apoyo a la familia y la salud

1.482 empleados recibieron auxilios de salud

249 empleados accedieron a orientación psicológica y acompañamiento en duelo

Calidad en el empleo

2.048 personas
protegidos con seguros de vida y auxilio funerario

Hemos acompañado a
27 compañeros
en su programa de preparación para la jubilación

Desarrollo personal

El rubro más robusto fue el de desarrollo laboral, con una inversión de **más $ 4.748 millones**

Reafirmando que el Hospital es una plataforma de vida que **fortalece la formación, la docencia y la investigación de nuestro equipo.**

Seguridad y Salud, entornos que protegen

Como parte de nuestro compromiso de fortalecer la cultura organizacional desde la prevención de accidentes de nuestros empleados en sus espacios de trabajo, a través del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo avanzamos en estrategias como el Programa OLAS (Orden, Limpieza, Autocuidado y Seguridad) para favorecer indicadores de accidentalidad, incluso frente a la alta complejidad de nuestros servicios.

Resultados trazadores de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Cerramos el año con la **recertificación de la norma ISO 45001** y un cumplimiento del **100% en los estándares de la Resolución 0312.**

Logramos una reducción del **24%** en los **días perdidos ausentismo** respecto al año anterior.

Disminución del **23% en la accidentalidad.**

Estabilidad laboral

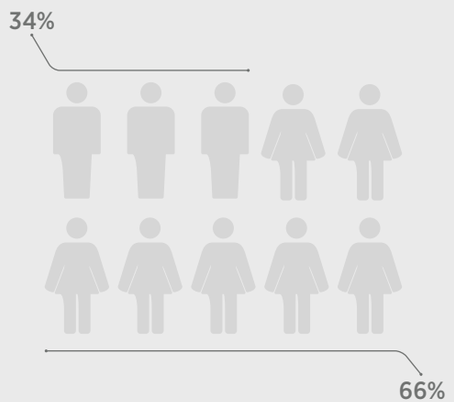
De igual forma cerramos el año con logros tangibles como la recertificación del modelo EFR, la optimización de los procesos de atracción del talento humano y una rotación estable y sana. Esto es el reflejo de un trabajo comprometido con la estabilidad laboral de quienes hacen posible seguir creciendo como institución.

Datos generales

3.219
Número total de empleados

2.074
Empleados vinculados por el Hospital

1.145
De empresas proveedoras



Razón vinculados y aliados **0,6**

Empleados propios por tipo de contrato y género

	Mujer	Hombre	Total
Empleados vinculados término indefinido	778	310	1.088
Empleados vinculados término fijo	598	356	954
Empleados por prestación de servicios	13	19	32
Empleados de empresas proveedoras	728	417	1.145

Porcentaje de cargos de liderazgo ocupados por mujeres
GRI 2-8

72%

Información de empleados de empresas proveedoras aliadas

En actividades diagnósticas y terapias complementarias	677
En actividades de apoyo (lavandería, vigilancia, aseo, alimentación, Contac Center, separación de residuos y mantenimiento)	344
Especialistas	1
Atención Domiciliaria	103
Central de Mezclas	10
Otros	10
Total	**1.145**

Nuestra estrategia de atracción de talento se ha consolidado con un enfoque claro hacia el relevo generacional y la sostenibilidad del capital humano a largo plazo. Durante el último periodo, la estructura de contrataciones muestra una sólida concentración en profesionales de las generaciones Millennials y Generación Z, quienes representan la mayoría de las nuevas vinculaciones.

Este perfil joven y en etapa productiva activa subraya nuestra apuesta por el dinamismo y la innovación en el sector salud. Por el contrario, se observa una participación decreciente de la generación X y una vinculación marginal de Baby Boomers, confirmando la transición hacia un equipo que asegure la continuidad operativa en las próximas décadas. Si bien en el 2025 registramos un ajuste en el volumen total de incorporaciones, la distribución etaria permaneció constante, reafirmando la estabilidad de nuestro perfil de talento requerido.

De igual manera, este resultado responde a las acciones lideradas desde el área de Talento Humano para el control de este indicador, tales como procesos de selección más completos y rigurosos, el fortalecimiento de las estrategias de retención del personal mediante la difusión de los beneficios EFR, y la realización sistemática de entrevistas de retiro. Estas últimas han permitido identificar oportunamente brechas y oportunidades de mejora, facilitando la implementación de acciones correctivas alineadas con las metas establecidas en el Plan Operativo Anual.

Índice de rotación (vinculado y aliados) **1,3%**

GRI 401-1

Distribución por grupos de edad de los empleados contratados en el último año

GRI 401-1

Baby Boomers *(1943-1960)*	Generación X *(1961-1981)*	Millenials *(1982-2000)*	Generación *(2001-hasta ahora)*
0	11	170	63

Total 244

63% de estas contrataciones corresponden a mujeres

Talento humano promovido

Tipo de promoción	Número de beneficiados
Practicantes vinculados como empleados	**16**
Promoción por competencias	**37**
Nivelaciones de cargos y salarios	**15**

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo del talento y la transparencia institucional, durante este periodo culminamos con éxito el proceso de nivelación integral de cargos para el área de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Mediante la consolidación y homologación de 13 perfiles clave, logramos establecer una estructura orgánica coherente que garantiza la equidad interna y la alineación entre funciones, responsabilidades y niveles de especialización.

Esta intervención estratégica permitió definir con precisión roles esenciales en áreas de desarrollo (escalafones *junior, middle y coach),* analítica de datos, administración de bases de datos, sistemas y liderazgo técnico. Al estandarizar estas denominaciones, no solo facilitamos la gestión del desempeño y la toma de decisiones, sino que también sentamos las bases para planes de carrera claros y motivadores.

Durante el último periodo, alcanzamos hitos significativos en el crecimiento de nuestro personal, destacándose una tasa promedio de promociones internas del 13.2%. Esta dinámica se complementó con una adherencia del 100% en la elaboración y centralización de cuadros de turno a través de sistemas integrados. Asimismo, fortalecimos nuestra capacidad de atracción de perfiles críticos, como médicos especialistas y expertos en TIC, mediante alianzas estratégicas y participación en ferias de empleo, asegurando que los cambios organizacionales realizados en 2025 estuvieran plenamente alineados con la estructura corporativa y las necesidades de cada área.

La efectividad de nuestras estrategias de retención se manifestó en la consolidación del índice de rotación más bajo de los últimos años (entre 1,3% y 2,2%), un resultado soportado por un modelo de egreso asistido que incluye entrevistas de retiro y acompañamiento personalizado para la toma de decisiones informadas, sumado a la disminución en los ingresos, derivada de la reducción de algunas plazas con el objetivo de optimizar los recursos financieros y de personal.

Paralelamente, avanzamos en la transparencia y la comunicación interna mediante procesos de reinducción sobre la gestión de nómina y el análisis detallado de sus variaciones, garantizando una relación armónica con las dinámicas sindicales.

Finalmente, reafirmamos nuestra integridad institucional al asegurar el cumplimiento total de la Ley 2466, alineando todos nuestros procesos de administración de talento con el marco normativo vigente y los más altos estándares de responsabilidad social.

Retos 2026

- Fortalecer el control de la rotación temprana, mediante intervenciones estructuradas en los procesos de inducción, integración y seguimiento continuo durante el periodo de prueba, en coherencia con los planes de desarrollo individuales.
- Incrementar la presencia y el acompañamiento del área de Talento Humano en los servicios, promoviendo una gestión más cercana, preventiva y articulada con las necesidades operativas.
- Disminuir los tiempos de respuesta a las solicitudes del personal, con el reto de alcanzar y sostener la meta institucional de 21 días.
- Establecer un proceso de seguimiento riguroso y permanente a las empresas aliadas, que garantice mayor adherencia a los lineamientos institucionales, control de los requisitos asociados y una articulación más efectiva.
- Fortalecer la gestión del conocimiento, asegurando la actualización constante en normatividad laboral, pensional y tributaria, con impacto directo en la toma de decisiones y el cumplimiento legal.
- Avanzar en la estandarización de procesos, mediante la construcción y actualización de flujogramas y manuales operativos que promuevan eficiencia, claridad y continuidad en la gestión.
- Optimizar los flujos de los procesos en articulación con las coordinaciones, fortaleciendo el trabajo colaborativo y la claridad en roles y responsabilidades.
- Consolidar una comunicación clara, oportuna y preventiva, que permita anticipar riesgos, gestionar expectativas y fortalecer la confianza de los colaboradores y líderes.
- Brindar un soporte estratégico, alineando la gestión del talento humano con los objetivos organizacionales y los desafíos de sostenibilidad institucional.
- Realizar una medición de cargas de trabajo del 100% de los procesos administrativos.
- Contar con una actualización mensual de suficiencia del talento humano conforme a cambios organizacionales.

Aprendizaje continuo

Gestión del tema material
Aprendizaje continuo

Objetivo estratégico: propiciar experiencias positivas para los grupos de interés, que les agregue valor en su interacción con el Hospital.

Políticas estratégicas: Desarrollo humano de los empleados

Grupos de interés: empleados

Proceso responsable: Gestión del Talento Humano

Programa, proyecto o iniciativa que lo despliega: Programa de formación, capacitación y desarrollo.

Este tema material presenta las acciones que suman a la formación y aprendizaje continuo de los empleados, aportando al fortalecimiento de sus competencias desde el ser, saber y hacer.

GRI 3-3

Media de horas de formación al año por empleado **17**

GRI 404-1

$ 545’737.500
Inversión institucional en formación de empleados

Número de formaciones

Formaciones internas **58.612**

Formaciones externas **24**

Formaciones por contraprestación **34**

Durante el último periodo, evolucionamos hacia un modelo de aprendizaje más estratégico, en el que registramos un ajuste del 35% en la inversión financiera y una reducción en el volumen de eventos formativos, lo cual obedece a una optimización del recurso y una consolidación de contenidos. El incremento en la media de horas de formación por empleado ratifica que nuestras acciones son más profundas, completas y están mejor alineadas con las competencias críticas institucionales, garantizando un desarrollo del talento más integral y pertinente.

Beneficios para la cualificación del personal

GRI 404-2

$ 27’952.189
Inversión institucional en permisos para educación y formación (tiempo)
139 empleados beneficiados

$ 131’040.032
Inversión institucional en licencias para educación no formal
101 empleados beneficiados

$ 48’664.257
Inversión institucional en becas de convenios docencia servicio
34 empleados beneficiados

$456’372.826
Inversión institucional en otros beneficios otorgados a través del Comité de Formación
8 empleados beneficiados

Evaluación de desempeño

En este indicador tuvimos una disminución del 2%, en comparación con el año anterior, lo cual es atribuido al nivel de compromiso y prioridades operativas de líderes y coordinadores, y a la adaptación a una cultura organizacional más orientada a actividades operativas derivadas de contingencias organizacionales.

Asimismo, se evidencia una mejora en los procesos operativos, como la optimización de los formatos y los métodos para la evaluación, y la implementación de herramientas más eficientes, lo que permitió una mayor agilidad en el proceso y facilitó la inclusión de un mayor número de empleados.

La transformación cultural centrada en el alto desempeño y la mejora continua, influyó en la mayor aceptación y ejecución de las evaluaciones de desempeño. En 2025, las evaluaciones se desarrollaron como una herramienta estratégica para el crecimiento personal y organizacional.

Retos 2026

- Cumplir con las formaciones normativas en un 100%.
- Asegurar la actualización de la formación continua en todos los empleados de la institución.
- Integrar nuevos conocimientos en la plataforma institucional para la formación continua y realizar mejoras en el diseño de los mismos.

Bienestar del empleado

Gestión del tema material

Bienestar del empleado

Objetivo estratégico: propiciar experiencias positivas para los grupos de interés, que les agregue valor en su interacción con el Hospital.

Políticas estratégicas: Desarrollo humano de los empleados

Grupos de interés: empleados

Proceso responsable: Gestión del Talento Humano

Programa, proyecto o iniciativa que lo despliega: Manual de Calidad de Vida y EFR.

Este tema material recoge las gestiones que suman al bienestar físico, mental, social y a la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados, tanto vinculados como aquellos que hacen parte de las empresas terceras priorizadas.

GRI 3-3

Beneficios para los empleados

Consolidamos avances relevantes en la gestión integral de la calidad de vida laboral, alineando el modelo Empresa Familiarmente Responsable (EFR) con el fortalecimiento del liderazgo y la transformación de la cultura organizacional, bajo un enfoque centrado en las personas.

En materia de conciliaciones de EFR, fortalecimos las medidas orientadas al equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, destacando la gestión efectiva de los permisos parentales y el acompañamiento a los empleados en etapas vitales significativas.

Desde el enfoque de liderazgo, avanzamos en la sensibilización y corresponsabilidad de los líderes frente al bienestar de sus equipos, promoviendo estilos de liderazgo más cercanos y humanos. Estos avances contribuyen a generar entornos de confianza, apoyo y flexibilidad, claves para la calidad de vida y la vivencia cotidiana de la cultura organizacional.

En relación con la cultura organizacional, desarrollamos procesos de medición y análisis que permitieron identificar brechas y oportunidades de mejora en dimensiones asociadas al bienestar, el trato humano, la comunicación y el ejercicio del liderazgo. Estos insumos se convierten en la materia prima para la construcción de planes de intervención enfocados en el fortalecimiento de prácticas saludables, la coherencia entre el decir y el hacer, y la construcción de una cultura más participativa, respetuosa y alineada con los valores institucionales.

Actividades de conciliación laboral
CALIDAD EN EL EMPLEO

Medidas	Número de beneficiados
Orientación psicológica y Unidad de Duelo	249
Habitación unipersonal en el Hospital	32
Auxilio en salud	1.482
Auxilio económico óptico	43
Renta diaria por hospitalización en UCI	0
Renta diaria por hospitalización	55
Renta diaria por hospitalización en casa	1
Incapacidad total y permanente	0
Reparaciones locativas por ITP	0
Seguro de vida	2.048
Afiliación a funeraria	2.048
Auxilio funerario	0
Programa de preparación para la jubilación	27
Día del jubilado	45
Fondo de empleados	23
Beneficio días por quinquenios	313

Inversión institucional

$ 879’211.770

Actividades de conciliación laboral
FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL

Medidas	Número de beneficiados
Horario flexible administrativo	392
Teletrabajo	105
Distribución flexible de las vacaciones	1.082
Más vacaciones	2.001

Inversión institucional

$ 1.294’232.017

Actividades de conciliación laboral
APOYO A LA FAMILIA Y A LOS EMPLEADOS

Medidas	Número de beneficiados
Permisos	149
Día del niño	0
Detalle por nacimiento de hijos	4
Feria de la familia	36
Navidad en familia	0
Asesoría psicológica para hijos	4
Licencia por matrimonio	15
Auxilio de boda	6
Día de mudanza	120

Inversión institucional

$ 174’919.461

Actividades de conciliación laboral
DESARROLLO PERSONAL Y LABORAL

Medidas	Número de beneficiados
Jornada para educación y formación	139
Licencia educación no formal	101
Becas por medio del convenio docencia servicio	34
Incentivos en ensayos clínicos (auxilio económico)	22
Incentivos para la investigación (tiempo)	294
Apoyo para la asistencia a eventos	5
Incentivos por publicación de artículo	2
Docencia - Servicio actividades académicas (concurrencia laboral)	115

Inversión institucional

$ 4.748’591.838

Permisos parentales *GRI 401-3* **48**

36 permisos mujeres

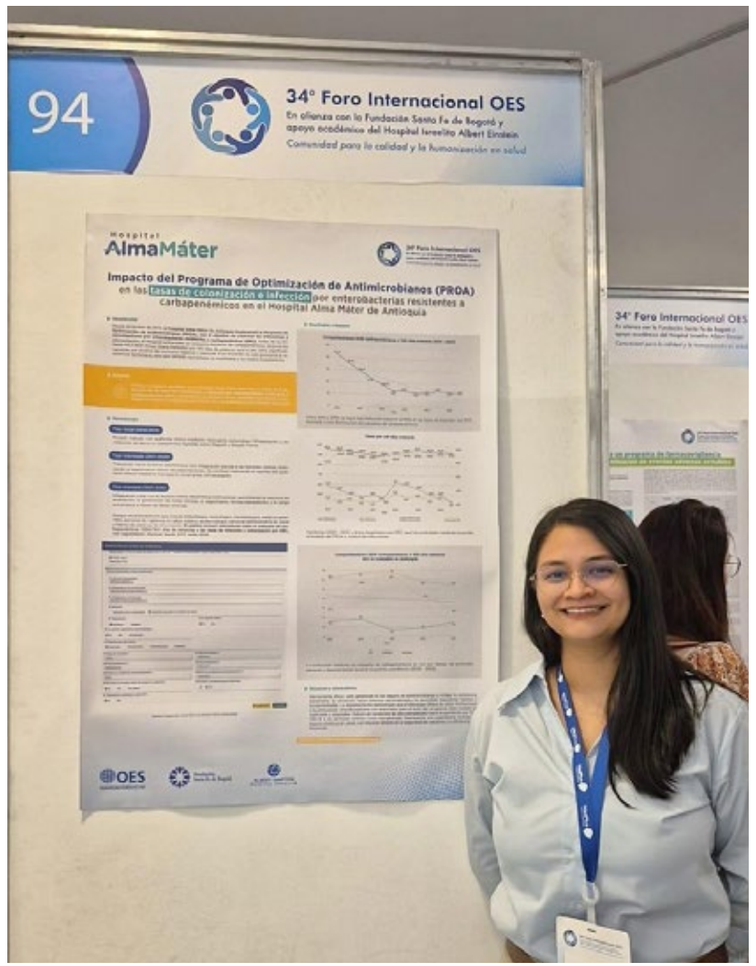
12 permisos hombres

Los datos evidencian que el otorgamiento de permisos parentales se ha mantenido como una práctica constante en la organización, lo cual constituye un factor relevante para la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, uno de los pilares centrales de la calidad de vida en el trabajo.

Desde el enfoque de equidad de género, se observa que históricamente las mujeres han hecho un mayor uso del permiso parental; no obstante, la participación de los hombres muestra una presencia sostenida y, en algunos años, un aumento relevante (por ejemplo, 2022 y 2024). Esto sugiere avances progresivos en corresponsabilidad familiar, elemento clave para el bienestar integral y la reducción de brechas de género.

Retos 2026

- Fortalecer los logros alcanzados, afrontando retos estratégicos orientados a la sostenibilidad social y a la vivencia cotidiana de una cultura organizacional centrada en las personas.
- Consolidar el liderazgo como eje movilizador de la calidad de vida y de la cultura EFR, asegurando el desarrollo de competencias en liderazgo empático, comunicación efectiva y gestión integral del bienestar de los equipos, con una apropiación homogénea del modelo en todos los niveles de la organización.
- Ampliar los procesos de acompañamiento a los empleados en etapas clave del ciclo de vida laboral y personal, como el retorno post-permiso parental, la maternidad y paternidad, los procesos de duelo y otras transiciones significativas.
- Transformar los resultados de las mediciones de clima y cultura organizacional en acciones concretas, sostenidas y medibles, orientadas a fortalecer la confianza, la coherencia cultural y el sentido de pertenencia.
- Promover una mayor articulación y corresponsabilidad entre áreas, líderes y empleados para garantizar la implementación efectiva y sostenible de las acciones definidas.



Salud de los empleados

Gestión del tema material

Salud de los empleados

Objetivo estratégico: propiciar experiencias positivas para los grupos de interés, que les agregue valor en su interacción con el Hospital.

Políticas estratégicas: Desarrollo humano de los empleados, Seguridad en la atención

Grupos de interés: empleados, proveedores, dependencias de la Universidad de Antioquia en la prestación de servicios y estudiantes, docentes e investigadores

Proceso responsable: Gestión del Talento Humano

Programa, proyecto o iniciativa que lo despliega: Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este tema material presenta las intervenciones que disminuyan el riesgo psicosocial, promuevan la salud, prevengan enfermedades y estimulen la sana convivencia.

GRI 3-3

icontec ISO 45001

CO-ST-2000535

IQNET RECOGNIZED CERTIFICATION

Gracias al esfuerzo de todos, continuamos trabajando en el mantenimiento de la norma ISO 45001:2018, **garantizando un entorno de trabajo seguro y saludable.**

Programa de vigilancia epidemiológica

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo consolidó su compromiso con la prevención y el bienestar mediante la operación de seis Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE). Estos sistemas permiten un control riguroso y un monitoreo continuo de las condiciones de salud de nuestros empleados frente a riesgos específicos. A través del análisis técnico en las dimensiones biomecánica, biológica, radiológica, de citostáticos, auditiva y psicosocial, no solo garantizamos el cumplimiento normativo, sino que fortalecemos nuestra cultura de cuidado, identificando riesgos de manera temprana para implementar medidas de control efectivas que aseguren un entorno laboral seguro y saludable.

Tasa de accidentalidad

GRI 403-9

Promedio de tasa teniendo en cuenta a los proveedores **6**

Siendo la seguridad de nuestros empleados una prioridad estratégica, durante el 2025 enfocamos nuestros esfuerzos en la mitigación de los riesgos críticos identificados en la operación hospitalaria: biológico, locativo y biomecánico, los cuales constituyen los principales factores de exposición en la labor asistencial y administrativa.

Gracias a la implementación de controles preventivos y programas de formación, marcamos un hito positivo en la reducción de la siniestralidad. De acuerdo con las cifras validadas por la ARL SURA, se observó una tendencia decreciente consolidada:

Reducción del Riesgo: mientras que en 2024 se registraron 168 accidentes de origen laboral, en 2025 la cifra descendió a **130 eventos.**

Impacto: esto representa una disminución de **38 accidentes,** equivalente a una reducción del **23%** en la accidentalidad total.

Con una planta promedio de 2.092 trabajadores, gestionamos un total de 2.336 incapacidades (incluyendo origen común y laboral), que sumaron una severidad total de 9,666 días perdidos. Es fundamental destacar la baja incidencia de la accidentalidad laboral en el ausentismo global:

Prevalencia: solo 70 incapacidades correspondieron a accidentes de trabajo, lo que representa apenas el **3% del total** de las ausencias registradas.

Severidad: Los accidentes laborales generaron 421 días de incapacidad, impactando solo en un **4% la severidad total** reportada por la institución.

Al contrastar nuestro desempeño con el entorno regional, los resultados evidencian un posicionamiento favorable del Hospital al ubicarnos por debajo de la tasa promedio del sector salud en Antioquia en 2024. Mientras nosotros registramos un indicador del 6,1%, el promedio regional alcanza el 8%, lo que representa una diferencia positiva de 1,9 puntos porcentuales por debajo de la tasa del sector, reflejando un mejor desempeño relativo y una gestión más eficiente frente al contexto regional.

Información recolectada de: https://www.fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/rldatos-dashboard/

Dolencias y enfermedades laborales

GRI 403-10

Durante el año no se presentaron enfermedades calificadas de origen laboral. Continuamos con la implementación de los Sistema de Vigilancia Epidemiológica para monitoreo y control de las condiciones de salud de nuestros empleados y partes interesadas.

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-5

Educación virtual

A través de la plataforma de formación continua, que permite acceso completo al 100% de la población trabajadora y contratistas, se imparten los cursos necesarios para cumplir con la normativa vigente.

2.609 personas
en reinducción de seguridad y salud en el trabajo

2.504 personas
en Plan Hospitalario de Emergencias

2.741 personas
en Programa (OLAS) Orden, Limpieza, Autocuidado y Seguridad

2.253 personas
en seguridad vial

1.838 personas
en manejo y manipulación de químicos

Psicoeducación en sistemas de vigilancia

Como parte de la estrategia de formación de Seguridad y Salud en el Trabajo, brindamos a los colaboradores una capacitación transversal denominada Psicoeducación, cuyo objetivo principal es fortalecer y profundizar el conocimiento del personal en esta materia.

351 personas
en Psicosocial, biomecánico, biológico, condiciones de seguridad

2.116 personas
en Prevención del consumo de sustancias psicoactivas, riesgo psicosocial

113 personas
en Hipoacusia neurosensorial por ruido

58 personas
en Programa de vigilancia epidemiológica para citostáticos

318 personas
en Manipulación manual de cargas, higiene postural y pausas activas

559 personas
en Manual de bioseguridad, sistema de vigilancia y cortopunzantes

102 personas
en Programa de vigilancia epidemiológica para exposición a radiación ionizante

En este proceso formativo abordamos diferentes temas que buscan sensibilizar en la percepción del riesgo y afianzar la cultura en el autocuidado de manera integral.

en la estrategia Vivamos intensamente **771**

Inducción presencial

Brindamos capacitación a 2.639 personas, entre personal vinculado y practicantes en etapa productiva, abarcando los siguientes temas:

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Seguridad vial.
- Emergencias.
- Programa de Orden, Limpieza, Autocuidado y Seguridad (OLAS).
- Peligros transversales a la realización de las labores de los colaboradores del Hospital: biomecánico, biológico, locativo, psicosocial y químico.
- Percepción del riesgo.
- Capacitación y entrenamiento en movilización de pacientes.
- Plan Hospitalario de Emergencias.
- Manual de bioseguridad.
- Cambio climático.

También realizamos, en el mes de julio, la inducción presencial a todos los residentes UdeA con una **cobertura de 178 personas**

Inducción virtual

En alianza con Docencia - Servicio, realizamos la inducción virtual a todos los estudiantes de medicina que rotan en el Hospital, alcanzado una cobertura de 2.300 estudiantes.

Actividades de promoción y prevención

Llevamos a cabo diversas actividades, las cuales impactaron positivamente a un total de 2.930 colaboradores vinculados y partes interesadas.

Campaña Stop de los riesgos	950
Campaña Higiene de manos	206
Semana de la Excelencia	400
Campaña de ISO 45001	384
Medición de batería de riesgo psicosocial	1.652

Inmunización

Jornadas de inmunización	6
Jornadas de titulación de anticuerpos de Varicela	295
Jornadas de titulación de anticuerpos de Hepatitis B	450
Vacunación Influenza 2025	1.800
Vacunación Varicela	356
Vacunación Tétano	637
Vacunación Triple Viral	290
Vacunación Hepatitis A	13

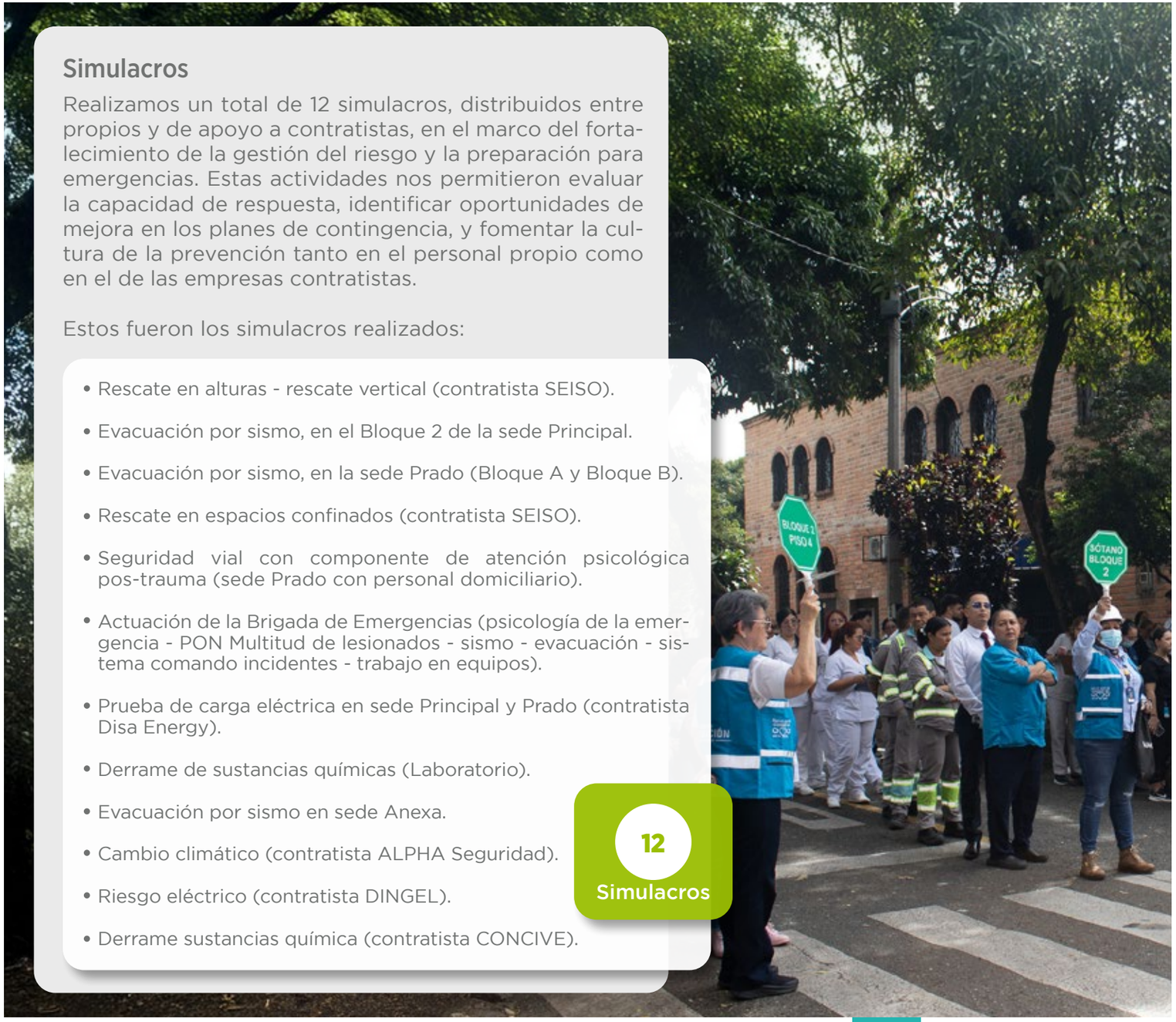
Simulacros

Realizamos un total de 12 simulacros, distribuidos entre propios y de apoyo a contratistas, en el marco del fortalecimiento de la gestión del riesgo y la preparación para emergencias. Estas actividades nos permitieron evaluar la capacidad de respuesta, identificar oportunidades de mejora en los planes de contingencia, y fomentar la cultura de la prevención tanto en el personal propio como en el de las empresas contratistas.

Estos fueron los simulacros realizados:

- Rescate en alturas - rescate vertical (contratista SEISO).
- Evacuación por sismo, en el Bloque 2 de la sede Principal.
- Evacuación por sismo, en la sede Prado (Bloque A y Bloque B).
- Rescate en espacios confinados (contratista SEISO).
- Seguridad vial con componente de atención psicológica pos-trauma (sede Prado con personal domiciliario).
- Actuación de la Brigada de Emergencias (psicología de la emergencia - PON Multitud de lesionados - sismo - evacuación - sistema comando incidentes - trabajo en equipos).
- Prueba de carga eléctrica en sede Principal y Prado (contratista Disa Energy).
- Derrame de sustancias químicas (Laboratorio).
- Evacuación por sismo en sede Anexa.
- Cambio climático (contratista ALPHA Seguridad).
- Riesgo eléctrico (contratista DINGEL).
- Derrame sustancias química (contratista CONCIVE).

12
Simulacros



Articulación con proveedores

Así como trabajamos con nuestros empleados, de igual forma extendemos nuestra cultura de prevención a todos los aliados estratégicos. En el 2025 fortalecimos el monitoreo del cumplimiento de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, bajo el marco de la Resolución 0312 de 2019, asegurando que la operación de nuestros terceros se alinee con los niveles de excelencia institucional.

Para garantizar una supervisión efectiva, clasificamos a nuestros contratistas en tres categorías según el impacto y riesgo de su labor:

- **Contratistas críticos:** aliados que realizan actividades de alto riesgo. Este grupo registra el mayor nivel de cumplimiento, evidenciando un control riguroso sobre las tareas de mayor peligrosidad.
- **Contratistas misionales:** personal dedicado directamente a la atención y condiciones de salud de nuestros pacientes.
- **Contratistas de apoyo:** personal que ejecuta actividades de soporte y complemento a los procesos institucionales.

Esta clasificación nos permitió hacer un seguimiento al cumplimiento legal y normativo en materia de SST, de acuerdo con la actividad económica y los riesgos a los que se encuentran expuestos. Este seguimiento se formalizó mediante la entrega de informes mensuales de

cumplimiento a cada supervisor de contrato dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, permitiendo una gestión oportuna y basada en datos.

Más allá de la supervisión administrativa, actuamos como un facilitador del conocimiento y la seguridad para nuestros aliados a través de:

- **Transferencia de conocimiento:** realizamos jornadas de capacitación enfocadas en la identificación de peligros específicos a los que el personal externo se expone dentro de nuestras instalaciones.

- **Control en la operación:** ejecutamos acompañamiento directo en campo durante la realización de actividades de alto riesgo, participando activamente en el análisis de tareas y verificando el cumplimiento estricto de la normativa vigente.

- **Soporte consultivo:** brindamos asesoría permanente para la resolución de dudas técnicas, garantizando que cada contratista comprenda y aplique los lineamientos institucionales de seguridad.

Otras gestiones importantes

- Sostuvimos el cumplimiento al 100% de estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo según resolución 0312 del 2019, emitidos por la Administradora de Riesgos Laborales y el Ministerio de Trabajo.

- Logramos una reducción en los indicadores de ausentismo laboral, mejorando en su comportamiento y alcanzando una disminución del 24% total de días perdidos.

Retos 2026

- Continuar con la adecuada administración e implementación del SG-SST para alcanzar la tercera calificación de estándares mínimos al 100%. Esto nos permitirá, en 2026, postularnos ante el Ministerio de Trabajo para la acreditación en seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con lo estipulado en el artículo 22 de la Resolución 0312 de 2019.

- Lograr la recertificación ICONTEC bajo la norma ISO 45001, garantizando la mejora continua en la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- Continuar con la disminución de accidentes de trabajo y ausentismo laboral.

- Alcanzar una adherencia de los contratistas mínimo del 85%.

Trabajo con los sindicatos

GRI 2-30

Continuamos el relacionamiento con las organizaciones sindicales, en coherencia con nuestro compromiso con el trabajo decente, el diálogo social y el bienestar integral de los empleados.

En materia de formación y capacitación, el sindicato SINTRAIPSU contó con un banco de 2.000 horas aprobadas, de las cuales se ejecutaron 1.747, evidenciando un alto nivel de aprovechamiento.

De igual manera, ASMEDAS obtuvo el aval institucional para la participación de sus afiliados en actividades de formación continua promovidas por la organización sindical, y ANDEC se articuló a procesos de actualización normativa de cursos a través del SENA.

Estas acciones contribuyeron al fortalecimiento de competencias, al desarrollo profesional y al ejercicio responsable de la actividad sindical.

En el 2025 adelantamos negociaciones sindicales con ANDEC y ASMEDAS, cuyos acuerdos se centraron en beneficios económicos y en la mejora de las condiciones de bienestar y calidad de vida de los afiliados. Los logros alcanzados se reflejan principalmente en tiempos de descanso, beneficios para la formación continua, auxilios y espacios para la vida familiar, y medidas orientadas a mitigar los impactos derivados de las reformas laborales vigentes en el país.

Una alarma
menos...

Una alarma menos

La primera vez que la alarma sonó a las 4:40 de la mañana y Ceci no tuvo que levantarse, se quedó quieta, mirando el techo, como esperando que alguien le dijera que era mentira.

Durante años esa alarma no era negociable, sonaba y tocaba pararse para ir a diálisis. No importaba si había llovido, si estaba cansada, si era el cumpleaños de alguien o si simplemente no quería: esa máquina mandaba. Ese día la apagó y siguió durmiendo. Más tarde le escribió a Ligia, la hermana mayor.

—¿Adiviná qué hice?

—¿Qué?

—Apagué la alarma y no me paré.

—Ay, no sea así... —le respondió Ligia—. Eso sí es un lujo.

Pero llegar a esa mañana tomó tiempo y miedo, mucho miedo.

A Ligia todo el mundo le decía que era muy valiente, que qué gesto tan grande, que qué ejemplo. Y ella sonreía y decía *"no es nada"*, pero en la noche, cuando se quedaba sola, pensaba otras cosas: ¿y si algo sale mal?, ¿y si después yo no quedo igual?, ¿y si ella siente que me debe la vida? Un día, sentadas en la sala con los exámenes regados sobre el comedor y el almuerzo ya frío, por fin lo dijo en voz alta.

—A mí también me da susto, ¿oís?

Ceci, la miró, como sorprendida.

—Pues obvio, a mí también.

—Yo no quiero que después sintás que me debés algo.

—Y yo no quiero que sintás que te estoy quitando algo —le respondió—. Esto lo estamos haciendo juntas.

Se quedaron en silencio un momento. Fue después de esa conversación cuando todo empezó a volverse más concreto. Ya no era solo una idea entre ellas dos, era una decisión que necesitaba respaldo, preguntas y certezas. En el Hospital Alma Máter las citaron juntas. No fue una sola consulta, fueron varias. Exámenes de sangre, estudios de compatibilidad, entrevistas y valoraciones psicológicas. Fue todo un proceso completo.

—Esto es más largo de lo que pensé —dijo Ceci saliendo de una cita.

—Mejor —respondió Ligia—. Así sabemos que lo están haciendo bien.

En una de las reuniones previas a la cirugía, el equipo de la Unidad Funcional de Donación y Trasplantes se sentó con ellas sin afán. Les explicaron cómo funcionaba el programa de donante vivo, por qué la cirugía se programaría de manera electiva y qué significaba eso en términos reales.

—¿Electiva quiere decir que no es urgente? —preguntó Ceci.

—Quiere decir que la podemos planear bien —respondió el cirujano—. Que no vamos a improvisar nada, que ustedes entran en las mejores condiciones posibles y con todo el equipo listo.

Les hablaron de coordinación de quirófanos, de protocolos revisados paso a paso, de cómo la preparación previa reducía riesgos y aumentaba las probabilidades de que el riñón funcionara de inmediato.

—Aquí no se trata solo de operar —les dijeron—. Se trata de acompañarlas antes, durante y después.

Ligia salió de esa reunión respirando distinto.

—A mí me deja tranquila que esto no es a la carrera —dijo.

—A mí me deja tranquila que no soy la única que tiene miedo —respondió Ceci.

Desde ese momento ya no eran solo dos hermanas tomando una decisión difícil, eran dos pacientes acompañadas por un equipo multidisciplinario que revisaba cada detalle: cirujanos, nefrólogos, anestesiólogos, enfermería y psicología. Un engranaje completo trabajando para que, cuando llegara el día, todo estuviera listo. Y el día llegó. Ya con las batas puestas, Ligia y Ceci se encontraron antes de que las llevaran a quirófanos distintos.

—Si me pongo a llorar, me ignorás —dijo Ceci, tratando de hacerse la fuerte.

—Si yo me pongo a llorar, me abrazás —contestó Ligia.

—Trato hecho.

—Trato hecho. Oiga, esa bata le queda horrible.

—A usted también. Chao. La amo mucho.

Se quedaron mirando fijo, sin hablar.

—Bueno... —dijo una al fin.

—Bueno —respondió la otra.

Y en ese *“bueno”* iba toda una vida juntas. La cirugía salió bien, el riñón empezó a funcionar casi de inmediato y cuando les dijeron que todo iba como debía ir, las dos lloraron, pero ya no de susto, sino de alivio. Días después pasó algo chiquito, pero enorme: la silla donde Ceci se sentaba siempre en la sala de diálisis quedó vacía.

—Bueno, hasta aquí llegamos —dijo, tocando el espaldar como quien se despide de una etapa dura.

Ceci volvió a hacer planes sin mirar el reloj, a decir “sí” sin revisar primero un calendario y a dormir sin ese cansancio que se mete en los huesos. Tiempo después, hablando del tema, la mayor, Ligia, dijo:

—Si me tocara otra vez, lo volvería a hacer. Pero ya ni modo, ya solo tengo un riñón y lo necesito —con una sonrisa de alivio.

Ceci la miró y le dijo:

—Pues menos mal que me dio el bueno. Yo también, pero ojalá no nos toque.

—Amén —respondió Ligia.

Porque sí, la medicina salva vidas, pero también devuelve mañanas tranquilas, planes sin miedo y la certeza de que no estaban solas en esto. ¡Eso también es **Amor** por la **vida!**

Aprender para cuidar mejor: ciencia, talento y transformación

Gestión del tema material
Fortalecimiento vocación universitaria

Objetivo estratégico: propiciar experiencias positivas para los grupos de interés, que les agregue valor en su interacción con el Hospital.

Políticas estratégicas: : Docencia e Investigación

Grupos de interés: estudiantes, docentes e investigadores

Proceso responsable: coordinaciones de Docencia, Investigación y Ensayos Clínicos

Programa, proyecto o iniciativa que lo despliega: subprocesos de la Gestión de la Docencia Servicio; Gestión de la Investigación y la Innovación y Gestión de Ensayos Clínicos.

Este tema material despliega las acciones de docencia e investigación que velan por ejercicios académicos de calidad y seguros. Estas acciones van orientadas a mejorar las competencias en estudiantes y empleados que incentivan la docencia y la investigación, el relacionamiento con la Universidad de Antioquia y las diferentes instituciones educativas.

GRI 3-3

Excelencia y humanidad en la formación del talento humano

Desde el área de Docencia aportamos a la sostenibilidad institucional desde la formación del talento humano en salud, la calidad académica de las prácticas y la articulación con aliados estratégicos, en coherencia con la misión de ser hospital universitario y escenario formador de excelencia.

Durante 2025, la sostenibilidad del área de Docencia se reflejó no solo en los indicadores, sino también en experiencias cotidianas de formación. Un ejemplo recurrente lo vivimos en los servicios asistenciales, donde un grupo diverso de estudiantes, provenientes de diferentes programas académicos, compartió escenarios de aprendizaje guiados por docentes con amplia trayectoria.

Una de las principales fortalezas fue la alianza histórica con la Universidad de Antioquia, que aportó cerca del 87,2% de las rotaciones y sigue consolidando a nuestro Hospital como su principal campo de práctica. La alta participación de programas de pregrado, especialmente Medicina, se complementó con un crecimiento significativo de estudiantes de otras facultades, como Ciencias Sociales y Humanas, lo que nos permitió diversificar las experiencias académicas y fortaleció la sostenibilidad social del proceso docente.

La satisfacción de los estudiantes alcanzó el 98,5% y evidenció la calidad académica y humana de los docentes. En las encuestas, muchos estudiantes resaltaron la complejidad de los casos, el acompañamiento cercano, la alimentación y la calidad humana de los empleados del Hospital y el clima de respeto como factores determinantes de su experiencia. Estos resultados se vieron respaldados por la participación de 249 docentes vinculados a la docencia-servicio, un número suficiente para garantizar procesos formativos sólidos y continuos.

Gestión de la docencia

11.382
rotaciones en el 2025

11.023
estudiantes beneficiados

Instituciones con convenio docencia asistencia

- Universidad de Antioquia
- Universidad Pontificia Bolivariana
- Universidad CES
- Fundación Universitaria Visión de las Américas
- Fundación Universitaria María Cano
- Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia
- Corporación Universitaria Adventista UNAC
- Universidad Cooperativa de Colombia
- Uniremington
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Institución Educativa ECOSESA
- Politécnico Mayor Agencia Cristiana de Servicio y Educación
- Centro de Educación en Salud EDESA
- Centro de Sistemas de Información de Antioquia CENSA

Número de rotaciones por nivel de formación en 2025

Nivel de formación	Número de rotaciones
Técnicas	444
Tecnologías	149
Pregrado	9.624
Posgrado	1.165
Total	**11.382**

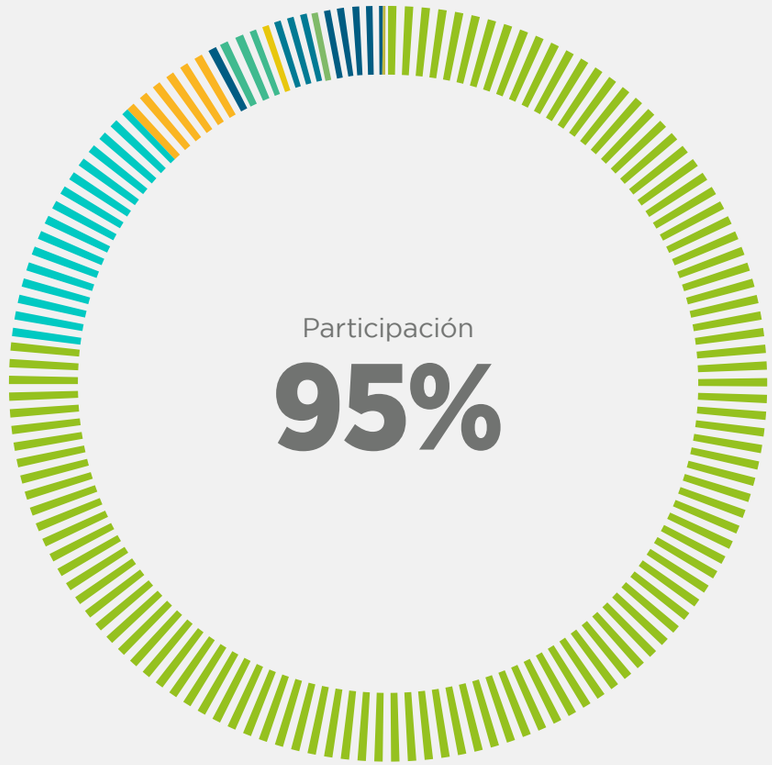
Somos **un aliado clave en la Docencia-Servicio** de la Universidad de Antioquia

Número de rotaciones de la Universidad de Antioquia por facultades, escuelas y corporaciones

- Facultad de Medicina: 7.559 (76,1%)
  - Residentes: 1.003
  - Internos: 663
  - Estudiantes Pregrado Medicina: 5.412
  - Instrumentación Quirúrgica: 328
  - Atención Prehospitalaria: 153
- Facultad de Enfermería: 840 (8,5%)
- Facultad de Ciencias Farmacéuticas: 380 (3,8%)
- Escuela de Nutrición: 20 (0,2%)
- Facultad de Odontología: 104 (1,0%)
- Facultad de Salud Pública: 36 (0,4%)
- Escuela de Microbiología: 99 (1,0%)
- Facultad de Ingeniería (Bioingeniería): 40 (0,4%)
- Facultad de Ciencias Sociales y Humanas: 352 (3,5%)
- Facultad de Educación: 6 (0,1%)

Total rotaciones formales

9.436



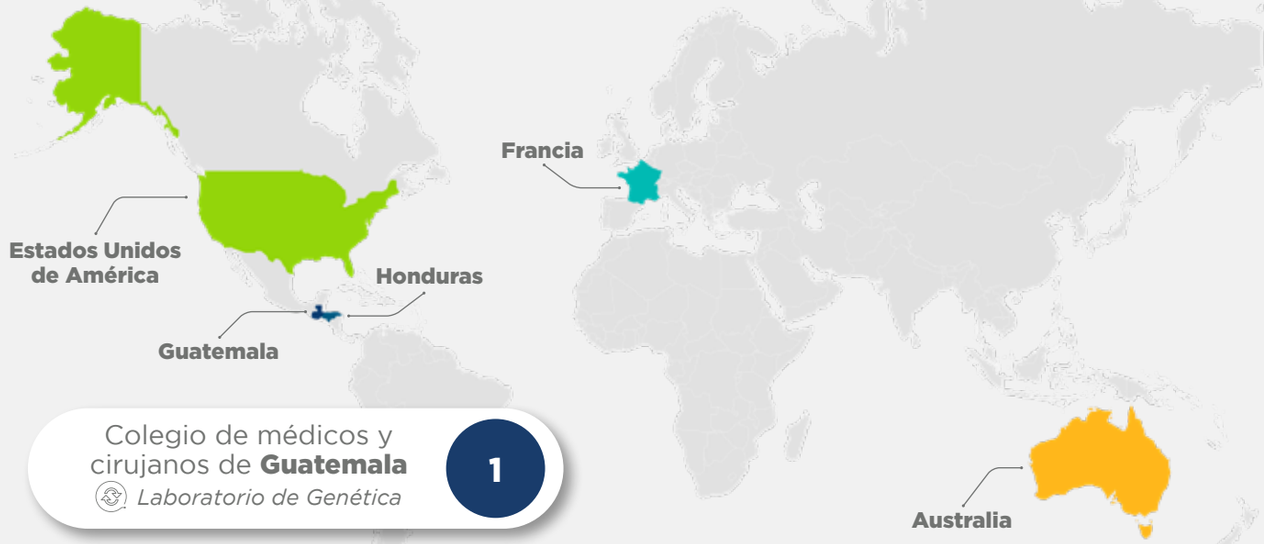
Rotaciones del Programa de Medicina

Programa	Universidad de Antioquia	Otras universidades
Pregrado	5.412	431
Internado	663	10
Posgrado	1.003	133

Programas de pregrado y posgrado que rotan en el Hospital

Pregrados	Posgrados
Enfermería	Alergología Clínica
Nutrición y Dietética	Anestesiología y Reanimación
Fisioterapia	Cardiología Clínica
Fonoaudiología	Cirugía de Cabeza y Cuello
Bacteriología y Laboratorio Clínica	Cirugía de Trasplantes
Terapia Respiratoria	Cirugía General
Bioingeniería	Cirugía Oncológica
Medicina	Cirugía Oral y Maxilofacial
Administración en Salud	Cirugía Plástica: reconstructiva y estética
Instrumentación Quirúrgica	Cirugía Vascular
Licenciatura en Educación Física	Dermatología
Microbiología y Bioanálisis	Endocrinología Clínica y Metabolismo
Odontología	Endocrinología Pediátrica
Psicología	Enfermedades Infecciosas
Química Farmacéutica	Especialización en Enfermería en Cuidado al Adulto en Estado Crítico de Salud
Trabajo Social	Hematología
	Neurocirugía
	Ginecología y Obstetricia
	Medicina Aplicada a la actividad física y al deporte
	Medicina Crítica y Cuidado Intensivo
	Medicina de Urgencias
	Medicina Física y Rehabilitación
	Medicina Interna
	Medicina Vascular
	Nefrología
	Neurología
	Neurología Pediátrica
	Ortopedia y Traumatología
	Otorrinolaringología y Cirugía de Cabeza y Cuello
	Patología
	Pediatría
	Psiquiatría
	Toxicología Clínica
	Urología
	Medicina Materno Fetal
	Reumatología

Rotaciones de estudiantes extranjeros en el Hospital Alma Máter de Antioquia



Colegio de médicos y cirujanos de **Guatemala** — *Laboratorio de Genética*	1
Universidad Nacional Autónoma de **Honduras** — *Laboratorio de Genética*	1
University of **Melbourne** — *Medicina Interna y Urgencias*	2
Universidad de **Toulouse** — *Toxicología Clínica*	16
Universidad de **Florida** — *Docencia*	18

Total rotaciones **38**

Docentes en el Hospital Alma Máter de Antioquia

	2025
Docentes de la Universidad de Antioquia en actividad docente en el Hospital	**249**
Número de colaboradores del Hospital que realizaron docencia	**213**
Asistenciales	**208**
Administrativos	**5**

Para el año 2025, tuvimos un incremento en el número de docentes de la Universidad de Antioquia en actividad docente en el Hospital. Respecto al número total de empleados relacionados con actividades de docencia, se cuenta con un volumen considerable y suficiente para la garantía de la calidad en los procesos formativos.

Gestiones importantes

- Publicación de la política estratégica de docencia - servicio.
- Publicación del protocolo en buenas prácticas en docencia.
- Liderazgo de la mesa de internacionalización del conocimiento del *Cluster Medellín Health City* de la Cámara de Comercio de Medellín.
- Se establece el Comité Técnico Coordinador con la Facultad de Medicina.

Logros alcanzados

- Alineamos los indicadores de docencia - servicio, con el resultado de la autoevaluación del modelo de calidad propuesto por el Acuerdo 0273 de la Comisión Intersectorial de Talento Humano en Salud, el cual se realiza con mayores exigencias y a la fecha registra una calificación de 4,88 en una escala de 0-5.
- Medimos el cumplimiento de requisitos para la certificación como Hospital Universitario alanzando un 80% para diciembre de 2025.

Retos 2026

- Cumplir las metas respecto al indicador de evaluación del modelo de calidad (Acuerdo 0273 de 2021) y la certificación de Hospital Universitario.

- Fortalecer las competencias en docencia de los empleados del Hospital.

- Reactivar la línea de investigación en educación en salud del grupo GHAMA, generando producción académica propia relacionada con educación.

- Fortalecer proyectos de desarrollo profesional permanente.

- Liderar la mesa de internacionalización del conocimiento del *Cluster Medellín Health City.*

- Poner en marcha del nuevo portal de docencia.

Gestión de la Investigación

Desde el área de Investigación e Innovación desarrollamos de manera integral nuestras funciones orientadas a la gestión, fortalecimiento y acompañamiento de las propuestas de investigación, en concordancia con la misión institucional, la normatividad nacional vigente y los lineamientos éticos y científicos aplicables.

Asimismo, se brindó acompañamiento permanente y formativo a investigadores, residentes, estudiantes y grupos de investigación, facilitando el adecuado desarrollo de sus iniciativas investigativas.

Como resultado de esta gestión, registramos un total de 81 nuevos proyectos de investigación, principalmente en las áreas de alergología, cirugía, medicina interna, infectología, trasplantes y cuidados intensivos. En estos proyectos participaron 118 empleados, 58 estudiantes de pregrado, 48 estudiantes de posgrado médico-quirúrgico, 16 estudiantes de maestría y 5 estudiantes de doctorado. La gestión y finalización de las investigaciones culminó con 81 publicaciones científicas.

Articulamos el trabajo con los comités y subprocesos institucionales, en especial con el Comité de Ética en Investigación, promoviendo las buenas prácticas en investigación, la protección de los sujetos participantes y la calidad científica de los estudios. De igual forma, fortalecimos los procesos de control documental, trazabilidad y reporte de la información, contribuyendo a una gestión más eficiente, transparente y alineada con los requisitos normativos.

Fortalecimos el relacionamiento estratégico con otros actores del ecosistema científico y del sistema de salud, destacándose la creación de una red para el fomento de la investigación e innovación con 23 hospitales del país. Este hito nos permitió la participación y adjudicación de una propuesta en una convocatoria del Instituto Nacional de Cancerología. En total, se identificaron y analizaron 16 convocatorias, participamos en 12 y logramos la adjudicación de tres de ellas. Otros actores claves en este proceso fueron las universidades, siendo la Universidad de Antioquia el principal aliado académico. Durante el periodo, actualizamos el relacionamiento con los grupos académicos, con el propósito de reafirmar compromisos existentes y promover la consolidación de nuevas alianzas estratégicas.

Adicionalmente, el área avanzó en la gestión de la Unidad de Innovación, mediante la identificación y el acompañamiento de iniciativas innovadoras derivadas de la investigación en salud. Este enfoque permitió impulsar la formulación de dos desarrollos tecnológicos con potencial de aplicación en el contexto institucional.

La gestión realizada permitió consolidar el rol del área de Investigación e Innovación como un soporte clave para el desarrollo científico y académico del Hospital, ampliando la visibilidad institucional en el ecosistema científico, asegurando el cumplimiento normativo, la calidad de los procesos y el impacto académico e institucional de las investigaciones en salud.

Grupos de investigación activos en el Hospital

Grupos de investigación	Clasificación
CTR – Centro de Trasplantes Reconstructivos	C
LIME: Laboratorio Integrado de Medicina Especializada	C
ALIADO – Analítica e Investigación para la Toma de Decisiones	A
Grupo Ingeniería de tejidos y terapias celulares	A
GIERI: Grupo de Investigación en Enfermedades Respiratorias e Infecciosas	Reconocido
Centro de Investigaciones Dermatológicas	C
Grupo de Investigación de las Porfirias en Colombia (Grupo PorfiCol)	C
Grupo de Alergología Clínica y Experimental (GACE)	C
Grupo de Investigación en Urgencias y Emergencias (GIURE)	C
Rehabilitación en Salud	A1
Grupo de investigación Alma Máter de Antioquia - GHAMA -	C
GRID – Grupo de Investigación Dermatológica	A1
Grupo de Investigación en Medicina Perioperatoria (GRIMPA)	B
Grupo Neuropsicología y Conducta	A1

Investigaciones clínicas **69**

Gestión clínica **6**

Investigaciones que iniciaron

81

Se realizaron alianzas para investigación con las siguientes instituciones:

- Universidad de Antioquia
- Universidad CES
- Fundación Universitaria Internacional de la Rioja -UNIR-
- Universidad Pontificia Bolivariana -UPB-

11 convocatorias
que corresponden a los proyectos registrados en el área de Investigación que aún se encuentran activas, y que abordan los siguientes temas:

- Desarrollo de una intervención multimodal con énfasis en la anosognosia para el tratamiento de la enfermedad de Alzheimer, a través de Tecnologías de Información y Comunicación, TIC.
- Soluciones alimentarias orientadas a pacientes con Disfagia.
- Desarrollo, optimización y validación clínica de un dispositivo para monitorizar la calidad del sueño de forma no invasiva.
- Creación y operación de un banco de tumores sólidos en el Hospital Alma Máter de Antioquia-Universidad de Antioquia.
- Desarrollo y evaluación del desempeño diagnóstico de una prueba portátil para la detección de IgE anti-tiroperoxidasa en pacientes con urticaria.
- Determinación de los valores normales del periodo cutáneo silente en miembros inferiores en una población sana en la ciudad de Medellín, Colombia.
- Búsqueda de los mecanismos de inactivación de línea germinal de los genes del sistema de reparación de malos pareamientos de ADN.
- Dinámica de la microbiota bacteriana pulmonar e intestinal y su efecto en la evolución de la sepsis en pacientes ingresados a unidad de cuidados intensivos, Medellín-Colombia.
- Validez y confiabilidad del instrumento 4AT en la sala de recuperación de cirugía para detección temprana de delirium postoperatorio en el adulto mayor.
- Impacto del urocultivo prequirúrgico en la prevención de infecciones urinarias en el postoperatorio de resección transuretral de próstata en hombres con hiperplasia prostática benigna.
- Validación de un Nanobiosensor para la detección rápida del SARS-CoV-2.

16 convocatorias
difundidas y revisadas por el área con las siguientes instituciones:

- Universidad de Manitoba - ATTACC-CAP
- Instituto Nacional de Cancerología
- Escuela de Ingeniería de Antioquia -EIA-
- Bright focus Foundation
- Universidad de Antioquia
- Universidad del Bosque
- Ruta N Medellín
- MAPFRE
- Minciencias

Empleados en proyectos de investigación **115**

Este año tuvimos una importante participación de empleados en proyectos de investigación, principalmente por el aumento de las propuestas institucionales.

Publicaciones en revistas indexada **63**

Abstracts **11**

El número de publicaciones continua una tendencia creciente en el tiempo, con aumento del 10% con relación al año pasado.

Participación de investigadores en eventos locales, nacionales e internacionales

Evento	Especialidad	Investigador(es) participantes
XV Congreso Colombiano de Alergia, Asma e Inmunología	Alergología	Grupo de alergología
XXXVI Congreso Colombiano de Anestesiología y reanimación	Anestesiología	Mario Zamudio y Susana Osorno
34º Foro Internacional OES	Enfermería	Grupo de enfermería
51º Congreso Semana Quirúrgica Nacional	Cirugía General	Jimmy Paul León
1º Congreso Colombiano de Cirugía Oncológica	Cirugía Oncológica	Camilo Tarazona
XVI Congreso Colombiano de Neurología infantil	Neurología Infantil	Angélica Arteaga
Congreso Internacional de Medicina Crítica y Cuidado Intensivo	Cuidados Intensivos	Grupo UCI / UCE
Wells 2025: Innovación y futuro en salud	TIC	Alejandro Hernández
Jornadas de Investigación Facultad de Medicina Universidad de Antioquia	N/A	N/A
22º Congreso internacional de micología humana y animal ISHAM	Infectología	Iván Mauricio Trompa
1º Simposio Internacional del Cuidado de la Salud-UniRemington	Enfermería	Grupo de enfermería
Foro Medicina transgénero en ginecología	Ginecología y Psiquiatría	Carolina María Gómez
XVI Simposio Internacional Cardiología y Cirugía Cardiovascular	Cardiología y Cirugía cardiovascular	Julián Forero
26º Congreso Colombiano de Cirugía Vascular	Cirugía Vascular	Efrén Cantillo
IV Curso actualización en medicina de urgencias	Medicina de Urgencias	Fabián Moreno
Encuentro de Red de Comités de Ética en Investigación	Bioética	Lina Viviana Valencia
21° Coloquio de investigación en Salud Pública **Nombre de la Investigación:** IN54-2025: Calidad de vida relacionada con la salud de los pacientes con cáncer de páncreas, sometidos a cirugía whipple y su asociación con factores clínicos y algunos determinantes sociales de la salud, en un hospital de alta complejidad. Medellín, enero 2023 – junio 2025	Enfermería	Margarita Orozco

Gestiones y retos para lograr el incremento de publicaciones científicas

- Iniciamos un módulo permanente desde el grupo de investigación del Hospital (GHAMA) donde se ofrecen charlas orientadas a incentivar la escritura y se proponen actividades de asesoría y acompañamiento en la respuesta a los editores.

- Gestionamos el módulo de escritura científica en la plataforma moodle del Hospital.

- Para el 2026, generaremos articulaciones con la Universidad para continuar el fomento de la publicación.

Gestiones y retos en la integración de redes de conocimiento

- Nos vinculamos a la Red Nacional para el Fomento de la Investigación e Innovación en Hospitales Colombianos (RedI2), con una participación activa y ponencia.

- Logramos la aceptación de una convocatoria a través de la Red y esperamos una publicación a principio del 2026.

- Para el 2026 gestionaremos la alianza con la Red Nacional de Investigación en Cáncer.

Relacionamiento con la Universidad de Antioquia buscando incentivar y fortalecer la investigación

Somos miembros permanentes de las Jornadas de Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia, orientadas al fortalecimiento de las capacidades investigativas de estudiantes de pregrado y posgrado. En mayo de 2025 participamos en la versión XV con la participación de empleados como ponentes en charlas, presentación de proyectos y jurados de propuestas de investigación.

Este año se registraron 81 proyectos nuevos, los cuales cuentan con la participación de 54 estudiantes de pregrado, 45 estudiantes de posgrado clínico, 16 estudiantes de maestría y 5 estudiantes de doctorado. Se postularon ocho trabajos a convocatoria con grupos de investigación de la Universidad.

Gestiones importantes en lo relacionado con la formación a empleados para la investigación

- Desde el Grupo de Investigación GHAMA, realizamos jornadas académicas mensuales sobre temas relacionados a los procesos de investigación y escritura científica.

- Brindamos acompañamiento en la estructuración de propuestas de investigación a partir de necesidades del Hospital o en la participación de convocatorias.

- Acompañamos áreas estratégicas para la organización de líneas y/o grupos de investigación.

Gestiones importantes relacionadas con el desarrollo de la innovación en la institución

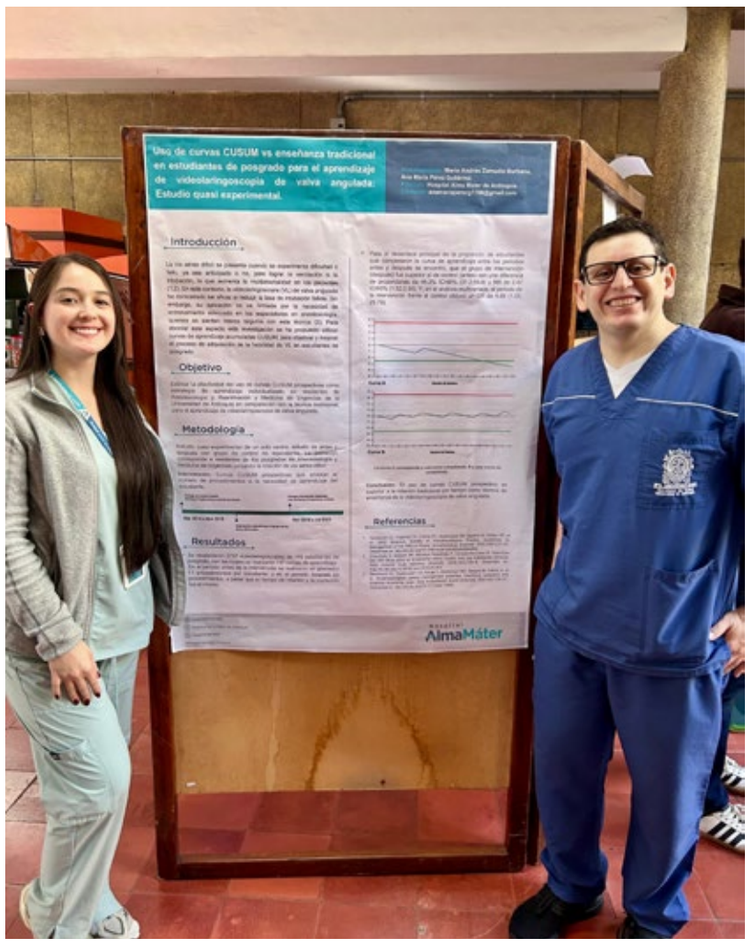
- A través de la Unidad Transfusional de Innovación, realizamos sesiones para tratar temas de la gestión de la innovación en el Hospital.

- Avanzamos en un diagnóstico inicial de las capacidades y cultura de la innovación con el aliado externo Boston Scientific.

- Se realizó el despliegue del procedimiento para la gestión de la propiedad intelectual del Hospital Alma Máter de Antioquia (PC-JR-4135).

- Seguimiento a los proyectos que ingresan desde Investigación y que pueden tener un potencial de desarrollo de innovación.

- Acompañamiento de un prototipo diseñado por un empleado pensionado para lograr una intubación orotraqueal más segura.



Satisfacción de los investigadores frente a la labor del área de Investigación

- Servicio prestado: 4,2.
- Tiempo de respuesta en la evaluación del proyecto: 4.
- Satisfacción con el acompañamiento recibido: 4,4.
- Claridad en la información proporcionada: 4.
- Aporte del área en su investigación: 4.

Retos 2026

- Mantener la cifra de proyectos nuevos en 80.
- Participar en mínimo ocho convocatorias nuevas.
- Iniciar conversaciones para pertenecer a una nueva red de conocimiento, manteniendo la actividad de las redes ya conformadas.
- Materializar ideas de innovación y fortalecer las capacidades de investigación y escritura científica de los empleados.
- Ampliar recursos para incentivar las publicaciones de alto impacto.

Gestión de *Ensayos Clínicos*

El propósito central de la Unidad de Ensayos Clínicos es poner la seguridad, la dignidad y el bienestar de los pacientes en el centro de la investigación clínica, manteniendo altos estándares éticos y científicos, incluso en un entorno cambiante y retador para el país.

Durante el año 2025, la Unidad de Ensayos Clínicos mantuvo un nivel sostenido de factibilidades, con 39 procesos diligenciados. Este esfuerzo nos permitió identificar oportunidades alineadas con las capacidades institucionales y las tendencias globales de investigación, favoreciendo áreas como nefrología, dermatología, neurología, cardiología y alergología.

Contamos con la disponibilidad de nuevas opciones terapéuticas, inexistentes fuera del contexto de investigación. Al cierre del año, tuvimos nueve estudios activos, siete de ellos de intervención, incluyendo proyectos emblemáticos como OCEANIC-Stroke, VICTORION PREVENT, ALIGN y CLOU064. Asimismo, se incorporaron estudios dirigidos a patologías complejas como nefritis lúpica, urticaria crónica espontánea e hidradenitis supurativa, ampliando el acceso a tratamientos innovadores para poblaciones con necesidades no cubiertas.

En total, realizamos seguimiento a 63 pacientes activos, de los cuales 36 completaron su participación en estudios como: Urticaria crónica (1 paciente) VICTORION PREVENT (22 pacientes activos), OCEANIC-Stroke (16 pacientes), CAPTURE (11 pacientes) y el estudio patrocinado por Celldex Therapeutics. Cada uno de estos pacientes recibió un acompañamiento integral, seguimiento clínico riguroso y un trato centrado en la persona.

El fortalecimiento de la calidad se evidenció con la recertificación en Buenas Prácticas Clínicas (BPC) obtenida en abril de 2025, así como con la ampliación del portafolio hacia estudios en vacunas en alianza con PECET. Estas certificaciones y alianzas fortalecen la confianza de los patrocinadores y, principalmente, de los pacientes, quienes depositan su salud y expectativas en los procesos de investigación.

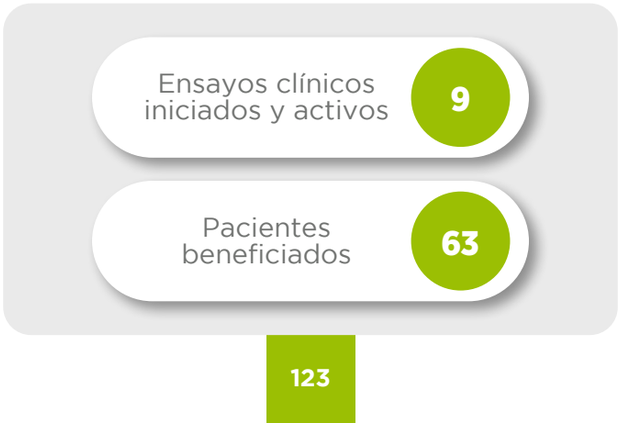
La visibilidad del Centro también creció gracias a la selección como partner site de Novartis, la participación en eventos de AFIDRO, encuentros nacionales de centros de investigación, el simposio del Clúster Medellín Health City, la mesa de ensayos clínicos, un podcast de la Cámara de Comercio de Medellín y espacios de divulgación y foros dirigidos a pacientes.

Desde el punto de vista financiero, la Unidad de Ensayos Clínicos facturó un total de $1.236.612.036, recursos que contribuyen a la sostenibilidad del área y al fortalecimiento de su capacidad operativa. Este resultado se alcanzó pese a retos relevantes, como la no ejecución de tres estudios inicialmente asignados al país, retrasos en el inicio de proyectos y limitaciones temporales de reclutamiento en áreas como neurología y nefrología. Aun así, mantuvimos la continuidad operativa, el cumplimiento regulatorio y la calidad científica.

En reclutamiento, cuatro estudios superaron su meta inicial y, en conjunto, los estudios en fase de reclutamiento alcanzaron el 44% de la meta proyectada. De los estudios activos, logramos un promedio de 40 días para el ingreso del primer paciente. Continuamos con una alta satisfacción de los usuarios alcanzando en 2025 un 98.7 %, al igual que los tiempos de respuesta de factibilidades que continuamos dentro de la meta.

En articulación con el área de TIC, desarrollamos herramientas tecnológicas basadas en inteligencia artificial para optimizar los procesos de factibilidad y reclutamiento, y consolidamos alianzas estratégicas para la prestación de servicios hospitalarios con SURA y PECET, fortaleciendo el ecosistema de investigación clínica.

El balance del año reafirma el compromiso con una investigación ética, segura y sostenible, donde cada dato reportado representa una historia de esperanza, confianza y construcción de conocimiento para el bienestar presente y futuro de los pacientes.



Retos 2026

- Continuar fortaleciendo las herramientas de inteligencia artificial para optimizar procesos y dar respuestas oportunas y precisas de factibilidades y reclutamiento, así como el seguimiento operativo, clínico y administrativo de los ensayos clínicos a través de la sistematización de los procesos.

- Continuar con estrategias comerciales que favorezcan la visibilidad de nuestro Centro y atraer un mayor número de estudios con nuevos patrocinadores, aumentando nuestra participación en ensayos de fase I y en líneas estratégicas del Hospital.

- Fortalecer nuestras relaciones estratégicas con otros centros para promover la investigación colaborativa y contar con una mayor participación de los pacientes en estudios clínicos.

- Materializar la prestación de servicios hospitalarios para centros ambulatorios con los que hemos hecho alianza, lo que nos permitirá ampliar nuestra capacidad y alcance en la investigación clínica.

- Aumentar nuestra facturación anual y la rentabilidad, optimizar los tiempos de respuesta y cumplir con los objetivos de reclutamiento y retención de pacientes.

Manos que se unen, alianzas que siembran bienestar

Gestión del tema material
Trabajo con comunidad

Objetivo estratégico: propiciar experiencias positivas para los grupos de interés, que les agregue valor en su interacción con el Hospital.

Políticas estratégicas: : Sostenibilidad

Grupos de interés: empleados, comunidad y proveedores

Proceso responsable: Planeación y proyectos

Programa, proyecto o iniciativa que lo despliega: Modelo de Responsabilidad Social Empresarial.

Este tema material presenta las actividades que el Hospital despliega principalmente con la comunidad y los proveedores en temas asociados a la proyección social, con el fin de fortalecer el bienestar, prevenir enfermedades y fomentar hábitos de vida saludables en su área de influencia. Además, incluye iniciativas de educación y formación en salud dirigida a los grupos de interés priorizados.

GRI 3-3

Acciones con la comunidad

GRI 413-1

A lo largo de 2025, el compromiso con el bienestar y la promoción de la salud se fue construyendo paso a paso, encuentro a encuentro, en los territorios y con las personas. Cada actividad nació del deseo de acercar el conocimiento, escuchar a la comunidad y acompañar sus realidades cotidianas. Así, más de 50 encuentros comunitarios se convirtieron en espacios de diálogo, aprendizaje y cuidado, beneficiando a más de 500 personas en el barrio Sevilla, Jesús Nazareno, la vereda Granizal del municipio de Bello y el sector de Aranjuez.

En estos espacios, la salud dejó de ser un concepto distante para convertirse en conversación cercana. Las charlas en comunidad nos permitieron resolver dudas, compartir experiencias y fortalecer prácticas de autocuidado, siempre desde un lenguaje sencillo y accesible. Cada encuentro fue una oportunidad para reconocer las necesidades del entorno y construir confianza, entendiendo que la promoción de la salud también se teje desde la cercanía y la escucha.

Al mismo tiempo, el compromiso con la educación trascendió el territorio físico y encontró en el entorno digital un nuevo lugar de encuentro. Como parte de las estrategias de Responsabilidad Social, dimos continuidad a las actividades formativas a través de la plataforma virtual de YouTube, que se consolidó como un canal abierto para compartir conocimiento y ampliar el alcance de las capacitaciones. Durante el año realizamos 11 sesiones virtuales, que alcanzaron más de 1.800 visualizaciones en el canal institucional, reflejando el interés creciente de la comunidad por aprender y participar.

Cada reproducción, cada comentario y cada persona conectada fue una señal clara de que el conocimiento compartido genera impacto. Estas acciones reafirmaron que educar también es una forma de cuidar, y que el desarrollo sostenible de la comunidad se construye cuando el aprendizaje es accesible, continuo y pensado para todos.

Charlas en comunidad

Realizamos 11 charlas comunitarias orientadas a la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y el bienestar familiar y ambiental. La participación fue significativa en la mayoría de las actividades, especialmente en aquellas relacionadas con enfermedades frecuentes y calidad de vida, lo que evidencia el interés de la población.

Enero
Tendencias a futuro y como ser parte de un 2025 sostenible

Febrero
Salud familiar y prevencion del cancer: lo que todos debemos saber

Marzo
Salud integral para mujeres: prevención, detección y bienestar

Abril
Alimentando con amor: la importancia de la lactancia materna para la madre, el hijo, la familia

Mayo
Mitos y realidades de la glándula tiroides

Junio
Cuidemos nuestro planeta: salud y medio ambiente, manejo de residuos y sustancias quimicas en el hogar

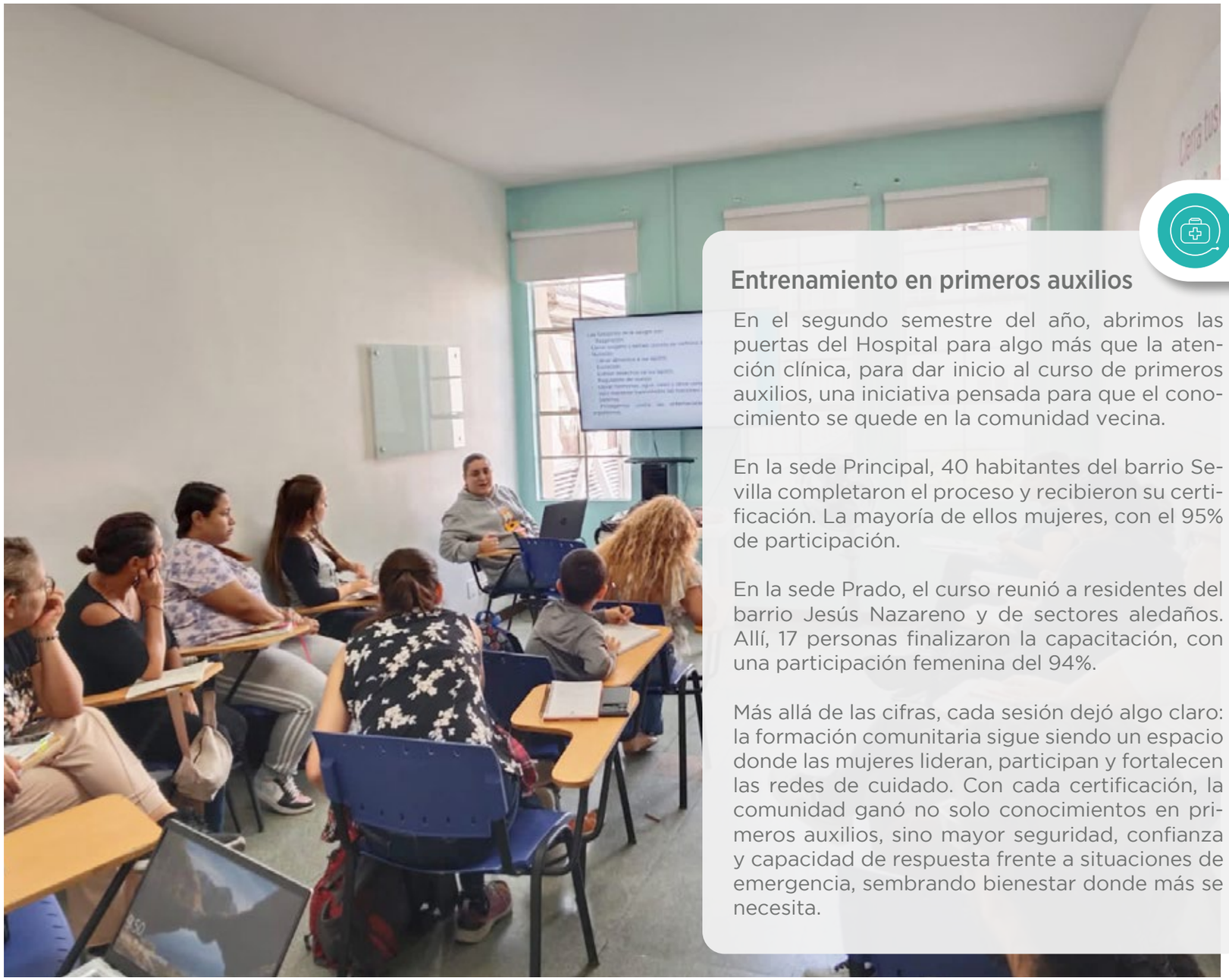
Julio
Salud visual: pequeños habitos, grandes beneficios

Agosto
Hepatitis: prevenir es vivir mejor, protégete en familia

Septiembre
Cuida tu corazón: pequeños cambios grandes latidos

Octubre
Huesos sanos: pasos seguros

Noviembre
Entre el dolor de cabeza y el sueño: lo que tu cerebro intenta decirte



Entrenamiento en primeros auxilios

En el segundo semestre del año, abrimos las puertas del Hospital para algo más que la atención clínica, para dar inicio al curso de primeros auxilios, una iniciativa pensada para que el conocimiento se quede en la comunidad vecina.

En la sede Principal, 40 habitantes del barrio Sevilla completaron el proceso y recibieron su certificación. La mayoría de ellos mujeres, con el 95% de participación.

En la sede Prado, el curso reunió a residentes del barrio Jesús Nazareno y de sectores aledaños. Allí, 17 personas finalizaron la capacitación, con una participación femenina del 94%.

Más allá de las cifras, cada sesión dejó algo claro: la formación comunitaria sigue siendo un espacio donde las mujeres lideran, participan y fortalecen las redes de cuidado. Con cada certificación, la comunidad ganó no solo conocimientos en primeros auxilios, sino mayor seguridad, confianza y capacidad de respuesta frente a situaciones de emergencia, sembrando bienestar donde más se necesita.

Acompañamiento al Hogar Corazer

A lo largo del año, el Hogar Corazer se convirtió en escenario de múltiples encuentros para el cuidado integral de las personas mayores que allí viven. Cada visita, cada gesto y cada jornada sumaron piezas que fueron dando forma a un acompañamiento cálido y sentido.

Entre las actividades más destacadas resaltamos las sesiones dirigidas por fisioterapia, el acompañamiento de los Gestores de Amor por la Vida y su grupo musical, las visitas y donaciones de nuestras Damas Rosadas y visitas del grupo de lectura de los estudiantes de la Facultad de Medicina, entre otras actividades que hicieron posible que en el Hogar Corazer se consolidara un ambiente más inclusivo, cálido y digno para quienes lo habitan.

Acciones conjuntas para el cuidado del sector

El compromiso con la comunidad también tomó forma en el territorio, gracias al trabajo articulado entre el Hospital y la Alcaldía de Medellín, la Junta de Acción Comunal, las Secretarías de Medio Ambiente y Salud, Emvarias y el Jardín Botánico.

Este trabajo interinstitucional permitió poner en marcha un proyecto destinado a intervenir zonas críticas cercanas al Hospital para recuperar, adecuar y embellecer estos espacios, al tiempo que se promovía en la comunidad una mayor conciencia sobre el cuidado del entorno y la correcta disposición de residuos.

Durante el segundo semestre realizamos el primer recorrido diagnóstico, un ejercicio clave para identificar problemáticas ambientales y priorizar las acciones de las siguientes etapas del proyecto. Liderado por el subproceso de Responsabilidad Social, y acompañado por el equipo de Gestión Ambiental, este trabajo reafirmó el compromiso institucional con la sostenibilidad y el bienestar de la comunidad.

Trabajo Interinstitucional

En alianza con la Gerencia de Diversidades Sexuales e Identidades de Género de la Alcaldía de Medellín, capacitamos tres cohortes en el Curso de Atención Humanizada en Salud para personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no hegemónicas, dirigido a profesionales dispuestos a mirar la salud desde un lugar más amplio, más consciente y humano, abordando temas claves como la atención equitativa e incluyente, el uso adecuado de lenguajes inclusivos, la importancia de la comunicación asertiva y la necesidad de promover la tolerancia hacia las diferencias.

Este año certificamos a 118 personas que fortalecieron sus capacidades para brindar servicios con un enfoque diferencial, inclusivo y respetuoso de todas las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género.

El cierre del proceso formativo se realizó con un conversatorio que tuvo como invitado al escritor Guillermo Correa Montoya, autor de Loca mitómana, abriendo un diálogo reflexivo a partir de su obra, con la participación de Marcela Guiral, docente de la Facultad de Medicina; Jorge Agudelo, representante de la Gerencia de Diversidades; y Marcela Escobar, psiquiatra del Hospital.

Estas acciones no solo reforzaron alianzas, también reafirmaron el compromiso del Hospital con la inclusión, la equidad y una atención que reconozca la dignidad de todas las personas.

Recorridos con el Museo Pedro Nel Gómez

En el segundo semestre del año, y en alianza con el Museo Pedro Nel Gómez, dimos inicio a una serie de recorridos culturales por los espacios que cuentan con obras del maestro Pedro Nel Gómez. Cada caminata, integrada por grupos de alrededor de 20 personas, invitó a descubrir la vida y obra del maestro antioqueño a través de sus murales por la ciudad.

Entre las obras destacadas se encuentra el mural “Victoria contra la enfermedad, la miseria y la ignorancia”, ubicado en el Bloque 1 de nuestro Hospital. Más que una pieza artística, este mural es un símbolo vivo del compromiso social de la institución, un recordatorio de que el arte también sana, inspira y conecta.

Jornadas de Salud en el sector Granizal

Durante el segundo semestre de 2025, participamos en el “Festival por la Vida y la Salud”, una jornada liderada por el Departamento de Medicina Preventiva y de Salud Pública de la Universidad de Antioquia con la comunidad de Granizal.

Tras el deslizamiento del 24 de junio de 2025, que cobró vidas y agravó las problemáticas que ya enfrentaba la comunidad, surgió una respuesta colectiva entre facultades y voluntarios universitarios. De ese impulso nacieron tres jornadas de salud en el marco del proceso de Salud Familiar.

Cada una de estas actividades reunió a estudiantes, docentes y profesionales de distintas unidades académicas de la Universidad de Antioquia y el Hospital: Medicina, Odontología, Nutrición, Enfermería, Psicología, Microbiología, Instrumentación Quirúrgica y la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.

El arte como pilar del bienestar y la sostenibilidad social

Diversos estudios y experiencias hospitalarias demuestran que el contacto con expresiones artísticas fortalece la resiliencia, reduce el estrés y genera una experiencia de atención más digna y cercana tanto para los pacientes como para sus familias y cuidadores.

Conscientes de este valor, y teniendo en cuenta que en nuestro Hospital albergamos obras patrimoniales de reconocidos maestros que hacen parte esencial de la historia cultural de la ciudad y de la institución, este año el mural “Victoria contra la enfermedad, la ignorancia y la miseria” del maestro Pedro Nel Gómez, fue incluido como parada obligatoria en los recorridos culturales de la ciudad. Igualmente, los medallones en bronce “SS Papa León XIII” y “Jesucristo”, obras del maestro Bernardo Vieco Ortiz, fueron ubicados de manera consciente, permitiendo que continúen acompañando el quehacer cotidiano de la institución.

Hoy, pacientes, familiares, empleados y miembros de la comunidad pueden apreciarlas como parte de su experiencia hospitalaria, integrándolas a la vida diaria del entorno asistencial. De esta manera, nuestro Hospital trasciende su función clínica para convertirse también en un espacio cultural abierto, que aporta a la memoria colectiva y hace parte activa del circuito cultural de la ciudad, reafirmando su compromiso con la sostenibilidad social, la identidad y el bienestar integral de la comunidad.

Desarrollo profesional permanente

En nuestro Hospital, aprender hace parte de la rutina, una práctica tan esencial como el cuidado diario de los pacientes. Desde las áreas de Docencia, Planeación y Proyectos, el subproceso de Desarrollo Profesional Permanente acompaña a las personas interesadas en la formación continua en ese camino constante de crecer, actualizarse y mejorar.

Entre las actividades lideradas para desarrollar esta línea se encuentran:

- Diplomado en Cuidado del Paciente con Heridas y/o Ostomías, una apuesta que el Hospital ha sostenido durante los últimos tres años en alianza con Convatec.

- Entrenamiento Avanzado en Cirugía de Hombro y Codo, una iniciativa impulsada con el propósito de profundizar en el conocimiento y perfeccionar la práctica quirúrgica especializada.

Con estas iniciativas reafirmamos el compromiso institucional con la excelencia clínica, la actualización científica y la formación continua al servicio de los pacientes.

Donaciones

Durante el año 2025, recibimos un importante respaldo por parte de organizaciones del sector privado y solidario, cuyas donaciones contribuyeron de manera significativa al fortalecimiento de su misión social y asistencial. En este marco, los aportes otorgados por AUG KAPITAL, Colombiana de Comercio S.A. (CORBETA) y el Fondo de Empleados FONSERMAS representaron un apoyo clave para el desarrollo de iniciativas orientadas a mejorar la calidad, oportunidad y humanización de los servicios de salud que brinda la institución, especialmente a poblaciones en condición de vulnerabilidad.

Estas contribuciones fueron gestionadas bajo criterios de transparencia, eficiencia y alineación estratégica, garantizando que cada recurso donado respondiera directamente a los fines y propósitos misionales del Hospital. Gracias a este apoyo, fue posible fortalecer procesos asistenciales, optimizar capacidades institucionales y avanzar en acciones que impactan positivamente la experiencia del paciente y sus familias y la sostenibilidad de los servicios prestados. Las donaciones no solo se tradujeron en recursos materiales o financieros, sino también en una manifestación de confianza en el modelo de atención integral y en el impacto social que el Hospital Alma Máter genera.

La articulación con aliados que comparten una visión de desarrollo humano e integral, ratifica que la sostenibilidad en salud se construye de manera colaborativa, integrando esfuerzos públicos, privados y comunitarios para generar valor social a largo plazo. Desde el Hospital agradecemos profundamente la confianza depositada por estas organizaciones y reafirmamos nuestro compromiso de seguir gestionando los recursos con responsabilidad, transparencia y un enfoque centrado en las personas, la dignidad humana y el derecho fundamental a la salud.

Recuperarse
en la silla de siempre...

Recuperarse en la silla de siempre

Don Ernesto nunca había pasado una noche en un hospital. Tiene 67 años, vive en Belén y es de los que madrugan, aunque no tengan para dónde ir, madruga a poner las noticias duro en la radio y a regar las matas. Ese día no se paró temprano de la cama, pero sí lo despertó la sed, la boca seca y una sensación rara en el cuerpo. Cuando su hija Marcela le midió el azúcar, el número en la pantalla fue suficiente para que dejaran el susto a un lado y salieran para el Hospital Alma Máter de Antioquia.

Ingresó por un descontrol fuerte de su diabetes tipo 2. Lo estabilizaron: suero, medicamentos, monitoreo. Veinticuatro horas después, ya estaba más despierto, más ubicado y con ese humor que le vuelve apenas se siente un poquito mejor.

—Yo aquí no duro mucho, ¿cierto? —preguntó mirando el techo blanco.

Y no duró mucho. Pero no porque lo estuvieran despachando rápido, sino porque el cuidado tomó otro camino. El equipo les propuso algo distinto: seguir el tratamiento en casa, con acompañamiento cercano y tecnología que permitía vigilar su glucosa a distancia. Marcela frunció el ceño al principio porque para ella, y para muchos, *"hospital"* era sinónimo de seguridad y *"casa"* sonaba a no saber qué hacer si algo pasaba.

Pero le explicaron con calma. No era *"váyanse y miran a ver"*, era un plan organizado: telemonitoreo diario de glucosa, llamadas de seguimiento, visitas cuando hicieran falta, y educación clara para que supieran qué hacer y cuándo avisar.

Entonces, a los dos días don Ernesto estaba sentado en su sala, en su silla de siempre, con el control del televisor en la mano y un dispositivo que enviaba sus registros de azúcar al equipo de salud. Todas las mañanas alguien revisaba esos datos, y si algo se movía de más, de inmediato sonaba el teléfono.

—Don Ernesto, vimos que hoy amaneció un poquito alto. ¿Cómo se siente?

No era una llamada automática ni una voz leída de pantalla. Era alguien que decía *"don Ernesto"* porque ya lo conocía y sabía cuánto había marcado el glucómetro esa mañana, alguien que le preguntaba, antes que nada, cómo había amanecido.

Y así como él, hubo muchos más ese año. Muchísimos. En las casas de Medellín, de los municipios cercanos, en apartamentos pequeños y en fincas con corredor, el equipo estuvo entrando (a veces en persona, a veces por una llamada) a acompañar a quienes no necesitaban quedarse hospitalizados, pero sí necesitaban cuidado juicioso. Fueron más de dos mil quinientas personas con situaciones agudas que pudieron terminar de estabilizarse en su casa. Frente al año anterior, fueron bastantes más. Pero eso, en la vida real, no se sentía como un porcentaje: se sentía como menos noches en urgencias y más desayunos en los comedores de las casas.

Y estaban también los de largo aliento, los que conviven con una enfermedad hace años y ya saben que esto no es de una sola batalla. Más de mil seiscientas personas siguieron su proceso así: con controles constantes, ajustes pequeños antes de que algo se saliera de las manos, llamadas que prevenían en vez de correr detrás del problema. No era esperar a que se complicara para salir corriendo al hospital: era evitar, en lo posible, esa carrera.

Marcela lo entendió una tarde cualquiera, con el arroz a medio hacer y el celular vibrando en la mesa. Le estaban llamando para ajustar una dosis de insulina porque los reportes de la semana mostraban que había que mover una ficha chiquita. Nada grave. Precisamente por eso: porque estaban pendientes antes de que fuera grave. Colgó y se quedó un minuto mirando la olla.

—Es que lo están viendo todos los días —le dijo después a su hermano—. **No estamos solos.**

No lo estaban. Se notaba en detalles que parecen pequeños, pero que en realidad no lo son: casi nadie del programa terminaba devolviéndose al hospital de un momento a otro. Muy poquitos, realmente. De cada cien, apenas uno volvía a necesitar ingreso. Lo normal habría sido muchos más. En cambio, la mayoría seguía su recuperación sin sobresaltos, en su casa, en su cama y con los suyos.

Cuando llamaron después para preguntarle a don Ernesto cómo había sido la experiencia, él no habló de indicadores ni de modelos de atención. Dijo que dormía mejor en su cuarto, que la comida le sabía distinto sentado en su mesa y que sus matas ya no estaban *"agonizando"* bajo el riego dudoso de Marcela. Y como él, la gran mayoría habló bien del programa, lo recomendó y dijo que se sintió acompañado de verdad.

Mientras tanto, el hospital se movía por dentro: se organizaron mejor los tiempos, se sumaron manos, se hicieron alianzas que permitieron llegar a más gente. Las camas quedaron disponibles para quienes sí requerían alta complejidad, y otros, como don Ernesto, pudieron seguir el proceso sin perder su rutina.

Una semana después del alta, salió a la tienda. Eso sí, don Ernesto salió despacio, midiendo el paso, pero salió. Saludó a los de siempre, se acomodó la gorra y, apenas le preguntaron cómo iba todo, soltó la carcajada:

—No, si ahora a mí me llaman más que cuando debía plata. Apenas el azúcar se despeina y ya tengo el celular sonando.

Se ríe, niega con la cabeza y remata:

—Y esos creen que yo no me doy cuenta, pero me conocen más por dentro que yo mismo... apenas el numerito hace puchero y ya me están timbrando. Pero, oiga, qué muchachos tan formales, yo ya me hice amigo de ellos.

Se rieron todos. Y él también. Se acomodó la bolsa bajo el brazo y regresó despacio a la casa. La bolsita traía leche descremada y un paquete pequeño de galletas integrales, nada de pasteles de guayaba (aunque los miró de reojo en la vitrina y siguió de largo). Apenas cruzó la puerta, Marcela miró la bolsita y preguntó, medio en broma, medio en auditoría:

—¿Pa, qué es eso?

Él ni se inmutó, se quitó la gorra, la puso en la silla y soltó:

—Eh, vos sí preguntás más que la Fiscalía.

Después, más suave, casi orgulloso, explicó que era para el café de la tarde, que uno también puede antojarse sin desordenarse la vida.

La tecnología estuvo ahí, claro. Los protocolos también. Pero lo que él cuenta es otra cosa: que lo llamaban por su nombre, que le hablaban sin palabras raras y que si algo no entendía se lo repetían sin afán. Que su hija dejó de sentir que estaba cargando sola con todo. Y al final, de eso se trata. De que alguien pueda recuperarse sin dejar de ser dueño de su casa, de su silla favorita, de la tienda de la esquina, de sus matas y de su propia vida. ¡Eso también es **Amor** por la **vida!**

Cuidamos la salud del planeta para proteger la vida

Gestión del tema material
Gestión y cultura ambiental

Objetivo estratégico: contribuir a la disminución de las inequidades en salud, articulando la gestión misional del Hospital con las iniciativas de inversión social que se promueven en el país.

Políticas estratégicas: : Sostenibilidad

Grupos de interés: empleados, comunidad, usuarios y sus familias y proveedores

Proceso responsable: Gestión Ambiental

Programa, proyecto o iniciativa que lo despliega: Sistema de Gestión Ambiental, Programa de Uso Eficiente de los Recursos.

Este tema material presenta las actividades que promueven la adecuada gestión de los residuos y el cuidado de recursos como el agua, la energía y el papel, además de las acciones desarrolladas para identificar y controlar los aspectos ambientales significativos, con el fin de mitigar los impactos ambientales que generamos. A esto se suman las gestiones que permitan reducir emisiones de CO2 como aporte al cambio climático.

GRI 103-1, 103-2, 103-3

En 2025 nuestra Gestión Ambiental se enfocó en identificar y controlar aspectos ambientales significativos, reducir impactos asociados a la prestación de servicios de salud y consolidar una cultura interna de uso eficiente de recursos y gestión responsable de residuos, a través de acciones como separar mejor, consumir con más conciencia, rediseñar procesos, cambiar tecnologías, medir para mejorar y, sobre todo, hacer que la sostenibilidad se vuelva cotidiana para empleados, pacientes y visitantes.

Con estrategias como la conversión de los residuos con riesgo biológico, que antes terminaban en el relleno sanitario, a Combustible Derivado de Residuos (CDR); la disminución del uso del anestésico desflurano en quirófanos bajo condiciones clínicamente adecuadas, siendo este uno de los gases con mayor potencial de calentamiento global; y la recolección de fluidos corporales, secreciones y sustancias químicas en recipientes herméticos para una disposición adecuada; aportamos a la disminución de nuestra huella de carbono, promoviendo el cuidado del medio ambiente sin poner en riesgo la salud de nuestros pacientes.

De igual forma, nuestros aliados se han unido a nuestro compromiso ambiental con iniciativas como la entrega del aceite de cocina para su conversión en biodiesel y el uso de trampas de grasa para evitar su disposición en el alcantarillado.

En 2025, el indicador de consumo por cama día ocupado se ubicó en 0,64m^3, mejorando frente a 2024, gracias a estrategias como recambios tecnológicos, ajustes de infraestructura y mantenimientos preventivos.

El indicador de consumo de energía por cama día se ubicó en 36,6 kWh, aumentando frente al año anterior como resultado de cambios en ocupación y reorganización de servicios. Sin embargo, el consumo anual

total mostró una reducción cercana a 1.000.000 kWh respecto al año anterior, lo cual se explica, entre otros factores, al recambio progresivo de iluminación convencional por tecnología LED en distintas áreas de la institución.

Actualmente, el consumo de energía representa el 54% de la Huella de Carbono, con una disminución del inventario de emisiones de CO2 de 1.012,3 toneladas, lo que representa una disminución del 8% en las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en comparación con el año anterior.

Hemos avanzado de igual forma en la consolidación de la política de cero papel con un total de 3.395 resmas consumidas, 1.848 menos que en 2024.

Consumo de recursos versus cama día ocupado

GRI 302-1, 303-5

0,64 m³
Consumo de agua por cama día ocupado
0,74 m³ en el 2024

36,6 KWh
Consumo de energía por cama día ocupado
34,4 KWh en el 2024

Emisiones

GRI 305-1, 305-7

1.012 CO^2
1.210 CO^2 en 2024

Huella de carbono

2.318 CO^2
2.434 CO^2 en 2024

Consumo de papel

3.395 resmas
5.243 en 2024

Movilidad sostenible

La movilidad sostenible también se convirtió en otro de nuestros objetivos ambientales, promoviendo estrategias de beneficios por desplazamientos sostenibles para los 35 empleados que se sumaron al uso de medios de transporte como bicicletas, patinetas, carros eléctricos, entre otros, haciendo visible un compromiso que va más allá de la institución y se convierte en un reto personal por el cuidado del planeta.

Gestión de los impactos relacionados con los vertimientos de agua

GRI 303-2, 303-4

93.792 m³
vertidos de agua
Según facturas de servicios públicos

Para la gestión del vertimiento de aguas residuales nos adherimos a la normatividad vigente, el control de parámetros de calidad, el tratamiento externo de las aguas y la gestión interna de residuos, con el fin de minimizar su impacto ambiental antes de la descarga al río Medellín.

Residuos generados

GRI 306-3

El aumento del indicador de generación de residuos por cama día ocupado se debe principalmente a la reducción del número de camas de hospitalización, lo que elevó la proporción relativa, aunque la cantidad total de residuos y las actividades asistenciales no disminuyeron de forma significativa.

159.340 kg
Residuos no aprovechables
178.886 kg en 2024

50.715 kg
Residuos biodegradables
73.567 kg en el 2024

143.813 kg
Residuos aprovechables
147.012 kg en 2024

268.373 kg
Residuos peligrosos
328.796 kg en el 2024

3,9 kg
Generación de residuos cama día ocupado
3,8 kg en 2024

Adicional a la disposición adecuada de residuos, y gracias al trabajo conjunto con nuestra empresa aliada Ecología y Renueva, con la gestión de 143 toneladas de residuos aprovechables durante el año 2025, logramos garantizar el mínimo vital de 2 niños menores de 3 años de la Guajira, logro que representa un gran aporte social que nos motiva a continuar por este camino.

Impacto ambiental por aprovechamiento de residuos a través del reciclaje

GRI 301-2

Papel y cartón
62,3 ton
70,2 en 2024

Plástico
58,5 ton
62,7 en 2024

Vidrio
5,3 ton
5,3 en 2024

Metales
10,2 ton
8,9 en 2024

Luminarias
0,161 ton
0,505 ton en 2024
Entregadas a Quimetales por plan pos consumo

Pilas y baterías
0,107 ton
0,161 ton en 2024
Entregadas a Tronex para pos consumo

Residuos orgánicos
50.714,9 kg
73.567 kg en 2024
Transformados en abono orgánico a través de compostaje

Fármacos
111 kg
145 kg en 2024
Vencidos o parcialmente consumidos recogidos en el Punto Azul

RAEES
3,766 ton
5,088 ton en 2024
Entregados a LITO y a las fundaciones Puntos Verdes

Consumo papel
3.395 resmas
5.243 resmas en 2024
Gracias a la adopción de la Política Cero Papel

Otros
7.431 kg
6,2 kg en 2024
De tela no tejida la cual fue incluida nuevamente al proceso productivo como materia prima, además del icopor

Aceite de cocina
66 kg
361 kg en 2024
Para ser convertido en biodiesel

Se dejaron de consumir...

4’877.800 litros de agua

653.350 KWh de energía

1.059 árboles

1.683 Kg de CO2

Un **compromiso** con el **planeta** y con nuestra **POLÍTICA AMBIENTAL**

Residuos destinados a eliminación

GRI 306-5

205.379,5

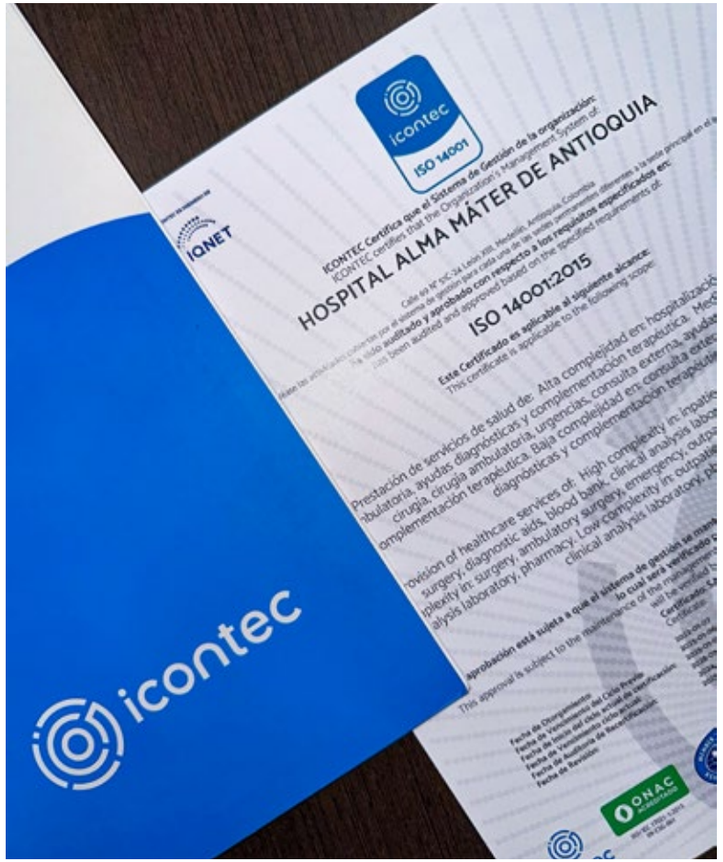
Residuos destinados a eliminación

235.651,15 en 2024

Como resultado de las acciones encaminadas a la gestión adecuada de residuos, logramos una reducción del 13%, frente al año anterior, de los residuos destinados a eliminación, principalmente por el aprovechamiento de residuos biosanitarios como Combustible Derivado de Residuos (CDR). Esto se tradujo en una disminución significativa de las emisiones: 245 toneladas de CO2 en el 2025; 82,42 toneladas menos con respecto al año anterior.

El aprovechamiento mediante CDR y otros materiales, como la tela no tejida, permitió una reducción neta de 231,23 toneladas de CO2, equivalente a una disminución del 38% de las emisiones asociadas a la eliminación de residuos.

En conjunto, la gestión de residuos representa el 15% de la Huella de Carbono institucional, evidenciando así un impacto ambiental positivo y significativo en la reducción de emisiones y en el desempeño ambiental de nuestro Hospital.



Participación en eventos de carácter Nacional

- Foro de la Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas –ACHC-, en el que presentamos soluciones innovadoras en salud con la ponencia: “Alternativa para la valorización de los residuos generados en la atención en salud susceptibles de aprovechamiento”.

- Congreso de Reprocesamiento de Dispositivos Médicos, con la participación en el taller “Sembradores del Futuro”.

Otros avances

En el marco del fortalecimiento del Sistema de Gestión Ambiental, mantuvimos la recertificación en la Norma ISO 14001:2015, otorgada por el ICONTEC, reafirmando el cumplimiento de los estándares internacionales en materia de gestión ambiental. De manera complementaria, y en alianza con la Corporación Fenalco Solidario, realizamos la medición de la Huella de Carbono institucional. Esta medición se consolida como un insumo estratégico para fortalecer las acciones de mitigación, promover una cultura ambiental responsable y avanzar de manera consistente en la conservación del medio ambiente.

CO-SA-CER901908

Retos 2026

- Fortalecer de manera continua el Sistema de Gestión Ambiental del Hospital, garantizando el cumplimiento de los lineamientos y estándares establecidos en la NTC ISO 14001:2015.

- Avanzar en la implementación del proyecto de eficiencia energética.

- Continuar con la implementación del programa de aprovechamiento de residuos, de forma que se puedan incluir más estrategias de circularidad, además de avanzar en la propuesta de basura cero.

- Incluir más estrategias para la implementación de la estrategia de quirófanos sostenibles.

La fuerza invisible *del cuidado:* Infraestructura y Tecnología

Infraestructura que garantiza la continuidad del cuidado

En 2025, la gestión de Infraestructura y Mantenimiento continuó con su firme propósito de garantizar la continuidad de los servicios, invirtiendo cerca de $3.615 millones en adecuaciones, mantenimientos preventivos y correctivos, y renovación de equipos industriales.

Todas las decisiones se guiaron bajo la premisa de la priorización, indispensable para asegurar la sostenibilidad institucional y la continuidad del negocio, sin perder de vista la seguridad de los pacientes y los empleados.

Gracias a esta priorización, se destinaron $2.120 millones exclusivamente al mantenimiento de áreas estratégicas, lo que permitió mantener quirófanos funcionando, sistemas de climatización en condiciones adecuadas para pacientes vulnerables y ascensores operando con seguridad para toda la comunidad hospitalaria.

El año avanzó con un equilibrio entre planificación y respuesta oportuna. Entre los proyectos programados, completamos la fase precontractual de la Sala de Paz con viabilidad financiera aprobada, avanzamos en el suministro e instalación de pasamanos en el Bloque 1 y dejamos listo el diseño y presupuesto para la repotenciación del puente que conecta los bloques 2 y 3, actualmente en revisión por la Universidad de Antioquia.

Asimismo, finalizamos diseños y especificaciones técnicas para proyectos clave como el cambio de transformadores, puertas cortafuego, cerramiento del parqueadero del Bloque 1, Central de Esterilización, Proyecto Copis y repotenciación estructural del Bloque 3, consolidando un portafolio de proyectos listos para ser ejecutados.

$ 62’393.850
Inversión en **tecnología industrial**

4.000
metros cuadrados **intervenidos**

$ 1’432.560.138
Inversión en **mejoras de infraestructura**

$ 1.308’610.309
Mantenimiento preventivo

$ 811’820.247
Mantenimiento correctivo

$ 2’120.430.556
Inversión financiera en
mantenimiento - ambiente físico

De manera simultánea, la operación exigió intervenciones inmediatas con más de 30 acciones con alto impacto en la seguridad y la continuidad de los servicios:

- **Sede Prado**: impermeabilizaciones, adecuaciones para Telesalud, entrega de oficinas de atención domiciliaria, iluminación del parqueadero y cambio del ultracongelador del Biobanco.
- **Bloque 1 (sede Principal):** adecuaciones en el piso 6, supervisión de losa criogénica, intervención del hall del primer piso, señalización, restablecimiento de tarjetas de ascensores, instalación de puntos WiFi en pisos superiores y actualización de tableros eléctricos y puntas de apantallamiento.
- **Bloque 2 (sede Principal):** punto de información del primer piso, intervención de alero y bajantes, adecuaciones de oficinas y hemodinamia, instalación de bustos y cambios de apantallamiento.
- **Bloque 3 (sede Principal):** impermeabilización de tanque, señalización, adecuaciones en Urgencias, monitoreo, Pediatría, UCI del piso 4, habitaciones 311–312 y quirófano 4, remodelación de cabina de ascensor y puesta en marcha de tarjeteros.
- **Parqueadero:** instalación de iluminación para el Bloque 1.

Estas intervenciones garantizan un entorno clínico preparado: superficies sin filtraciones, rutas seguras, condiciones térmicas estables, respaldo eléctrico confiable y conectividad para los equipos asistenciales.

La gestión de infraestructura no busca únicamente reparar o reemplazar, sino prolongar la vida útil de lo existente, una decisión responsable tanto económica como ambientalmente. Cada acción técnica tiene un impacto humano, reduce riesgos, mejora las condiciones de trabajo del talento humano y refuerza la confianza en la capacidad que tenemos para responder a nuestra misión.

De igual forma, tenemos grandes desafíos para los años venideros: es indispensable evolucionar hacia una planeación de infraestructura con visión de largo plazo, capaz de anticipar riesgos, acompañar el crecimiento institucional y responder a la creciente complejidad de los servicios, sobrepasando las brechas entre las necesidades y la sostenibilidad financiera. Avanzar en eficiencia energética, mantenimiento predictivo y gestión de nuevas fuentes de recursos será clave para garantizar la sostenibilidad, continuidad y calidad de la atención.

Retos 2026

- Avanzar con los proyectos de infraestructura que cuenten con la aprobación de la Dirección del Hospital y la factibilidad financiera.

- Contar con los contratos requeridos para garantizar los mantenimientos preventivos y correctivos de la infraestructura y equipos industriales del Hospital, además de mejorar continuamente la oportunidad en la atención de los mantenimientos correctivos.

Tecnología renovada para un hospital más sostenible e inteligente

Durante el 2025, nuestra área de Ingeniería Biomédica consolidó al Hospital como referente nacional en gestión sostenible del equipamiento médico, fortaleciendo procesos clave como la evaluación, la renovación y el seguimiento del inventario tecnológico. Cada decisión estuvo guiada por los principios institucionales de calidad, sostenibilidad y seguridad del paciente.

Desde el inicio del periodo, priorizamos la implementación de estudios de renovación tecnológica con enfoque integral, incorporando criterios como riesgo clínico, ciclo de vida, eficiencia operativa y proyección estratégica. Esto nos permitió tomar decisiones informadas y orientadas al uso adecuado de los recursos, favoreciendo intervenciones que impactaron directamente la prestación de servicios y la continuidad asistencial.

$ 918’708.067
Inversión en **adquisición tecnológica**

$ 1.706’009.084
Inversión en **mantenimiento**

Nuestros principales resultados se materializaron en:

Renovación completa de las bombas de infusión del Hospital

Más de 1.100 equipos nuevos ingresaron al inventario, estandarizados, con conexión wifi-integrada y preparados para futuros programas de interoperabilidad con GHIPS. Esta actualización no solo fortaleció los procesos asistenciales, sino que marcó un avance determinante en la transición hacia un ecosistema tecnológico más conectado, seguro y eficiente.

Implementación de farmacotecas específicas

Esta herramienta tecnológica de alta especialización nos permitió optimizar la administración de medicamentos intravenosos bajo estrictos parámetros y controles de seguridad. Esto representó un avance significativo en seguridad del paciente, al reducir riesgos de administración de medicamentos, mejorar la trazabilidad y optimizar los tiempos de respuesta del personal clínico.

Reducción sostenida de la obsolescencia tecnológica

Este indicador mantiene una tendencia en descenso partiendo de 13,5% en 2023, hasta ubicarse en 6,1% al cierre 2025. Esta reducción sostenida evidenció no solo la ejecución técnica, sino también la articulación con áreas asistenciales, administrativas y financieras, consolidando una visión conjunta de sostenibilidad tecnológica.

Fortalecimiento del proceso

Avanzamos en la depuración y reorganización del inventario, la estandarización de equipos críticos, la actualización de protocolos de mantenimiento y la priorización basada en evidencia.

Alianzas estratégicas con proveedores clave

Realizamos acuerdos con Fresenius Kabi para la renovación de las bombas de infusión del Hospital y Linde para el cambio de tanques de oxígeno medicinal mejorando así la disponibilidad y seguridad para nuestros pacientes y colaboradores.

Centro de referencia

Durante el 2025, importantes instituciones de salud del país acreditadas se referenciaron en nuestro modelo de gestión integral de tecnología, demostrando el conocimiento y la experiencia que se tiene en este proceso.

Persisten retos asociados al rápido avance tecnológico y a la necesidad de mantener procesos ágiles de evaluación; sin embargo, estas dinámicas representan también oportunidades para fortalecer la innovación responsable y la adopción de tecnologías con alto impacto en la gestión clínica.

Retos 2026

Seguir trabajando en el proceso de interoperabilidad de nuestros equipos biomédicos con el GHIPS.

TIC: *una transformación* que conecta tecnología, sostenibilidad y humanidad

Anteriormente, el personal médico tenía una necesidad de ser eficientes, escribir rápido, abreviar, llenar la historia clínica con siglas. Por otro lado, auditores que requerían agilidad para las revisiones, necesidad de disminuir interpretaciones y un riesgo invisible que no siempre aparece en los tableros.

Hace algunos años, cambiamos esta realidad con la implementación del sistema matemático de probabilidad bayesiana, donde las siglas se redujeron a mínimos históricos casi de inmediato, disminuyendo glosas y eliminando dudas en la comunicación clínica. Este enfoque fue reconocido en 2025 por la Asociación Colombiana de Clínicas y Hospitales -ACHC-, que lo destacó como una innovación capaz de aportar valor tanto a la gestión como a la práctica asistencial.

En el 2025, nuestro proceso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –TIC-, se consolidó como un pilar estratégico de la sostenibilidad del Hospital, demostrando que la transformación digital no es un fin en sí mismo, sino un medio para fortalecer la excelencia clínica, la seguridad del paciente, la eficiencia operativa y el bienestar de quienes hacen posible el cuidado de la vida.

En un entorno de alta exigencia clínica y presión operativa, nuestro Hospital afianzó su evolución hacia un modelo de Hospital Inteligente, entendido como un ecosistema digital robusto que protege

la seguridad del paciente, fortalece la excelencia clínica y mejora la eficiencia institucional.

Este avance se vio reflejado en un hito de posicionamiento, ser reconocidos como uno de los mejores *"Smart Hospitals"* del mundo para el 2026, según el ranking *World's Best Hospitals* de Newsweek y Statista, basado en diferentes criterios evaluados por expertos.

Logros estratégicos 2025

- Alcanzamos avances medibles en gobernanza y salud digital mediante la adopción de un modelo de calidad de datos incorporado al Manual de Gobernanza, con 27 activos, 5 subdominios y 17 objetos en el "dominio de usuario", incluyendo ciclo de vida del dato y alineación con estándares de seguridad de la información.

- Realizamos la aprobación de la Política de Inteligencia Artificial, posicionándonos entre los primeros hospitales del país en disponer de un marco normativo institucional de esta naturaleza.

- Realizamos un piloto en el ciclo cerrado de medicamentos como ecosistema integrado (no limitado a una sola aplicación), conectando GHIPS con verificación farmacéutica, terminales en cama, inventarios, facturación y gestión de enfermería, garantizando documentación en tiempo real para la administración segura de medicamentos.

- Adquirimos tecnología para la migración de datos de signos vitales, eliminando la transcripción manual y reduciendo el margen de error asociado.

- Avanzamos en el programa de automatización de procesos (RPA). En un entorno de alta exigencia operativa, el equipo de TIC's lideró una migración estratégica de los bots a lenguajes de uso gratuito, esto permitió desmontar licencias anualizadas y reducir el costo de inversión en automatizaciones en aproximadamente $215 millones. La automatización impactó la vida cotidiana de procesos administrativos que antes exigían jornadas nocturnas o cargas repetitivas, lo que se transformó en flujos automáticos y trazables.

- Afianzamos nuestra oferta comercial de automatizaciones como servicio (bot para descarga y unificación de facturas hospitalarias para armado de cuentas) a clientes del GHIPS, abriendo oportunidades de sostenibilidad económica a través de servicios especializados.

- Desarrollamos modelos predictivos y tableros estratégicos que permitieron comprender con mayor profundidad la operación hospitalaria y orientar decisiones clave para la sostenibilidad.

- Impulsamos herramientas para aportar a la sostenibilidad desde el análisis de datos y flujos de información:

  - Realizamos la migración del modelo de predicción de tiempos quirúrgicos para mejorar planificación y uso de recursos.

  - Avanzamos en un modelo de puntuación de criterios para captar pacientes acordes con la alta complejidad y con márgenes de rentabilidad sostenibles.

  - Desarrollamos tableros interactivos para rentabilidad y margen, productividad del talento humano, farmacovigilancia y soporte a negociaciones PGP.

  - Realizamos la automatización de bases de datos (incluyendo las de Ayudas Diagnósticas) e iniciamos de migración de tableros de Tableau a Power BI para reducir costos de licenciamiento.

- Sumamos clientes estratégicos y convenios como la contratación de servicios por la Secretaría de Salud de Antioquia para la evolución de plataforma tecnológica que soporta a la estrategia Contigo Antioquia Salud – SISCRUE–.

- Fortalecimos nuestro GHIPS como ERP hospitalario con desarrollos relevantes para la operación y el cumplimiento normativo, entre ellos: integración de PQRSDF administrativas al Gestor Documental, desarrollo del Resumen Digital de Atención (RDA) en el marco de interoperabilidad IHCE, módulo de ambulancias (Resolución 2284), actualizaciones FevRips para RIPS como soporte de factura electrónica en salud, fase 2 de quimioterapia, implementación PROA, módulo de adquisiciones, fase I de CIE 11, desarrollo del ciclo cerrado de medicamentos, módulo de nómina, identificación de pacientes exentos de pago, notificación en tiempo real por WhatsApp a acompañantes en cirugía, y sistematización de control de carros de paro, entre otros.

- Fortalecimos nuestra Política de Cero Papel con procedimientos digitales (firmas, listas de asistencia virtuales y despliegue documental), logrando una disminución del consumo de resmas del 35%, equivalente a 1.848 resmas menos respecto a 2024.

- Aportamos conocimiento científico global con dos publicaciones en revistas Q1: Validación de ChatGPT 4 en The Lancet Digital Health y un estudio sobre Gestión de Recursos Mediante Riesgos

calculados con IA en Journal of Medical Systems, demostrando el potencial de estos enfoques para beneficios clínicos y económicos.

Repotenciación y mantenimiento preventivo a **478 equipos de usuarios finales**

Renovación del 20% de los equipos activos de la red de datos.

$ 697’371.596 Inversión en **tecnología informática**

Los hitos del proceso de TIC alcanzados en 2025 demostraron que la tecnología, cuando se gestiona con visión estratégica, rigor técnico y sensibilidad humana, se convierte en un verdadero motor de sostenibilidad. Avanzamos hacia un modelo más inteligente, más eficiente y humano, donde la innovación se traduce en seguridad del paciente, bienestar del colaborador, solidez financiera y responsabilidad ambiental.

Retos 2026

- Alcanzar la certificación HIMSS ENRAM Nivel 6 -Modelo de Adopción de Registros Médicos Electrónicos-.
- Lograr la certificación ISO/IEC 27001 Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información –SGSI-.
- Continuar con el desarrollo de soluciones de automatización y analítica incorporando inteligencia artificial.

Alianzas que protegen la vida

Gestión del tema material

Relacionamiento transparente y oportuno

Objetivo estratégico: lograr al 2026 la solidez financiera del Hospital Alma Máter de Antioquia mediante el desarrollo de las cuatro unidades estratégicas de negocio.

Políticas estratégicas: Gobernanza Institucional, Sostenibilidad

Grupos de interés: clientes y proveedores

Proceso responsable: Gerencia Estratégica

Programa, proyecto o iniciativa que lo despliega: Reglamento general de contratación, procedimientos de compra y venta de servicios y procedimiento de logística y adquisiciones.

Este tema material presenta las gestiones relacionadas con los clientes y los proveedores, la respuesta a sus requerimientos y la medición de su satisfacción.

GRI 3-3

Relación con aseguradoras

Fortalecimiento del modelo comercial para la continuidad del cuidado

El 2025 comenzó con un periodo marcado por la intervención de grandes pagadores como Savia Salud y Nueva EPS. Mientras el sector salud experimentaba crisis de cartera, en nuestro Hospital la gestión comercial no se limitó a la venta de servicios, sino a la salvaguarda de la sostenibilidad financiera institucional.

Logramos el fortalecimiento de ingresos mediante la mejora de tarifas con aseguradoras como Nueva EPS y el Programa de Salud de la Universidad de Antioquia y expandimos la atención con ampliación del portafolio a la Policía Nacional.

Impactos económicos indirectos y presencia en el mercado

GRI 203, 204

Dentro de los retos que iniciamos fue la diversificación de los clientes, abriendo camino con aseguradoras como Salud Total y Coosalud, incrementando su facturación de servicios. Asimismo, ampliamos el portafolio de servicios creando la Clínica de Vascular Periférico, la consolidación de la Clínica de la Diversidad, y otros proyectos que tuvieron importantes avances, como la Clínica del Dolor, que maneja intervenciones farmacológicas y mínimamente invasivas, para mejorar la calidad de vida de nuestros pacientes.

El crecimiento en la demanda de nuestra línea de tele-experticia con subespecialidades, permitió mejorar desenlaces clínicos en instituciones de menor nivel de complejidad, optimizando el uso de ambulancias y reduciendo el colapso de la alta complejidad. Esto se evidenció en lo trabajado para la construcción de la red de servicios con el Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, en el marco de cooperación entre instituciones según su nivel de complejidad clínica.

Desde el proceso de Gestión Comercial nos articulamos con el área de Talento Humano y con diferentes proveedores para asegurar el abastecimiento de insumos y servicios. Priorizamos el cumplimiento de metas de ventas para garantizar una facturación sostenida durante el año.

De esta manera, nuestro Hospital reafirmó su rol como referente de alta complejidad para las subregiones de Antioquia, impactando directamente en la eficiencia del sistema regional.

Mediante la estrategia de ventas particulares y pólizas, logramos incrementar el flujo de caja inmediato a través de convenios con Mundial de Seguros y servicios de Chequeos Ejecutivos. La actualización de tarifas bajo el IPC y el ajuste al salario mínimo, fueron ejes centrales de las renegociaciones de contratos y la búsqueda activa de nuevas negociaciones con aseguradoras no intervenidas y el fortalecimiento de la atención domiciliaria, permitiendo diversificar las fuentes de recaudo.

Retos 2026

- Fortalecer las estrategias para la negociación ante la variabilidad del entorno sectorial y los posibles ajustes en el marco normativo del sistema.
- Mantener una articulación constante con el área asistencial para la búsqueda de nuevas opciones terapéuticas debido al desabastecimiento en el país de medicamentos, insumos y dispositivos médicos.
- Mejorar las ventas particulares desde el proceso de solicitud, cotización, agendamiento, prestación del servicio y facturación.
- Mantener ajustadas las tarifas de acuerdo con el IPC y el salario mínimo en todos los contratos, garantizando así la sostenibilidad financiera con un margen de rentabilidad apto para mejorar los indicadores financieros del Hospital de acuerdo con el plan de salvamento.

Relación con Proveedores

GRI 2-6

Gestión del tema material

Estrategia RSE con proveedores

Objetivo estratégico: propiciar experiencias positivas para los grupos de interés, que les agregue valor en su interacción con el Hospital.

Políticas estratégicas: Sostenibilidad

Grupos de interés: proveedores

Proceso responsable: Logística y Suministros, Ayudas Diagnósticas

Programa, proyecto o iniciativa que lo despliega: Estrategia RSE con proveedores.

Este tema material contempla las acciones desarrolladas con los proveedores que apuntan al cuidado del medio ambiente, la seguridad y salud de los trabajadores y al componente social, asuntos fundamentales de la estrategia de responsabilidad social con este grupo de interés.

GRI 3-3

Eficiencia y propósito, necesarios en la alta complejidad

Desde nuestro proceso de Logística y Suministros tomamos acciones y decisiones que buscaron un equilibrio entre la eficiencia económica y el aseguramiento del suministro. De esta manera, emprendimos estrategias que permitieron priorizar necesidades, obtener artículos de muy buena calidad, encontrar productos sustitutos, nuevos proveedores, reducir los costos de adquisición de la institución y controlar el consumo de las áreas hasta en un 30%, comparado con el año anterior.

Nuevos proveedores

GRI 308-1

Para este año, continuamos con la operación de los contratos de vigilancia con Alpha Seguridad y de alimentación con Newrest Services Colombia (antes llamado Compass Group). Efectuamos el cambio del contratista de limpieza y desinfección pasando del Grupo Empresarial Seiso al proveedor Asear E.S.P. S.A.S. Además, realizamos la cesión del contrato de lavandería de Tecni Lavar a T-Lava, previo análisis de factibilidad y revisión técnica de las áreas de Gestión Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Continuamos con la adquisición de resmas de papel en material ecológico, mezcladores de madera, bolsas plásticas con componentes biodegradables y el uso de ropa hospitalaria de baja en procesos de limpieza y desinfección. Por su parte, el proveedor de lavandería optimizó el uso de la ropa hospitalaria mediante procesos de confección y refacción, lo que ha permitido un mayor aprovechamiento y el aplazamiento en la compra de nueva ropa hospitalaria.

Realizamos el proceso de disposición final de bienes dados de baja (preimpresos obsoletos, ropa en material antifluido, químicos vencidos, entre otros similares) con el acompañamiento del proceso de gestión ambiental para su correcta disposición y, en ocasiones, retorno económico.

En temas ambientales realizamos la evaluación a los proveedores que apoyaron los servicios de logística de la institución: alimentación, limpieza y desinfección, gestión de ropa hospitalaria. Como resultado del compromiso frente a los criterios ambientales los tres proveedores alcanzaron un cumplimiento superior al 80%.

Estas evaluaciones se realizaron de manera mensual y están soportadas con el plan de supervisión de cada contratista. El proceso de Gestión Ambiental participó en la revisión del porcentaje de evaluación.

Adicionalmente, todos los productos químicos adquiridos por Logística y Suministros contaron con la validación técnica de un profesional químico, quien evaluó fichas técnicas y hojas de datos de seguridad para aprobar o negar la compra.

Proveedores como aliados

La cadena de suministro hace parte de nuestra columna vertebral para la continuidad operativa y concebimos a los proveedores como aliados estratégicos, promoviendo la transferencia de conocimiento y el fortalecimiento de competencias. En este sentido, desarrollamos las siguientes líneas de capacitación:

Subproceso de limpieza y desinfección: gestión ambiental, seguridad y salud en el trabajo, control de infecciones, manual de limpieza y desinfección, servicio al cliente, riesgo biológico, acoso laboral, prevención y protección contra caídas, uso adecuado de EPP, manejo adecuado de sustancias químicas, capacitación Equitronic Klorkleen y Vital Care, convivencia y clima laboral.

Subproceso de ropa hospitalaria: higiene postural, manejo de cargas, movimientos repetitivos y pausas activas, riesgo biológico (bioseguridad), elementos de protección personal, prevención de riesgo biológico (lavado de manos), OLAS, caídas a nivel y diferente nivel, atención de emergencias, estilos de vida saludables, reporte de accidentes e incidentes, actos y condiciones inseguras, prevención en riesgo público, autocuidado, identificación de peligros y procedimiento de gestión de ropa hospitalaria.

Subproceso de alimentación: seguridad, boletines medio ambiente, boletines áreas de salud, área de calidad e inocuidad, COPASST, brigadas de emergencia, capacitación al personal administrativo y comité de convivencia.

Cumplimiento en capacitaciones **100%**

13 capacitaciones realizadas

Subproceso de vigilancia y seguridad física: inducción corporativa, modus operandi, cumplimiento de consignas y registro, gestión del riesgo, normatividad de la vigilancia y armas, atención al usuario y humanización, servicio al cliente, trabajo en equipo, seguridad vial, factores de riesgo psicosocial, ética, responsabilidad y saludo institucional, servicios y horarios de visita.

Cumplimiento en capacitaciones **100%**

13 capacitaciones realizadas

Actividades para el bienestar de los contratistas

Celebración fechas especiales: día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, cumpleaños, amor y amistad, navidad, año nuevo, día del nutricionista. Con algunos contratistas realizamos premiaciones a través de cuadros de honor a los empleados que se destacaron por su labor. Promovimos y ofertamos capacitaciones y formación técnica a través de diferentes aliados. Como reconocimiento algunos proveedores otorgaron días de sol por buen desempeño y resultados en las verificaciones de aseo con iluminómetro.

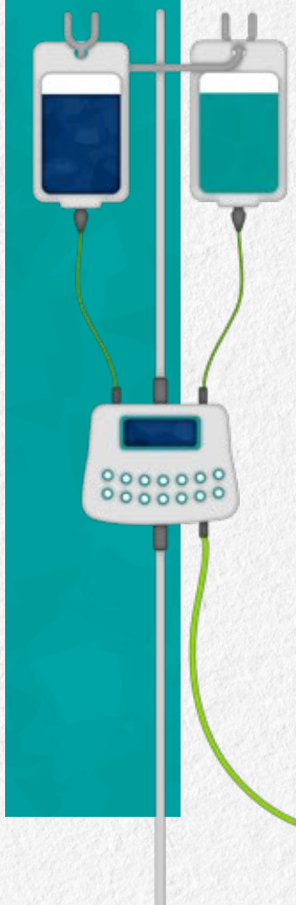
Se mantienen los comités y medios de comunicación que facilitaron la libre expresión e interacción de los empleados con su empresa, se brindaron oportunidades de ascenso en áreas operativas y administrativas. Además, cada empresa otorgó el detalle navideño en el mes de diciembre a cada uno de sus empleados.

Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

GRI 2-6-d

Durante el periodo reportado, se registró el cierre del contrato con la entidad Sanitas EPS (efectivo a diciembre de 2025). La desvinculación respondió a criterios de responsabilidad financiera, ante la ausencia de incrementos tarifarios que compensaran los costos de prestación del servicio. Esta acción estratégica permitió mitigar el impacto negativo sobre el flujo de recursos y asegurar la protección del valor económico generado por la institución.

Carlos,
el que resolvía todo...



Carlos, el que resolvía todo

Carlos siempre fue el que resolvía todo en la casa: era el que sabía cómo cambiar una llave, el que hacía cuentas en voz alta cuando el mercado subía, el que decía *"tranquilas, yo miro qué hacemos",* el que les enseñó a manejar y, definitivamente, el que mejor escogía los aguacates. Por eso, el día que el médico pronunció la palabra *"cáncer",* el silencio no fue solo miedo: fue desconcierto. Luisa apretó la mano de Sonia debajo del escritorio y Carlos miró al frente, serio, como si estuviera escuchando alguna final del Deportivo Independiente Medellín.

—Bueno, ¿y ahora qué sigue? —preguntó, directo.

Lo que siguió fue la Unidad de Cáncer del Hospital Alma Máter de Antioquia. Pero para ellos no empezó como una *"unidad",* empezó como una puerta que se abrió y una enfermera que los llamó por el nombre. Como una médica que no habló en términos imposibles, sino en frases claras y mirándolos a los ojos.

Ese año, mientras Carlos iniciaba su tratamiento, cientos de historias como la suya estaban pasando por los mismos pasillos. Más de mil personas recibieron diagnóstico, tratamiento o seguimiento oncológico allí. Algunas llegaban para quimioterapia; otras, para controles; otras más, para confirmar que todo iba bien. Cada una con su propio temblor en las manos.

Carlos comenzó con quimioterapia un martes.

—No pensé que fuera a haber tanta gente —murmuró, viendo la sala.

No era una fila fría, sino que era un equipo que se movía con una coordinación que parecía ensayada: oncología clínica, enfermería especializada, apoyo psicosocial, farmacia oncológica. Mientras a él le instalaban el medicamento, en otro cubículo una señora tejía; más allá, un joven trabajaba en su portátil.

En 2025, la Unidad fortaleció su capacidad de atención y amplió su cobertura. Eso se tradujo en más ciclos administrados, más consultas y más seguimientos oportunos. Pero para Carlos, eso no eran cifras: era saber que su tratamiento estaba programado, que había continuidad y que no estaba improvisando su salud.

Luisa era la que preguntaba todo.

—¿Y si le da fiebre?—

—¿Y si no tolera el medicamento?—

—¿Y si se cansa demasiado?—

Sonia, en cambio, casi no hablaba. Ella miraba a su papá mientras le conectaban el medicamento, miraba si fruncía el ceño, si apretaba la mandíbula, si se quedaba demasiado callado. Le estudiaba la cara como si en cualquier gesto se escondiera una señal que solo ella pudiera descifrar.

Carlos, orgulloso como siempre, intentaba mantener el mismo tono de voz de toda la vida.

—Estoy bien, mija. Relájese.

Pero Sonia veía cuando se le bajaba un poquito la energía, cuando el chiste salía más despacio, cuando el cansancio le caía encima como una cobija pesada. Ese día la jornada estaba larga, el medicamento iba lento, Luisa revisaba el celular sin leer nada y Sonia seguía escaneando a su papá. Y entonces alguien arrimó una silla. No llegó con carpeta ni con cara solemne, se sentó cerquita, como quien no quiere interrumpir, y dijo bajito:

—¿Y ustedes cómo están?

Las dos miraron a Carlos, esperando a que respondiera, pero la pregunta no iba dirigida a él. Fue incómodo al principio porque todo el mundo, con razón, estaba pendiente de él: de las náuseas, del apetito, del cansancio, de los resultados, de su ánimo. Pero a ellas nadie les había preguntado cómo dormían desde que empezó todo, si comían a sus horas y bien, si el miedo les agarraba el pecho cuando apagaban la luz, cómo sentían la casa y las cosas de su papá.

Sonia fue la primera en hablar, aunque no era la que más hablaba.

—Yo no quiero que él me vea asustada —dijo, casi en un susurro—. Entonces me hago la fuerte.

Y en ese *"me hago la fuerte"* había semanas acumuladas. Hablaron del cansancio que no se quita con dormir; del turno invisible que empieza cuando salen del hospital: revisar medicamentos, organizar citas, responder mensajes de la familia y sostener la casa; de la culpa que sienten cuando quieren salir a caminar solas media hora; de ese pensamiento que aparece a medianoche: *"¿Y si mañana amanece peor?"* La psicóloga las escuchó sin prisa.

—Cuidar también cansa —les dijo—. Y no las hace malas hijas decirlo.

Sonia bajó la mirada. Fue la primera vez que alguien le dio permiso para no ser la fuerte todo el tiempo. Después, casi sin que ellas lo notaran, el acompañamiento se volvió más concreto. La nutricionista les explicó cómo ayudar a Carlos a recuperar fuerzas sin convertir cada almuerzo en una discusión.

—No es obligarlo —les dijo—. Es entender cómo se siente y buscar opciones.

Enfermería les mostró qué señales vigilar en casa, pero sin meterles susto, sin esa lista interminable que deja a cualquiera paralizado. Les enseñaron a reconocer lo importante y a confiar en que, si algo no estaba bien, podían llamar.

En efecto ellas llamaban, a veces solo para preguntar si era normal que estuviera más cansado, otras veces para confirmar una dosis. Siempre había alguien al otro lado. Un día, saliendo del hospital, Luisa se quedó parada en el parqueadero y dijo, como quien cae en cuenta de algo grande:

—Yo pensé que esto era venir, poner el medicamento e irnos.

Sonia la miró y asintió. Pero no; era venir, sí, era el medicamento, pero también era que alguien se sentara a preguntar por ellas, era aprender a acompañar sin deshacerse y era entender que el tratamiento no era solo para el cuerpo de Carlos, sino para la vida que giraba alrededor de él. Y en medio de todo eso, Sonia dejó de mirar la cara de su papá buscando señales todo el tiempo. Empezó, de a poquitos, a volver a verlo como siempre lo había visto: su papá.

—Mire pues, ya casi me gradúo —decía, señalando su último ciclo.

Las cifras institucionales dirían que la Unidad mantuvo altos estándares de calidad, que garantizó continuidad en los tratamientos, que consolidó procesos seguros y oportunos. Pero en la sala de espera, eso se traducía en algo más simple: los tiempos se cumplían, las dudas se respondían y los resultados se explicaban sin afán. El día que el oncólogo habló de buena respuesta al tratamiento, Carlos no lloró, solo se acomodó las gafas.

—Entonces seguimos juiciosos —dijo.

Luisa sí lloró. Sonia también.

Al salir, en el parqueadero, Carlos respiró hondo.

—Yo pensé que esto iba a ser solo hospitales y susto —confesó—. Pero ha sido... distinto.

Fue distinto, y no porque el diagnóstico fuera más suave o el camino más corto, sino porque no se sintió como una batalla solitaria. No fue solo ir a recibir un tratamiento y devolverse para la casa con una bolsa de dudas. Fue sentir que todo estaba conectado: que si el médico tomaba una decisión, había un equipo detrás respaldándola; que si aparecía una inquietud en la noche, no estaban inventando solos; que la tecnología no era una palabra grande, sino exámenes oportunos, resultados claros y llamadas a tiempo. Era saber que las cosas pasaban cuando tenían que pasar. Que había orden y seguimiento, que alguien estaba mirando el panorama completo, no solo una parte.

En 2025 pasaron muchas personas por la Unidad de Cáncer. Muchos nombres, muchas historias, muchas familias sentadas en esas mismas sillas, pero para la Unidad de Cáncer ninguna fue un número; cada una llegó con su mundo encima, como Carlos llegó con el suyo: dos hijas pendientes, una casa que seguir sosteniendo y planes que no quería aplazar.

Al final, lo que queda no son las cifras, lo que queda es un papá que vuelve a hablar de viajes que quiere hacer cuando termine todo y dos hijas que ya no se despiertan cada noche con el corazón acelerado. Y esa sensación —la de volver a hacer planes sin que el miedo sea el primero en hablar— es la que realmente cuenta. ¡Eso también es **Amor** por la **vida!**

Gestión financiera que construye confianza

Gestión del tema material

Desempeño económico

Objetivo estratégico: lograr al 2026 la solidez financiera del Hospital Alma Máter de Antioquia mediante el desarrollo de sus cuatro unidades estratégicas de negocio.

Políticas estratégicas: Sostenibilidad

Grupos de interés: miembros corporados y junta directiva

Proceso responsable: Gerencia Administrativa y Financiera

Programa, proyecto o iniciativa que lo despliega: Gerencia Administrativa y Financiera

Subprocesos: Contabilidad, Tesorería, Costos y Presupuestos.

Este tema material contempla las acciones que buscan un óptimo desempeño económico de la organización y estrategias para la sostenibilidad en el tiempo.

GRI 3-3

En 2025 afrontamos retos significativos en nuestra cadena de abastecimiento que exigieron decisiones ágiles y ajustes estratégicos para garantizar la disponibilidad de medicamentos, insumos y servicios esenciales. Este contexto nos llevó a renegociar condiciones, optimizar flujos financieros y fortalecer los mecanismos de planeación y control, diversificando fuentes de ingreso, ampliando nuestra oferta hacia la mediana complejidad y consolidando líneas de negocio complementarias para asegurar estabilidad y continuidad en la atención.

Nuestra gestión económica está guiada por un principio fundamental: proteger la vida. Cada decisión financiera se orienta a garantizar la operación sin interrupciones, fortalecer la calidad del cuidado y mantener la capacidad de respuesta institucional. Actuamos con disciplina, eficiencia y transparencia para que cada recurso invertido contribuya a la sostenibilidad y al cumplimiento de nuestra misión.

Principales resultados

GRI 201-1

97,7% **$ 444.076 millones**
Ventas netas

2,2% **$ 10.013 millones**
Inversiones financieras

0,1% **$ 431 millones**
Otros (donaciones)

Total
$ 454.520 millones

Avanzamos en un proceso de fortalecimiento operativo y financiero, implementando ajustes estratégicos en el modelo de atención y en la gestión de recursos. La ampliación de la oferta en mediana complejidad nos permitió optimizar la infraestructura y responder a una mayor demanda, generando valor para la comunidad. De forma paralela, consolidamos negociaciones con proveedores clave bajo condiciones más favorables, lo que contribuyó a mejorar la liquidez institucional. Asimismo, el incremento de donaciones y alianzas con entidades públicas, privadas y sociales reforzó la disponibilidad de recursos esenciales para la atención y los programas comunitarios.

Estas acciones, sumadas a la diversificación de ingresos y a la optimización interna de procesos, reflejan una gestión orientada a la sostenibilidad, al fortalecimiento de la confianza de los grupos de interés y a la continuidad de un servicio de salud eficiente y responsable.

Facturación bruta acumulada

	2025
Contributivo	31,4%
Subsidiado	49,8%
Particular	0,2%
Regímenes especiales	13%
Otros	5,7%

La facturación total fue de $459.706 millones. El régimen subsidiado lideró la facturación, seguida por contributivo, mientras particular mantiene una participación marginal.

Valor económico directo distribuido

50,9% **$ 235.672 millones**
Costos operacionales

48,8% **$ 225.881 millones**
Salarios y beneficios de los empleados

0,1% **$ 517 millones**
Gubernamentales

Total
$ 462.872 millones

Para el año 2025, mantuvimos nuestro enfoque de sostenibilidad financiera mediante la ejecución disciplinada de los planes de austeridad y el fortalecimiento del control del gasto. El valor económico directo distribuido alcanzó $462.872 millones, levemente inferior al registrado en el 2024 de $471.080 millones, reflejando una administración más eficiente de los recursos.

Este comportamiento evidencia una gestión orientada a la optimización del gasto, la depuración de erogaciones no esenciales y el fortalecimiento de mecanismos de eficiencia, asegurando que los recursos se destinen principalmente a la operación asistencial. Con estas acciones, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad, la transparencia y el uso responsable de los recursos públicos y privados.

Valor económico retenido

$ -8.352

valor en miles

El Hospital redujo significativamente su pérdida financiera, pasando de un valor económico retenido de –$12.671 millones en 2024 a –$8.352 millones en 2025. Aunque el resultado continúa siendo negativo, esta mejora evidencia el impacto de las medidas de austeridad, la optimización del gasto y la diversificación de ingresos implementadas durante el año. La tendencia a la recuperación confirma que la institución avanza hacia un equilibrio entre ingresos y egresos, consolidando las bases para fortalecer su sostenibilidad financiera en el mediano plazo.

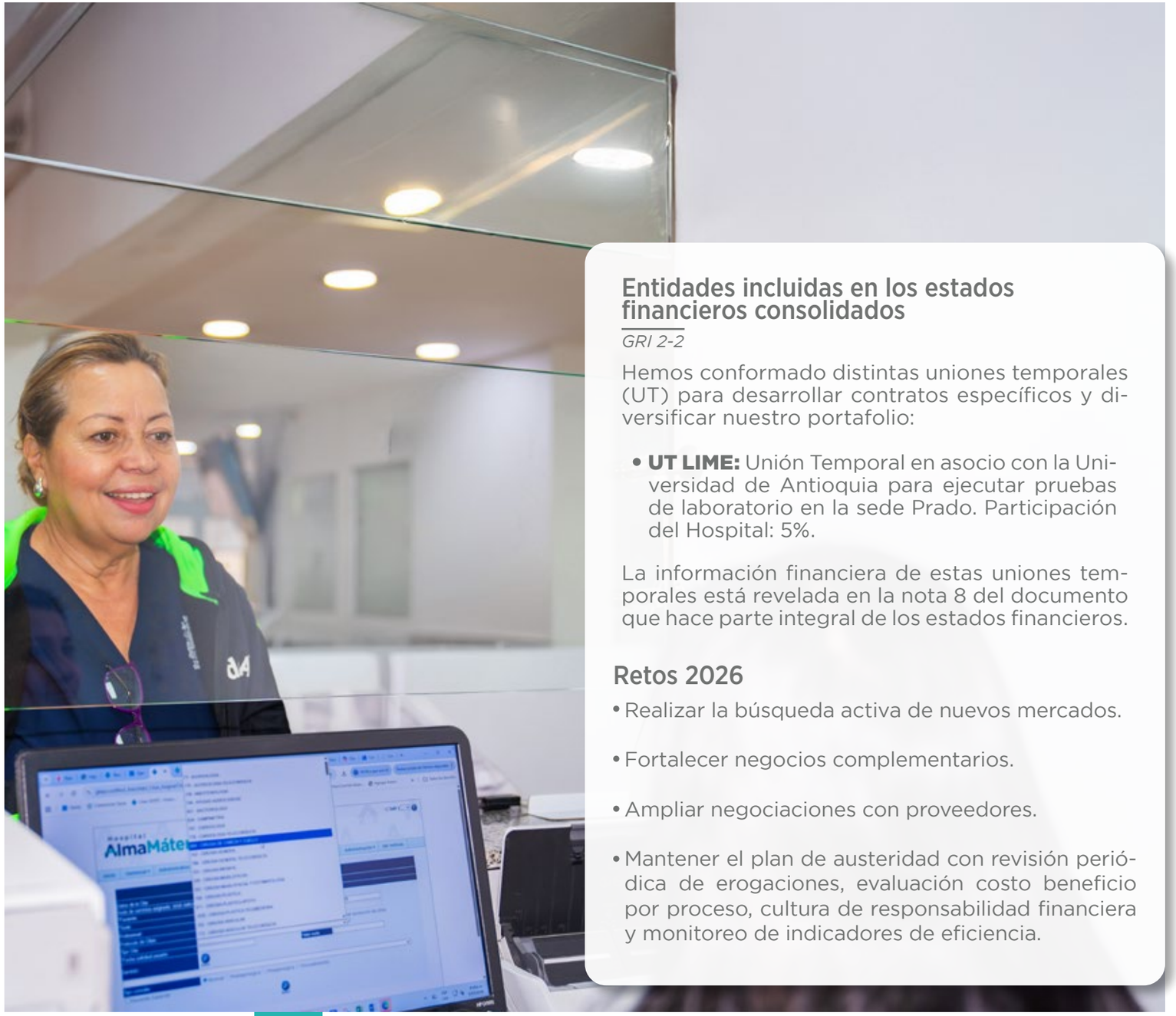
EBITDA

$ 11.985

valor en millones

El EBITDA alcanzado en el 2025 fue impulsado principalmente por la depuración de provisiones, amortizaciones y otros ajustes contables sin efecto en la caja. Aunque este incremento no refleja mayor liquidez inmediata, sí evidencia una mejora en la capacidad operativa. Este resultado se complementó con acciones institucionales orientadas a la eficiencia: planes de austeridad, mayor utilización de la infraestructura gracias a la ampliación de servicios de mediana complejidad, mejores condiciones con proveedores estratégicos y diversificación de ingresos.

En conjunto, el comportamiento del EBITDA confirma avances en la gestión financiera, pero subraya la necesidad de sostener esfuerzos para fortalecer la generación de liquidez real y garantizar la estabilidad operativa.



Entidades incluidas en los estados financieros consolidados

GRI 2-2

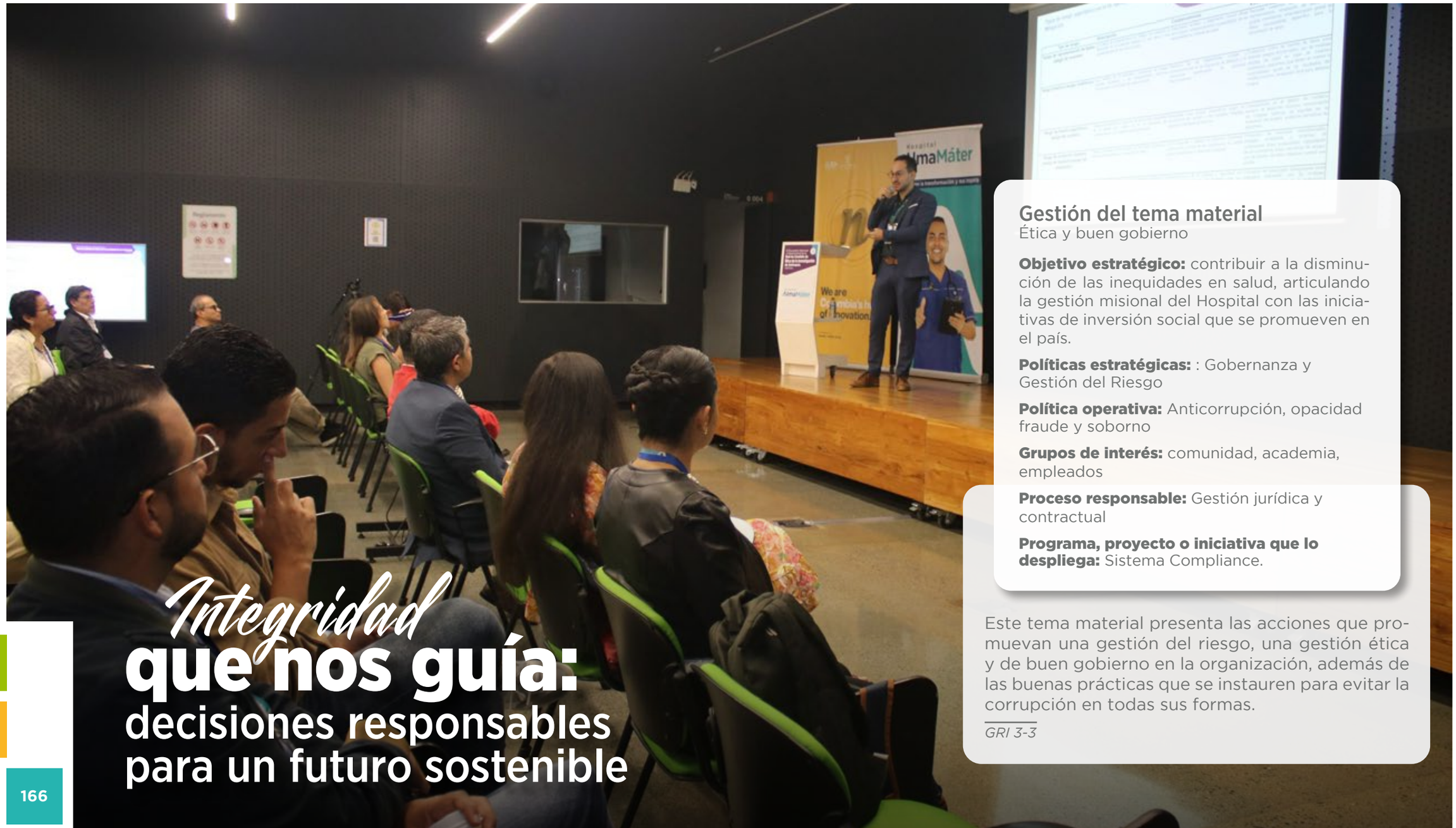
Hemos conformado distintas uniones temporales (UT) para desarrollar contratos específicos y diversificar nuestro portafolio:

- **UT LIME:** Unión Temporal en asocio con la Universidad de Antioquia para ejecutar pruebas de laboratorio en la sede Prado. Participación del Hospital: 5%.

La información financiera de estas uniones temporales está revelada en la nota 8 del documento que hace parte integral de los estados financieros.

Retos 2026

- Realizar la búsqueda activa de nuevos mercados.
- Fortalecer negocios complementarios.
- Ampliar negociaciones con proveedores.
- Mantener el plan de austeridad con revisión periódica de erogaciones, evaluación costo beneficio por proceso, cultura de responsabilidad financiera y monitoreo de indicadores de eficiencia.



Integridad que nos guía: decisiones responsables para un futuro sostenible

Gestión del tema material

Ética y buen gobierno

Objetivo estratégico: contribuir a la disminución de las inequidades en salud, articulando la gestión misional del Hospital con las iniciativas de inversión social que se promueven en el país.

Políticas estratégicas: : Gobernanza y Gestión del Riesgo

Política operativa: Anticorrupción, opacidad fraude y soborno

Grupos de interés: comunidad, academia, empleados

Proceso responsable: Gestión jurídica y contractual

Programa, proyecto o iniciativa que lo despliega: Sistema Compliance.

Este tema material presenta las acciones que promuevan una gestión del riesgo, una gestión ética y de buen gobierno en la organización, además de las buenas prácticas que se instauren para evitar la corrupción en todas sus formas.

GRI 3-3

Cuando la confianza acompaña la dignidad y la integridad

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-26

En un hospital, la confianza, la transparencia y la legalidad son indispensables para la toma de decisiones, anticipar riesgos y proteger lo esencial: la dignidad de las personas y la integridad institucional.

El Hospital, constituido como una corporación sin ánimo de lucro de participación mixta, con aportes de la Universidad de Antioquia (98%) y la Fundación Universidad de Antioquia (2%), opera con autonomía administrativa, técnica y financiera para que la salud sea un derecho al que puedan acceder todos los ciudadanos en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna.

Para que esto sea posible, existe una Asamblea General donde la Universidad de Antioquia y la Fundación de la Universidad de Antioquia toman las decisiones del más alto nivel y una Junta Directiva integrada por tres miembros Corporados y dos externos, que no tienen ninguna remuneración por pertenecer a la Junta; una combinación que equilibra conocimiento institucional, mirada independiente y foco estratégico.

En la práctica, esa gobernanza se materializa a través de varios comités que le ayudan a la Junta Directiva a analizar de forma estratégica asuntos financieros, de control interno, éticos y de gobernanza; los riesgos financieros, operacionales y de gestión clínica; la situación del talento humano y la revisión del mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos del Hospital. Con esto se cumplen las normas de la Circular Externa 003 de 2018 de la Superintendencia Nacional de Salud, según las cuales la Junta opera con apoyo estratégico de cinco comités: Financiero y Contraloría Interna, Ética y Buen Gobierno, Riesgos, Mejoramiento y Gobierno Organizacional. Este engranaje nos permite que los asuntos más importantes de la organización sean analizados con más detalle y rigurosidad para tomar decisiones más adecuadas y pertinentes.

La gestión ética la asumimos como un hábito corporativo: el Comité de Ética y Buen Gobierno sesionó trimestralmente y en cada sesión verificó la implementación de medidas del Código de Ética y Buen Gobierno y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial -PTEE-, haciendo del seguimiento un ejercicio permanente y del mejoramiento continuo, un hábito.

En el Hospital, tenemos claro que la ética se aprende en el día a día, como parte de la cultura organizacional y a todos los niveles, por ello, ejecutamos un plan de capacitación institucional en temas de cumplimiento (SARLAFT/FPADM, SICOFS, PTEE y Código de Ética y Buen Gobierno), alcanzando un 89% de cumplimiento de formación.

Para construir confianza y fortalecer los lazos de la transparencia, tenemos a disposición canales seguros para hablar cuando algo no está bien. La Línea Transparente del Hospital —con número telefónico, correo electrónico y formulario web— está operada por un tercero independiente que recibe, hace análisis inicial, notifica y genera alertas, garantizando confidencialidad, imparcialidad y trazabilidad. Este detalle, que parece técnico, tiene un trasfondo profundamente humano: proteger a quien necesita reportar una inquietud y, al mismo tiempo, proteger a la institución de la opacidad.

En el Hospital contamos actualmente con un Protocolo de Gestión de Conflictos de Interés que exige la declaración de posibles conflictos al momento de suscribir contratos comerciales y laborales. Estas medidas buscan evitar situaciones que pongan en riesgo la gestión clínica y administrativa de la institución.

El Comité de Ética y Buen Gobierno está orientado al fortalecimiento de las capacidades preventivas para evitar demandas y sanciones por incumplimientos a las normas de salud. El cumplimiento normativo se gestionó mediante la evaluación de 4.204 requisitos legales aplicables en salud, calidad, gestión ambiental, SST, seguridad de la información, protección de datos personales y talento humano, todo documentado en la Matriz Legal Empresarial (MLE). Este trabajo crea condiciones para que la institución realice sus actividades diarias con la seguridad de que se está cumpliendo la norma, se reduzcan las contingencias y se sostenga la reputación institucional.

Cuando hablamos de sostenibilidad, el riesgo legal asociado a lavado de activos, financiación del terrorismo y armas de destrucción masiva, entre otros asuntos normativos, es una conversación inevitable, siendo muy satisfactorio para la institución. En 2025 identificamos 23 riesgos en 11 procesos asociados a SICOFS (corrupción, opacidad, fraude y soborno), con niveles residuales bajos y moderados; adicionalmente, 6 riesgos en 4 procesos del SARLAFT/FPADM, los anteriores riesgos no se materializaron.

Más allá de la matriz que identifica riesgos, los califica, les hace seguimiento y los evalúa, la gestión tiene como propósito anticiparse, cuidar recursos, blindar decisiones y, sobre todo, preservar la confianza de pacientes, familias, trabajadores, contratistas y aliados.

Un hito relevante del año fue la Auditoría Interna al Código de Ética y Buen Gobierno, enfocada en la apropiación de postulados éticos, prácticas sobre propiedad intelectual y producción de conocimiento, y su alineación con los valores institucionales; la auditoría concluyó sin hallazgos. Este resultado confirma consistencia entre lo que se declara y lo que se vive.

Finalmente, hubo un lugar donde lo jurídico, lo ético y lo humano se encontraron de forma especialmente sensible, el Comité de Muerte Digna. Durante los dos últimos años hemos fortalecido y consolidado este comité, mejorando procesos, la articulación interdisciplinaria y el cumplimiento normativo, con una mayor capacidad de respuesta y acompañamiento integral al paciente y a su familia durante todo el proceso.

En 2025, recibimos 31 solicitudes para realizar el procedimiento de muerte digna, de los cuales 13 cumplieron criterios normativos y se llevaron a cabo 10. Este resultado refleja una realidad que no puede reducirse a cifras porque cada caso implicó deliberación ética, escucha, respeto por la autonomía del paciente y cuidado a las familias. Aquí, la gestión jurídica no se limita a cumplir, se convierte en garantía de derechos, trato humanizado y decisiones informadas al final de la vida.

Cuando la gobernanza está bien diseñada y la ética y la transparencia se gestionan con disciplina, el Hospital no solo opera mejor, cuida mejor.

Sistema de Gestión de Riesgos

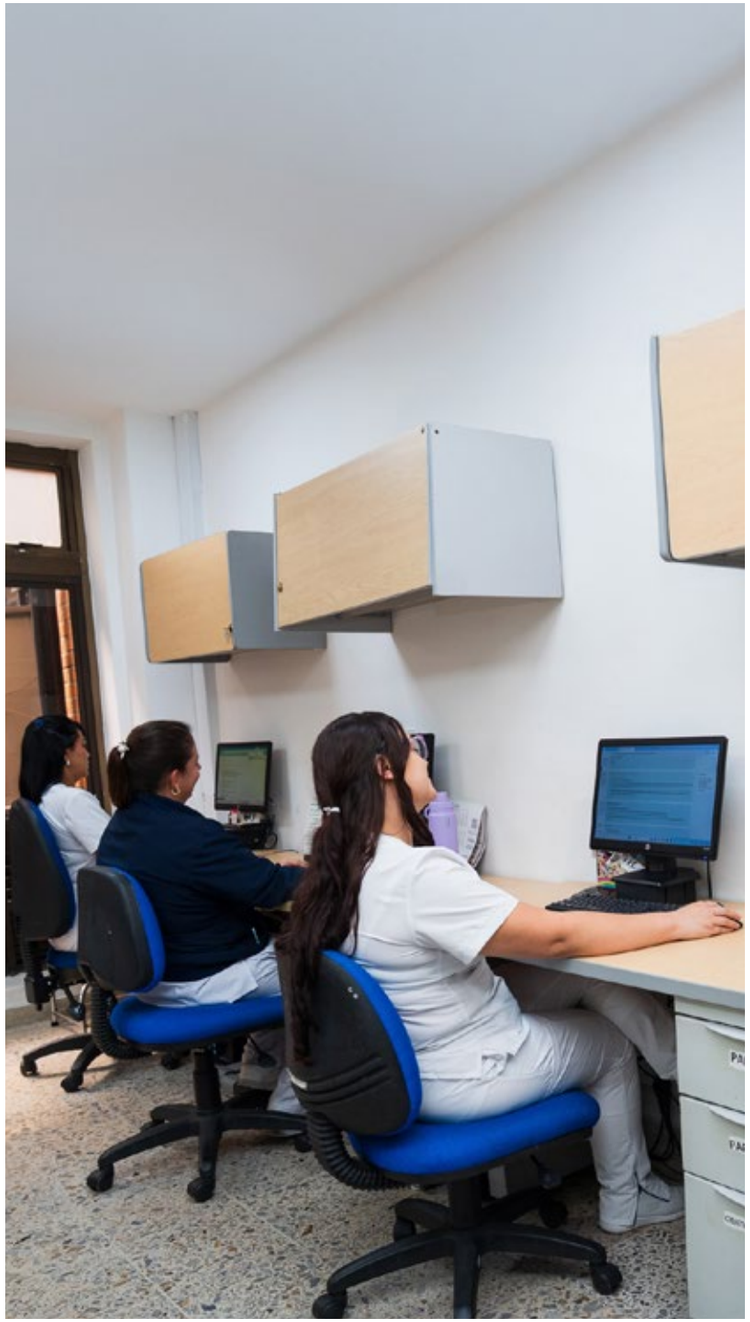
Consolidamos avances significativos en la gestión integral del riesgo, reflejando una organización que reconoce la incertidumbre como parte inherente de su misión y la gestiona con rigor y responsabilidad. El Sistema de Gestión Integral del Riesgo (SGIR) alcanzó un alto nivel de madurez, fortaleciendo de manera consistente los procesos de identificación, análisis, evaluación, priorización y tratamiento de riesgos en los ámbitos operativo, estratégico y de continuidad del negocio, en alineación con la normativa vigente.

Este esfuerzo colectivo permitió actualizar el 96% de las matrices de riesgos operativos y evidenciar un perfil de riesgo controlado, el 80% de los riesgos se clasifican como aceptables, el 17% como moderados, el 7% como altos y solo el 1% como inaceptables. Estos resultados son expresión directa del fortalecimiento de controles preventivos y correctivos y del compromiso de los equipos que día a día protegen la continuidad del servicio.

No obstante, la institución enfrenta un entorno sectorial complejo que incrementa la exposición a riesgos estratégicos. En respuesta, formulamos un plan de mejoramiento 2025–2026, cuyo éxito dependerá del liderazgo de la alta dirección y de la articulación institucional, para asegurar la sostenibilidad y el cumplimiento de nuestro propósito social.

Retos 2026

- Fortalecer el conocimiento de los grupos de interés en los temas de gestión ética, buen gobierno y transparencia.
- Ejecutar y monitorear de forma prioritaria el plan de mejoramiento, con liderazgo de la alta dirección y articulación institucional, para reducir el riesgo residual y asegurar la sostenibilidad de la institución.



03

Información Complementaria

Certificaciones normalizadas

Estado de cumplimiento de las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor

En el presente Informe de Sostenibilidad, el Hospital Alma Máter de Antioquia certifica el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de propiedad intelectual y derechos de autor, en especial lo establecido en la Ley 603 de 2000, relacionada con la legalidad del software, a través de las siguientes acciones:

La totalidad de los equipos tecnológicos de la institución cuentan con licencias de uso legalmente adquiridas para los sistemas operativos y el software requerido para su funcionamiento. En el caso de los equipos que se encuentran bajo la modalidad de arrendamiento, el proveedor es responsable de garantizar la licencia de uso y la legalidad de los programas instalados.

Disponemos de software desarrollado internamente, el cual cumple con los lineamientos legales y técnicos establecidos. Con el fin de prevenir la instalación de programas no autorizados se han implementado controles de acceso, restricciones a páginas de internet y limitaciones para la descarga e instalación de archivos.

Contamos con un equipo humano especializado que realiza de manera permanente la verificación y el seguimiento al cumplimiento de estas disposiciones, asegurando el uso legal, responsable y seguro del software institucional.

Operaciones de factoring

La institución en sus distintas negociaciones no ha obstaculizado de ninguna manera las operaciones de factoring que los proveedores y acreedores hayan pretendido efectuar con sus facturas de venta.

Régimen laboral

Garantizamos el cumplimiento estricto de la normatividad laboral según el Código Sustantivo de Trabajo y el correcto desarrollo de procesos subcontratados según normatividad que aplica el régimen solidario, así como el cumplimiento de los objetos contractuales y sociales de los contratos de naturaleza civil y comercial, tanto de personas naturales como de personas jurídicas. Dicho cumplimiento se verifica de manera periódica y según el procedimiento de interventoría, donde los contratistas deben anexar de manera mensual el certificado de su contador o de su revisor fiscal, que sus obligaciones parafiscales se encuentran al día.

Sistema de costos

Nuestro modelo de costos integra diversas metodologías que permiten obtener una visión precisa y estratégica de la gestión financiera del Hospital. El costeo basado en actividades (ABC) proporciona una estructura detallada para identificar los procesos que generan costos, permitiendo asignar recursos de manera más precisa según la demanda real de cada servicio. Por su parte, el costeo absorbente garantiza que todos los costos, tanto fijos como variables, sean considerados en la determinación del valor real de los servicios, asegurando una evaluación integral de la rentabilidad. Adicionalmente, el costeo variable permite diferenciar los costos en función del volumen de actividad, facilitando la toma de decisiones en escenarios de optimización y eficiencia operativa.

La combinación de estas metodologías ha fortalecido la capacidad del Hospital para monitorear, evaluar y controlar los costos a nivel de Unidades Funcionales y servicios como Hospitalización, UCI, Urgencias, Cirugía, Oncología, Trasplantes y servicios ambulatorios. A su vez, nuestro sistema de costos proporciona información clave para el seguimiento de los estados de resultados de cada Entidad Responsable de Pago (ERP), lo que permite evaluar la rentabilidad de los contratos vigentes y analizar el consumo de recursos por cada asegurador. Esta información es esencial para el área comercial, ya que facilita la negociación con las EPS al proporcionar datos concretos sobre costos, márgenes de contribución y tendencias de consumo, asegurando acuerdos sostenibles y alineados con la realidad operativa del Hospital.

Un aspecto clave de nuestro sistema de costos es su capacidad para calcular el costo individual de cada atención clínica, permitiendo una visión granular del uso de recursos en cada paciente. Este nivel de detalle no solo permite identificar oportunidades de eficiencia en la prestación del servicio, sino que también alimenta modelos analíticos avanzados en salud. A través del análisis de datos, es posible correlacionar costos con desenlaces clínicos, tiempos de estancia, uso de tecnología y consumo de insumos, generando información clave para mejorar la planeación operativa, la asignación de recursos y la gestión de riesgos financieros.

En este contexto, la analítica de costos se ha convertido en un pilar fundamental para la toma de decisiones estratégicas, optimizando la eficiencia hospitalaria y garantizando la sostenibilidad financiera. Gracias a nuestro sistema de información, contamos con reportes en tiempo real que permiten monitorear el desempeño financiero de cada servicio y EPS, lo que facilita una respuesta ágil ante cambios en la demanda y en los modelos de contratación del sector salud.

Sistema de control interno

El Hospital adopta y aplica el Modelo de las Tres Líneas, promovido por el Instituto de Auditores Internos (IIA Global), como marco de referencia para la gestión integral del Sistema de Control Interno, garantizando la participación de todos los niveles organizacionales en la identificación, gestión y supervisión de riesgos, de acuerdo con sus responsabilidades y niveles de autoridad.

En este contexto:

- **Primera línea de defensa:** conformada por coordinadores y líderes de procesos y subprocesos, responsables de la gestión operativa, la identificación y monitoreo de los riesgos inherentes a sus actividades, así como de la implementación de controles y acciones de mejora orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.

- **Segunda línea de defensa:** integrada por las áreas de Calidad y administración de riesgos, Compliance, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Ambiental y Gestión de la Información, quienes lideran los diferentes sistemas de gestión institucional. Estas áreas establecen lineamientos, metodologías y controles transversales, supervisan la adecuada gestión de riesgos y verifican el cumplimiento del marco normativo aplicable, promoviendo la mejora continua, la sostenibilidad organizacional y la estandarización de prácticas de control en el Hospital.

Asimismo, ejercen funciones de acompañamiento técnico, monitoreo y seguimiento a la primera línea de defensa, asegurando la correcta implementación de los sistemas de gestión, la gestión integral de riesgos y la efectividad de los controles institucionales.

- **Tercera línea de defensa:** representada por la Auditoría Interna, función independiente y objetiva que proporciona servicios de aseguramiento y asesoría a la alta dirección y a la Junta Directiva, evaluando la efectividad del gobierno corporativo, la gestión de riesgos y el Sistema de Control Interno.

  De manera complementaria, la Junta Directiva y los comités institucionales, especialmente el Comité de Ética y Buen Gobierno y el Comité Financiero y de Contraloría Interna, ejercen supervisión permanente sobre la gestión estratégica, financiera y operativa, fortaleciendo los principios de transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad institucional.

Evaluación del Sistema de Control Interno

El proceso de Auditoría Interna realiza diagnósticos y evaluaciones periódicas al Sistema de Control Interno mediante distintos enfoques metodológicos, incluyendo auditorías a sistemas de gestión, riesgo y control, auditorías a procesos y subprocesos, así como evaluaciones institucionales integrales. Estas evaluaciones se desarrollan con base en el modelo COSO III y el enfoque de las Tres Líneas, permitiendo una valoración integral del diseño y funcionamiento del sistema.

En cumplimiento del Programa Anual de Auditoría Interna en el 2025 se ejecutaron:

- Cuatro (4) rendiciones a entes de control.
- Diecinueve (19) auditorías internas.
- Dos (2) auditorías externas.
- Cuatro (4) actividades de evaluación y seguimiento a veintiocho (28) planes de mejoramiento derivados de auditorías previas.
- Cuatro (4) informes estratégicos presentados a la alta gerencia.

Fortalecimiento y aseguramiento de la calidad de Auditoría Interna

Como parte del mejoramiento continuo, se implementó el Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad de Auditoría Interna (PAMC-AI), mediante la autoevaluación del proceso conforme a las normas globales de auditoría interna (actualización 2024) y a los lineamientos asociados a la actualización de la norma ISO 19011 (2026), tomando como referencia espacios de formación y socialización técnica liderados por ICONTEC.

Resultados frente a entes de control y cumplimiento normativo

Durante la vigencia 2025 obtuvimos resultados favorables en materia de control y transparencia institucional:

- Cumplimiento del 96,3% en la rendición de cuentas ante la Contraloría General de Antioquia, sin observaciones que generaran planes de mejoramiento.
- Calificación de 100 sobre 100 en el Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA), evaluado por la Procuraduría General de la Nación.
- Dictamen de Revisoría Fiscal correspondiente a la vigencia 2024 sin salvedades.
- Cumplimiento del 100 % de las medidas establecidas en la Circular Externa 003 de 2018.

Estos resultados evidencian un adecuado nivel de cumplimiento normativo y un fortalecimiento progresivo del Sistema de Control Interno institucional.

Resultados de auditoría y desempeño del control interno

Durante 2025 las auditorías internas evaluaron un total de 1.328 criterios, alcanzando un cumplimiento institucional del 99 %, equivalente a 1.325 criterios conformes. El 97 % fue verificado como cumplido al cierre de las auditorías y el 3 % restante alcanzó su cumplimiento mediante la ejecución de planes de mejoramiento.

A partir de estos resultados se realizó la valoración directa e indirecta de los sistemas de gestión, administración del riesgo y control institucional —componentes asociados a la segunda línea de defensa— así como de procesos priorizados de la primera línea de defensa. Los resultados consolidados evidenciaron niveles de cumplimiento entre el 99 % y el 100 %, reflejando la efectividad de los mecanismos de control implementados.

Las auditorías externas permitieron mantener las certificaciones institucionales en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la norma ISO 45001:2018, así como el reconocimiento como Empresa Familiarmente Responsable, reafirmando el compromiso institucional con el bienestar laboral y la sostenibilidad organizacional.

Gestión de planes de mejoramiento y madurez del proceso

Respecto a los veintiocho (28) planes de mejoramiento derivados de auditorías internas, al 31 de diciembre de 2025 se encontraba cerrado el 90% de las acciones, mientras que el 10% restante continuaba en ejecución dentro de los plazos establecidos, evidenciando disciplina en la gestión y seguimiento de acciones correctivas.

Los resultados del Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad de Auditoría Interna (PAMC-AI) evidenciaron un alto nivel de madurez del proceso, con el cumplimiento de 946 de 948 criterios evaluados bajo normas ISO, Normas Globales de Auditoría Interna y lineamientos regulatorios aplicables.

Las evaluaciones realizadas por ICONTEC y por el proceso institucional de Direccionamiento de la Calidad no generaron no conformidades y destacaron fortalezas relevantes del proceso, ratificando la solidez metodológica y la adecuada aplicación de buenas prácticas de aseguramiento.

Adicionalmente, la encuesta de satisfacción aplicada a los procesos auditados alcanzó un 95 % de satisfacción, reflejando confianza institucional, valor agregado y reconocimiento del rol estratégico de Auditoría Interna en el fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

Negocio en marcha

De acuerdo a los Decretos 1011 de 2006, 1378 del 2021, la Resolución 1043 de 2006 y cumpliendo con la obligación de la gerencia en analizar la capacidad que tiene la entidad para continuar en funcionamiento y con el objetivo de ofrecer una visión a los usuarios de la información financiera, los compromisos de flujo de efectivo ya adquiridos y la forma de cómo podemos suplir esas necesidades de efectivo, se informa que ninguna instancia directiva pretende liquidar la entidad o cesar sus actividades, no obstante, con ocasión de los rezagos generados con la salida del proveedor Audifarma y aún con las mejoras en las cifras, se puede generar un proceso de vigilancia y control por parte de la Supersalud, por lo cual el Hospital continúa con el plan de acción preparado para el año 2025, actualizándolo a las necesidades actuales y aunando aún más los planes de optimización de los recursos.

La entidad está en funcionamiento y continuará su actividad dentro del futuro previsible, que deberá cubrir al menos los doce meses siguientes a partir del final del periodo sobre el que se informa, sin limitarse a dicho periodo. Los estados financieros reflejan los efectos de las transacciones y sucesos según sus características económicas, a los que se les llama elementos.

Los elementos que miden la situación financiera son el activo, el pasivo y patrimonio; en el estado de resultados son los ingresos, costos y gastos. El reconocimiento de los elementos de los estados financieros se efectúa en toda partida, siempre que sea probable cualquier beneficio económico asociado con la operación ya sea que llegue o salga de la institución; y que la misma, tenga un costo valor que pueda ser medido con confiabilidad.

Decreto 1378 del 2021

Posición patrimonial >0

-$ 16.693

-$ 15.540 en 2024

Utilidad neta >0 Últimos dos años

-$ 12.526

-$ 25.355 en 2024

Razón corriente >1 Últimos dos años

1.2

1,0 en 2024

Información de operaciones reciprocas

Al 31 de diciembre de 2025 existen los siguientes saldos con los Corporados:

		2025	2024
Universidad de Antioquia	Cartera	**$ 6’064.411**	$ 4’464.790
	Anticipos	**-**	-
	Cuentas por pagar	**$ 146’359.889**	$ 124’035.827
	Otros pasivos	**-**	-
	Aporte a capital	**$ 5’305.955**	$ 5’305.955
	Ingresos	**$ 15.357.462**	$ 15.107.461
	Costos	**$ 13.808.553**	$ 18.191.873
	Gastos	**$ 19.213.116**	$ 18.551.883
Fundación Universidad de Antioquia	Cartera	**-**	-
	Anticipos	**-**	-
	Cuentas por pagar	**-**	-
	Otros pasivos	**-**	-
	Aportes a capital	**$100.000**	$100.000
	Ingresos	**$ 3.112.013**	$ 2.180.207
	Costos	**$ 171.496**	-
	Gastos	**$ 4.029**	$ 146.558

Eventos posteriores

A la fecha de cierre de los estados financieros correspondientes al año 2025, no se tiene conocimiento de reglamentaciones, disposiciones legales o algún otro evento que afecte los estados financieros correspondientes al año en mención o los datos consignados en los mismos.

Índice de contenidos GRI

Declaración de uso

GRI 2-3

El Hospital Alma Máter de Antioquia ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1ro de enero al 31 de diciembre del año 2025.

Cualquier información requerida sobre el informe deberá ser solicitada en la oficina de Planeación del Hospital Alma Máter de Antioquia en el teléfono **(604) 604 95 95 opc. 1 extensión 32281** o al correo electrónico **comunicaciones@almamater.hospital**

GRI Usado

- GRI Fundamentos 2021

Estándares sectoriales GRI aplicables

- Actualmente no hay estándares sectoriales GRI aplicables al Hospital Alma Máter de Antioquia.

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Contenidos Generales		
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles organizativos	Contexto institucional. Pág. 9
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados. Pág. 165
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Índice de contenidos GRI. Pág. 176
	2-5 Verificación externa	Para el presente informe la verificación fue realizada por la Revisoría Fiscal cuyo dictamen hace parte de los estados financieros de la corporación publicados en la página web.
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Nuestra gestión en datos 2025. Pág. 11 Relación con proveedores. Pág. 156 Relación con aseguradoras. Pág. 154 Proveedores como aliados. Pág. 157
	2-7 Empleados	Desarrollo y calidad de vida del empleado. Pág. 85
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Estabilidad laboral. Pág. 89
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Cuando la confianza acompaña la dignidad y la integridad. Pág. 167
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Cuando la confianza acompaña la dignidad y la integridad. Pág. 167
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Cuando la confianza acompaña la dignidad y la integridad. Pág. 167

	2-12 Función del máximo órgano de gobierno	Cuando la confianza acompaña la dignidad y la integridad. Pág. 167
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Cuando la confianza acompaña la dignidad y la integridad. Pág. 167
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Cuando la confianza acompaña la dignidad y la integridad. Pág. 167
	2-15 Conflictos de interés	Cuando la confianza acompaña la dignidad y la integridad. Pág. 167
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Cuando la confianza acompaña la dignidad y la integridad. Pág. 167
	2-19 Políticas de remuneración	Motivo: No procede Explicación: La Junta Directiva esta comformada por 5 miembros ad-honorem designados por la Asamblea General y por ende no recibe remuneración.
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Motivo: No procede Explicación: La Junta Directiva esta comformada por 5 miembros ad-honorem designados por la Asamblea General y por ende no recibe remuneración.
	2-21 Ratio de compensación total anual	Motivo: No procede Explicación: La Junta Directiva esta conformada por 5 miembros ad-honorem designados por la Asamblea General y por ende no recibe remuneración.
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Palabras de la director. Pág. 6
	2-23 Compromisos y políticas	Nuestro compromiso con la salud, las personas y el futuro. Pág. 26
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Nuestro compromiso con la salud, las personas y el futuro. Pág. 26
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Participación de los grupos de interés. Pág. 21

	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Cuando la confianza acompaña la dignidad y la integridad. Pág. 167
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Cuando la confianza acompaña la dignidad y la integridad. Pág. 167
	2-28 Afiliación a asociaciones	Afiliación a asociaciones. Pág. 20
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Participación de los grupos de interés. Pág. 21
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Trabajo con los sindicatos. Pág. 104
Temas materiales		
GRI 3: Temas materiales	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Proceso para la definición de los temas materiales. Pág. 23
	3-2 Lista de temas materiales	Proceso para la definición de los temas materiales. Pág. 23
Oportunidad y calidad en los servicios		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión del tema material	Acompañamos la vida con cuidado y esperanza. Pág. 33
Indicadores propios	Actividades globales de salud	Pág. 34
	Estancia hospitalaria	Pág. 35
	Porcentaje ocupacional	Pág. 35

Atención humanizada centrada en la persona		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión del tema material	Atención humanizada en todo momento. Pág. 64
Indicadores propios	Satisfacción de usuarios	Pág. 78
	Índice NPS	Pág. 78
Seguridad del paciente		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión del tema material	Donde cada historia importa: nuestro compromiso con la dignidad y la empatía. Pág. 59
Indicadores propios	Número de empleados capacitados	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad. Pág. 62
Aprendizaje continuo		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión del tema material	Nuestra gente, el corazón que hace posible el cuidado - Aprendizaje continuo. Pág. 92
GRI 404: Formación y educación	404-1 Media de horas de formación	Pág. 93
	404-2 Beneficios para la cualificación del personal	Pág. 93
	404-3 Porcentaje de empleados con evaluación de desempeño	Pág. 93
Estabilidad laboral		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión del tema material	Nuestra gente, el corazón que hace posible el cuidado - Estabilidad laboral. Pág. 89

GRI 401: Empleo	401-1 Índice de rotación	Pág. 90
	401-1 Distribución grupos de edad de los colaboradores contratados en el último año	Pág. 90
Indicadores propios	Razón de vinculados y aliados	Pág. 89
	Distribución porcentual de hombres y mujeres	Pág. 89
	Porcentaje de mujeres en cargos de liderazgo	Pág. 89
	Talento humano promovido	Pág. 90
Calidad de vida del empleado		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión del tema material	Nuestra gente, el corazón que hace posible el cuidado - Bienestar del empleado. Pág. 94 Salud de los empleados. Pág. 97
GRI 401: Empleo	401-2 Beneficios para los empleados	Pág. 95
	401-3 Permiso parental	Pág. 96
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 100
	403-9 Tasa de accidentalidad	Pág. 98
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Pág. 99

Fortalecimiento de la vocación universitaria		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión del tema material	Aprender para cuidar mejor: ciencia, talento y transformación. Pág. 109
Indicadores propios	Rotaciones de estudiantes	Pág. 111
	Estudiantes beneficiados	Pág. 111
	Porcentaje de rotaciones UdeA	Pág. 112
	Satisfacción de los estudiantes con su rotación	Pág. 111
	Número de investigaciones	Pág. 117
	Número de publicaciones	Pág. 118
	Satisfacción de los investigadores	Pág. 121
	Número de ensayos clínicos iniciados	Pág. 123
	Número de pacientes beneficiados	Pág. 123
Estrategia de responsabilidad social con los proveedores		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión del tema material	Alianzas que protegen la vida. Pág. 153
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Evaluación y cumplimiento de criterios ambientales con proveedores	Nuevos proveedores. Pág. 157

Trabajo con Comunidad		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión del tema material	Manos que se unen: alianzas que siembran bienestar. Pág. 124
GRI 413	413-1 Actividades con comunidad	Pág. 125
Gestión y cultura ambiental		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión del tema material	Cuidamos la salud del planeta para proteger la vida. Pág. 138
GRI 301: Materiales	301-2 Insumos reciclados e impactos ambientales generados por aprove-chamiento de residuos a través del reciclaje	Pág. 142
GRI 302: Energía	302-1 Consumo de energía vs cama día ocupado	Pág. 140
	303-5 Consumo de agua vs cama día ocupado	Pág. 140
GRI 303: Agua y efluentes	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	Pág. 140
	303-4 Vertidos de agua	Pág. 140
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones de GEI	Pág. 140
GRI 306: Efluentes y residuos	306-3 Residuos generados	Pág. 141
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Pág. 143

Indicadores propios	Huella de Carbono	Pág. 140
	Consumo de papel	Pág. 140
Desempeño económico		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión del tema material	Gestión financiera que protege la vida. Pág. 163
GRI 201: Desempeño económico	201-1 Valor económico generado y distribuido	Pág. 164
Indicadores propios	EBITDA	Pág. 165
Relacionamiento transparente y oportuno		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión del tema material	Satisfacción de los usuarios. Pág. 78
Indicadores propios	Medición de satisfacción	Pág. 78
Ética y buen gobierno		
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión del tema material	Integridad que nos guía: decisiones responsables para un futuro sostenible. Pág. 166
Indicadores propios	Empleados capacitados en SARLAFT/FPADM y SICOFS	Pág. 168

Hospital AlmaMáter

hospitalalmamater
Hospital Alma Máter de Antioquia
HospAlmaMater
www.almamater.hospital