



Informe de Sostenibilidad 2023



Estándar GRI Aplicable	Contenidos Generales	Respuesta/ Apartado
C 2-1	Detalles de la organización	1. ¿Quiénes Somos?
C 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2. Nuestro Impacto en la Salud de la Comunidad
C 2-9, 2-10, 2-11, 2-14, 2-15, 2-19, 2-20	Gobierno Corporativo	3. Gobernanza y Transparencia
C-2-23, 2-24	Políticas y Cumplimiento	4. Políticas y Cumplimiento
C 2-29	Nuestros Grupos de Interés	5. Nuestros Grupos de Interés
C 3-1, C 3-2	Análisis de Materialidad	6. Nuestros Asuntos Materiales
C 201-1	Desempeño Económico	7. Nuestro Desempeño Económico
C-201-3	Gestión del Talento	8. Talento Humano: El Motor de Nuestro Compromiso Sostenible
C 205-1, C 205-2	Anticorrupción	9. Nuestro compromiso en la lucha contra la corrupción
C 302-1, C 302-4, C 303-1, C 303-5	Nuestra Gestión Ambiental	10. Nuestro Compromiso con el Medio Ambiente
C 308-1	Gestión Ambiental de Proveedores	11. Gestión Ambiental de Proveedores
C 413-1	Comunidades Locales	12. Programas de Impacto Social: transformando vidas

1

CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

CARTA PRESIDENTE JUNTA FOSCAL



Es grato para mí dirigirme a ustedes en calidad de Presidente de la Junta Directiva de Fundación Oftalmológica de Santander - FOSCAL, que hoy más que una IPS es una Organización de Redes Integradas o de Prestadores de Servicios en Salud con amplia cobertura en el Área Metropolitana de Bucaramanga, Sur del Cesar, Arauca, Norte de Santander, Norte de Boyacá; y que a través de sus redes presta servicios en varios municipios del departamento con presencia fuerte en San Gil y sus municipios aledaños.

Sin embargo, el propósito del informe y la reunión es para informar para su aprobación los resultados obtenidos en FOSCAL durante el último periodo y compartir con ustedes algunos aspectos relevantes de la gestión.

Durante el último año, nuestro equipo ha trabajado incansablemente para mantener los estándares de excelencia en la prestación de servicios de salud en nuestra comunidad. Me complace informarles que, gracias a los esfuerzos conjuntos de nuestro talentoso personal médico y administrativo, hemos logrado alcanzar resultados regulares y satisfactorios en diversos aspectos:

Calidad de la Atención Médica: Nuestro compromiso con la calidad y seguridad del paciente se refleja en los altos estándares de atención médica que ofrecemos. Hemos mantenido índices de satisfacción del paciente en línea con nuestros objetivos y hemos implementado medidas para mejorar continuamente nuestros procesos clínicos.

Eficiencia Operativa: A pesar de los desafíos logísticos y administrativos inherentes al sector de la salud, hemos logrado mantener una operación eficiente y rentable. Nuestro enfoque en la optimización de recursos y la gestión eficaz nos ha permitido cumplir con nuestras metas financieras y mantener la sostenibilidad financiera de nuestra clínica en el sistema de salud.



Innovación y Tecnología: Reconociendo la importancia de la innovación y la tecnología en la prestación de servicios de salud de calidad, hemos realizado inversiones significativas en la actualización de equipos médicos y la implementación de sistemas de información avanzados. Estas iniciativas nos han permitido mejorar la precisión diagnóstica, la eficiencia operativa y la experiencia del paciente.

Informe de Desempeño Financiero: Durante el último año fiscal, nos complace informar que FOSCAL ha mantenido una situación financiera estable y sólida. Nuestras fuentes de ingresos han sido consistentes, lo que nos ha permitido mantener nuestras operaciones y seguir invirtiendo en mejoras y expansión de servicios. A pesar de los desafíos económicos y las presiones financieras externas, hemos logrado mantenernos dentro de nuestro presupuesto y cumplir con nuestras obligaciones financieras.

Sin embargo, los pagadores de nuestros pacientes y usuarios no trasladan en derecho el justo valor que nos corresponde, como tampoco lo hacen oportunamente, lo que nos obliga a ser moderados tanto al momento de ajustar tarifas de nuestros proveedores de servicios asistenciales y otros.

Informe de Desempeño Operativo: En términos de operaciones, hemos mantenido un enfoque constante en la optimización de procesos y la eficiencia operativa. Nuestro equipo de administración ha trabajado diligentemente para identificar áreas de mejora e implementar soluciones efectivas que nos han permitido mejorar la productividad y el rendimiento general de la clínica. Además, hemos logrado mantener altos estándares de calidad y seguridad en la prestación de servicios, garantizando la satisfacción y confianza de nuestros pacientes y colaboradores.

Informe Desempeño Clínico: En cuanto al desempeño clínico, nos enorgullece informar que hemos continuado ofreciendo atención médica de calidad y buscando la excelencia en todas nuestras

áreas de especialización. Hemos logrado alcanzar y mantener altos índices de éxito en nuestros procedimientos médicos y quirúrgicos, así como en la gestión de enfermedades crónicas y agudas; además, hemos implementado medidas efectivas para mejorar la seguridad del paciente y evitar los eventos adversos, asegurando un entorno clínico seguro y confiable para todos.

Desafíos y Oportunidades Futuras: Si bien celebramos nuestros logros, también reconocemos que enfrentamos desafíos significativos en el futuro. La creciente demanda de servicios de salud, los cambios en el panorama económico, la incertidumbre y falta de seguridad jurídica proveniente del gobierno, requieren que estemos preparados para adaptarnos y responder de manera proactiva.

Es fundamental que continuemos trabajando juntos como equipo para abordar estos desafíos y aprovechar las oportunidades que se nos presenten para seguir mejorando y creciendo como institución.

A pesar de estos logros, somos conscientes de que aún enfrentamos desafíos significativos en el camino hacia la excelencia en la atención médica. Estoy seguro de que, con la dedicación y el compromiso de todos los miembros de nuestra comunidad, podremos superar estos desafíos y seguir avanzando hacia nuestra visión de ser líderes en la prestación de servicios de salud de calidad en Colombia.

En conclusión, me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a todos los miembros de la Junta Directiva, al personal médico y administrativo, y a nuestros colaboradores por su dedicación y compromiso con la misión de FOSCAL. Su arduo trabajo y sacrificio son los pilares de nuestro éxito y estoy profundamente agradecido por su continua contribución a nuestra institución.

Atentamente,



Virgilio Galvis Ramírez

2

¿QUIENES SOMOS?

Contenido 2-6- Productos y Servicios, Contenido 2-28-Gobernanza y proveedores

La Fundación Oftalmológica de Santander – FOSCAL es una entidad sin ánimo de lucro de carácter fundacional con domicilio principal en Floridablanca, Santander y con presencia a través de 3 sedes ubicadas en el área metropolitana de Bucaramanga, con personería jurídica reconocida por el Ministerio de Salud mediante resolución Número 19070 del 16 de diciembre de 1985. Su actividad principal es la prestación de servicios de salud y por tratarse de una entidad sin ánimo de lucro, su patrimonio y los beneficios económicos obtenidos a la fecha son utilizados exclusivamente para su desarrollo y crecimiento.



Nuestra estrategia de generación de valor en la Clínica FOSCAL se basa en nuestro propósito organizacional de brindar “Esperanza de Vida”. Este propósito guía todas nuestras actividades y decisiones, enfocándonos en ofrecer bienestar integral a los pacientes, mejorando su calidad de vida y asegurando un impacto positivo en la comunidad. Para alcanzar este objetivo, hemos definido un ambiente de trabajo que combina un enfoque humanizado, digital e innovador. Este ambiente se caracteriza por la integración de la tecnología y la innovación en nuestros procesos asistenciales, sin perder de vista la importancia del trato humano y cercano hacia los pacientes y colaboradores.

Nuestra estrategia se sustenta en principios y valores fundamentales: el trabajo en equipo, el liderazgo y el respeto. Fomentamos la colaboración entre las diferentes áreas de la organización, asegurando que todos los esfuerzos estén alineados hacia un objetivo común. El liderazgo es clave para impulsar la mejora continua en todos los niveles, mientras que el respeto es el pilar sobre el cual construimos todas nuestras relaciones dentro de la clínica. Estos valores están reforzados por una cultura organizacional que prioriza la disciplina, la empatía y la ética. La disciplina nos permite mantener altos los estándares de calidad propios de una institución acreditada en salud, la empatía coloca al paciente en el centro de nuestra atención y la ética garantiza la integridad y responsabilidad en cada acción y decisión que tomamos.



Uno de los aspectos clave de nuestra estrategia es la integración de la academia, la investigación y la asistencia. En la FOSCAL buscamos mantenernos a la vanguardia de los avances médicos, promoviendo la investigación y la formación de nuevos profesionales de la salud, al mismo tiempo que ofrecemos atención de alta calidad a nuestros pacientes. Esta integración nos permite no solo ofrecer un servicio excelente, sino también contribuir al avance del conocimiento en el campo de la salud. Dentro de este enfoque, la eficiencia en los procesos operativos, la excelencia en la prestación de servicios y la experiencia del paciente se presentan como pilares fundamentales. Estos tres elementos garantizan que la atención sea oportuna y de calidad, mejorando la satisfacción del paciente y asegurando resultados óptimos en salud.

La sostenibilidad, el reconocimiento y la proyección docente también forman parte de nuestra estrategia de generación de valor. La sostenibilidad implica nuestra capacidad para mantenernos operativos en el tiempo, asegurando que nuestro modelo de atención sea financieramente viable y adaptado a las necesidades futuras del sistema de salud colombiano. El reconocimiento y la proyección docente refuerzan nuestro papel como líderes en la atención médica y en la formación de profesionales de alta calidad, consolidando nuestra posición dentro de la comunidad médica y educativa. Todo esto se traduce en nuestro compromiso con el bienestar integral en salud y la fidelización de la comunidad, asegurando que los pacientes no solo reciban atención médica de excelencia, sino que también se sientan acompañados y valorados en su proceso de mantener la salud.

Finalmente, nuestra estrategia está orientada hacia la construcción de una cultura de resultados. Esto significa que cada esfuerzo realizado dentro de la clínica, desde la atención al paciente hasta la operación administrativa, está enfocado en obtener resultados tangibles y sostenibles a largo plazo. Esta cultura de resultados refuerza nuestro propósito de generar "Esperanza de Vida", asegurando que nuestro impacto en la vida de los pacientes y en la comunidad sea duradero y significativo.



Con lo anterior se ratifica nuestra misión, visión y valores corporativos.





MISIÓN

Prestar servicios integrales de salud con excelencia en la asistencia, docencia e investigación, que fomentan el bienestar de la sociedad con innovación permanente y reconocimiento nacional e internacional.



VISIÓN

En 2026 consolidarnos como una red integrada de soluciones en salud, centrada en el paciente generando bienestar y esperanza de vida.



- Respeto
- Liderazgo
- Ética
- Disciplina
- Calidez

VALORES PRINCIPIOS

- Trabajo en Equipo
- Responsabilidad Social
- Seguridad del Paciente
- Innovación
- Generación de Valor
- Humanización

CLÍNICA FOSCAL
ESPERANZA DE VIDA

Tomando como base los principios institucionales vigentes, y considerando la oportunidad de mejora continua, se decide incluir adicionalmente la definición de estos:

Generación de valor: ejercemos nuestras funciones buscando siempre la innovación y la estrategia, para la creación sostenida de valor, en beneficio del desarrollo y crecimiento futuro de la organización.

Humanización: brindamos un servicio integral basado en la calidez, respeto y excelencia médica, mejorando continuamente nuestro proceso de atención para satisfacer las necesidades de los usuarios y sus familias.

Innovación: somos novedosos y creativos, para introducir cambios, que nos permiten tener procesos cada día más eficientes y efectivos, generando aprendizaje organizacional.

Responsabilidad social: estamos comprometidos de manera voluntaria y explícita con la sociedad, por lo que desarrollamos estrategias y programas que contribuyen al mejoramiento integral de la población y del entorno.

Seguridad del paciente: prevenimos y minimizamos el riesgo de nuestros pacientes y visitantes, de sufrir eventos adversos, aplicando metodologías orientadas hacia una mejora continua en la ejecución de los procesos de atención en salud.

Trabajo en equipo: todos los miembros de la organización buscamos la complementariedad, trabajando con cohesión y cooperación, por el logro de nuestra misión y visión.

Tomando como base los valores institucionales vigentes, y considerando la oportunidad de mejora continua, se decide incluir adicionalmente la definición de estos:

Calidez: brindamos servicios de salud con un excelente trato en todas las etapas de atención al usuario.



Disciplina: realizamos nuestras labores en forma constante, perseverante, dinámica y eficiente, orientándose siempre al logro de los objetivos de la organización.

Ética: mantenemos una conducta personal que respeta las costumbres y las normas de la FOSCAL, obrando con transparencia y rectitud a favor de los intereses de la institución.

Liderazgo: nuestras habilidades personales nos permiten dirigir los procesos institucionales y los equipos de trabajo en forma eficiente y efectiva, potenciando las capacidades individuales para el logro de las metas.

Respeto: promovemos la sana convivencia por medio de la comprensión de las diferencias entre los seres humanos y su autonomía, tratando con consideración a todas las personas.

Desde la estrategia de generación de valor, nuestra misión y visión, así como los valores y principios organizacionales la Clínica FOSCAL, traza su rumbo hacia la Eficiencia, Excelencia y Experiencia.

Pertenece a la Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas ACHC contamos con convenios con entidades internacionales (Universidad de Montpellier y MD cáncer Center) pero no tengo el detalle.

3

NUESTRO IMPACTO EN LA SALUD DE LA COMUNIDAD PRODUCTOS Y SERVICIOS

En 2023 Foscál se mantiene como líder en el Nororiente Colombiano, posicionándose como el más importante centro de referencia de la región. Su tecnología de punta, su excelente infraestructura física y su recurso humano altamente cualificado, mantienen a la organización como una institución líder en la prestación de servicios de médico-asistenciales.

Durante este año se realizó la remodelación de 61 camas en el servicio de hospitalización, así como mejoras locativas en el área de transferencia del servicio de cirugía y del lactario para uso del servicio materno infantil. Adicionalmente se incrementaron los cubículos de la unidad de cuidados intermedios para el servicio de pediatría.

Figura 1. Capacidad Instalada. FOSCAL, 2023



Hospitalización

- 244 camas de hospitalización.
- 23 Unidades de Cuidado Intensivo adulto.
- 1 Unidad de cuidado intermedio adulto.
- 16 Unidades de Cuidado Intensivo Intermedio pediátrico.



Urgencias

- 44 camas adulto.
- 4 camas pediátricas.
- 7 consultorios.



Salas de Cirugía

- 9 salas de cirugía general.
- 4 salas de oftalmología.



Centro de Cáncer

- 1 equipo acelerador lineal.
- 1 equipo Braquiterapia.
- 1 equipo simulador.

NUESTROS PRINCIPALES LOGROS:

En el año 2023 se incrementaron en 986 los egresos hospitalarios, con un promedio de estancia general de 4,2 días, cifra levemente menor que la registrada en 2022. Con relación al porcentaje ocupacional, para este año la ocupación fue de 92,3%.

En el servicio de cirugía, se realizaron 20.235 cirugías entre general y oftalmológicas, 441 más que en 2022. Con relación al servicio materno infantil, es importante resaltar que 2023 fue el año con más atenciones de partos en la institución, se atendieron 3.480 partos, con un alto número de cesáreas de alto riesgo.

Tabla 1. Datos generales. FOSCAL, 2023

Datos generales	Número de egresos hospitalarios	Promedio días estancia	% ocupación general	Número de cirugías general	Número de cirugías oftalmológicas	Número de atenciones en urgencias	Número de atenciones de partos	Número de atenciones de cesáreas
2019	20.709	4,6	90,7	10.832	7.528	102.629	1.190	1.369
2020	16.302	5,0	86,1	8.250	4.521	68.132	1.145	1.441
2021	20.572	4,7	89,0	9.457	6.712	80.966	1.300	1.543
2022	24.561	4,4	91,7	12.397	7.397	102.024	1.548	1.808
2023	25.547	4,2	92,3	13.217	7.018	108.884	1.530	1.950

Durante el año 2023 el servicio de urgencias continúa con alta ocupación, en total se realizaron 108.884 atenciones entre pacientes pediátricos, adultos y gestantes, con un incremento en las atenciones del 6,7% con respecto al año anterior.

Atenciones en urgencias según unidad organizativa. FOSCAL, 2022 - 2023



*Se excluyen las urgencias respiratorias en cada año

SERVICIOS ESPECIALIZADOS CON LA MÁS ALTA CALIDAD:

El comportamiento de las actividades de consulta médica especializada, muestran un aumento del 12,4% en la ejecución del año 2023 comparado con el año 2022, dado por la apertura y oferta de consulta de medicina interna para las patologías hematológicas benignas, ampliación de oferta de consulta de la especialidad de cirugía de cabeza y cuello e incremento de la oferta de consulta de radioterapia.

Actividades Centro de Cáncer. FOSCAL, 2023



*Incluye datos de enero a diciembre para cada año.

Nota: En el segundo semestre de 2022 se traslado la especialidad de Mastología y de Hematooncología para la sede FOSCAL Internacional.

TRASPLANTE DE ORGANOS CONTRIBUIMOS AL RENACER DE NUESTROS PACIENTES

El comportamiento de las actividad de trasplantes de todos los programas, exceptos el de precursores hematopoyéticos, presenta un aumento en el año 2023 comparado con el año 2022, dado principalmente a la reingeniería del equipo de la Coordinación operativa de trasplantes lo que conllevó a una mejora y optimización de los procesos de la gestión en la donación de órganos y tejidos, logrando un aumento en el reporte de alertas de posibles donantes en Parada Cardiorespiratoria y de pacientes Neurocríticos, aumentando la posibilidad de obtener donantes.

Trasplantes. FOSCAL, 2022-2023

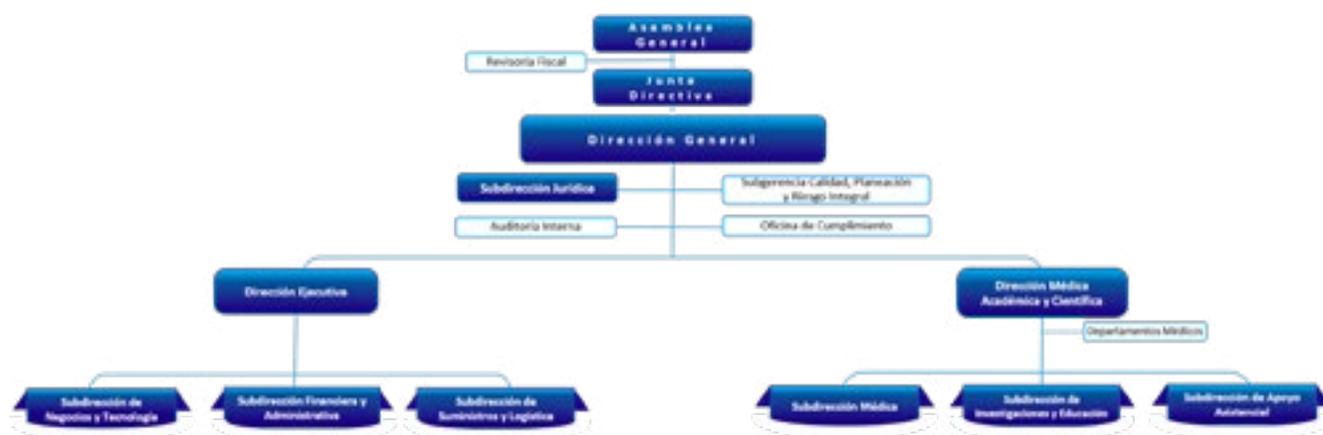


*Incluye cantidad de trasplantes realizados de enero a diciembre para cada año.
**Desde octubre de 2022 se realizan estos trasplantes en la sede.

4

GOBERNANZA Y TRANSPARENCIA: LA BASE DE NUESTRA GESTIÓN

(Contenido 2-9, Contenido 2-10, Contenido 2-11, Contenido 2-12, Contenido 2-13, Contenido 2-14, Contenido 2-15, Contenido 2-16, Contenido 2-17, Contenido 2-18, Contenido 2-19, Contenido 2-20, Contenido 2-21)



La estructura organizacional de la Fundación, está diseñada para garantizar una gestión eficiente y efectiva de nuestras operaciones como institución sin ánimo de lucro, articulando la excelencia en la gestión administrativa con un enfoque integral en la calidad de la atención médica. En la cúspide de la organización se encuentra la Asamblea General, que actúa como el máximo órgano de gobierno, apoyada por la Junta Directiva, responsable de supervisar la implementación de las estrategias y decisiones clave.

Cada área de nuestra fundación está orientada a ofrecer servicios de salud de alta calidad, con un firme compromiso hacia la comunidad,

asegurando que todos nuestros procesos y servicios estén alineados con los principios de innovación, investigación y educación continua. A través de esta integración, buscamos mantener altos estándares de atención, al mismo tiempo que contribuimos al avance del conocimiento médico y científico, asegurando una mejora constante en nuestros servicios.

Este diseño organizacional nos permite funcionar de manera ágil y eficaz, preservando nuestra misión de servicio social, y garantizando un enfoque humanizado en la atención de los pacientes, mientras promovemos el desarrollo académico y científico dentro de nuestra institución y contribuimos a la formación del talento humano en salud.

La organización cuenta con una Asamblea General conformada por 36 miembros quienes definieron como máximo órgano de gobierno la Junta Directiva. Este es el órgano responsable del cumplimiento de los objetivos y metas propuestas por la Asamblea de Miembro, mediante la fijación y seguimiento de las políticas generales, así como de la toma de decisiones necesarias para su ejecución e implementación.

La Junta está conformada actualmente así:

Cargo	Nombre	Profesión	Fecha de nombramiento o de elección en este cargo
Presidente	Virgilio Galvis Ramírez	Médico oftalmólogo	1985
Vicepresidente	Juan Carlos Mantilla Suárez	Médico Radiólogo	2015
Miembro Principal	Sebastián Hiller Galvis	Economista	2018
Miembro Principal	Jorge Orlando Uribe Márquez	Contador Público	2016
Miembro Principal	Daniela Galvis Villarreal	Abogada	2012
Miembro Principal	Jaime Liévano Camargo	Economista	2018
Miembro Principal	Representante del Grupo Médico (variante)	Médico Especialista	2024
Suplente Numérico	Gilberto Ramírez Valbuena	Ingeniero eléctrico	1985

Los miembros de la asamblea se eligen por termino indeterminado por elección de su seno; y la junta directiva es elegida para periodo de 3 años por la asamblea y está integrada por siete personas naturales en calidad de miembros principales de los cuales 4 son miembros egregios de la asamblea, 2 podrán o no estar vinculados a la asamblea y también 1 persona como suplente.

Como condición cada miembro de Junta debe ser una persona de prestancia comprobada, desempeño profesional o en su oficio con probidad, aceptar la nominación, ser mayor de 25 años, ser elegido por la mayoría simple de la Asamblea General de miembros, no haber sido condenado penal o disciplinariamente por cualquier clase de delito que hubiere conllevado a la pena de prisión o por delitos contra el patrimonio económico, la fe o el erario público, la seguridad del estado, la libertad personal en todas sus formas o la Salud Pública.

La organización cuenta con un presidente y un vicepresidente de Junta Directiva quienes tienen la condición de Miembro egregio, elegidos en reunión de junta directiva.

La Junta Directiva Tiene facultades administrativas y poderes necesarios para llevar a cabo el objeto y los fines sociales; es el órgano responsable del cumplimiento de los objetivos y metas propuestos por la Asamblea de Miembros, mediante la fijación y seguimiento de sus políticas generales, así como de la toma de decisiones necesarias para su ejecución e implementación.

La Junta Directiva garantiza la idoneidad, la experiencia e independencia de sus decisiones y actuará en función de la sostenibilidad, y crecimiento de la empresa. Además, está encargada de prevenir los conflictos y equilibrar los intereses de los distintos grupos y manejarán prudentemente la información confidencial de uso interno a la que tengan acceso en ejercicio de su cargo, respondiendo por ello conforme a la ley.



Contenido 2-15: Conflictos de interés:

La adecuada gestión de conflictos de intereses en la organización FOSCAL es fundamental para mantener la ética, la transparencia y la confianza en la atención sanitaria por tal motivo en el marco de implementación del programa de transparencia y ética empresarial "PTEE" se estableció el deber de todos los trabajadores y alta gerencia el deber de declarar oportunamente los conflictos de interés.

Así mismo durante los procesos de vinculación y/o actualización de todos los grupos de interés se solicita declarar la existencia o no de los la política para la gestión de los conflictos de interés. Lo anterior se articula con el modelo de gobierno corporativo y el código de ética de la organización. Es por esto que implementar estas prácticas no solo asegura un ambiente de trabajo ético y responsable, sino que también contribuye a la calidad del servicio prestado a los pacientes, consolidando la reputación y la sostenibilidad.

Políticas de remuneración EVALUACIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS

Los recursos humanos son las personas, que le dan a la organización su talento, su trabajo, creatividad y esfuerzo para encaminarla a la realización de sus objetivos. Siendo conscientes de esto la FOSCAL busca proporcionar un estado de bienestar personal mediante la remuneración que da a sus trabajadores por el trabajo realizado, logrando que éste se convierta en un factor motivante para el desempeño de sus funciones diarias y mejoramiento permanente de su desarrollo personal.

La institución cuenta con el diseño de una estructura de salarios realizada a partir de un estudio de salarios que contempló el análisis, actualización de descripciones de cargos, la valoración de los mismos.

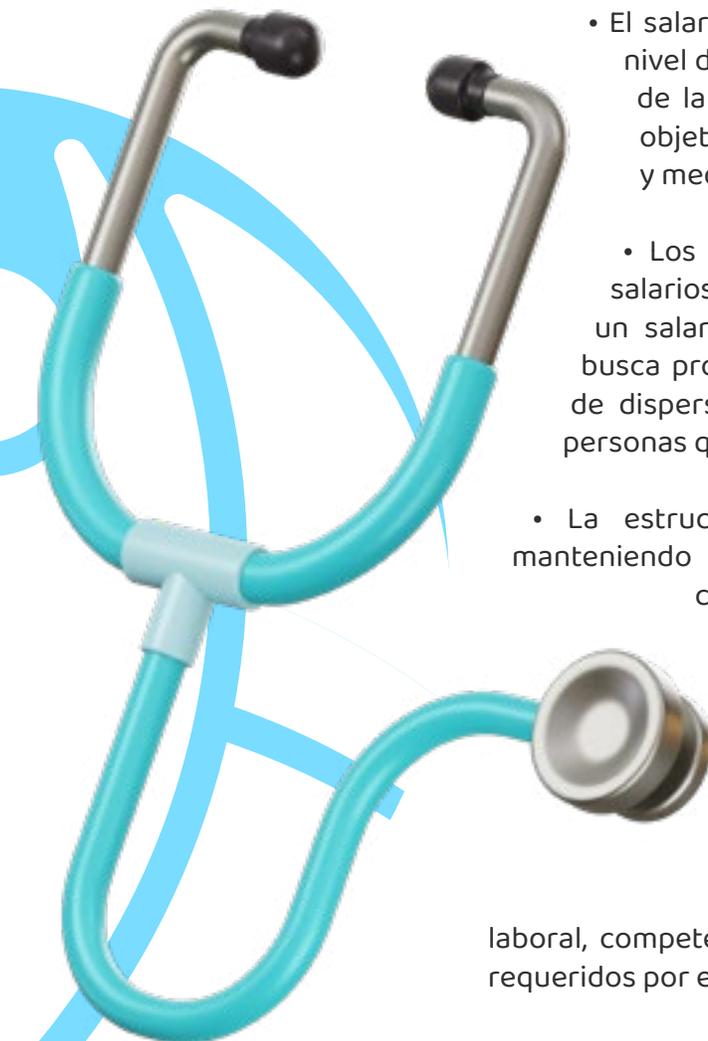
Dentro de la etapa de valoración de cargos se han definido los factores, subfactores con grados y asignación de ponderación, la aplicación de un factor de progresión estadístico para asignar un puntaje numérico a cada grado y con estos insumos poder generar la valoración y validación de la estructura de cargos.

La estructura salarial se encuentra distribuida en rangos o categorías a través de la cual se confrontan los datos de la valoración de los cargos con los actuales salarios. De esta forma se genera el análisis de equidad interna y el análisis de competitividad externa; y de esta manera la institución cuenta con una Estructura salarial fundamentada en el aporte que cada cargo tiene orientado a conseguir los resultados que la institución espera.



Dentro de la política salarial definida se contemplan las siguientes condiciones generales:

- El salario base o nominal se asigna de acuerdo con el nivel de aporte o valoración del cargo y el desempeño de la persona. Para ello, se mantendrá un sistema objetivo y actualizado que permita valorar los cargos y medir el desempeño de las personas.
- Los cargos son agrupados en una estructura de salarios que contiene 12 categorías, cada una con un salario mínimo, medio y máximo competitivo que busca promover la equidad interna y disminuir el grado de dispersión de los salarios percibidos por diferentes personas que ocupan cargos de similares.
- La estructura salarial se actualizará periódicamente manteniendo la competitividad con la media del sector de clínicas y hospitales.
- Se establece que el salario por enganche o promoción debe enmarcarse dentro de la estructura salarial vigente y debe estar soportado en un análisis objetivo del ajuste de la persona al cargo en el momento de su selección, teniendo en cuenta criterios: Formación académica, experiencia laboral, competencias técnicas y competencias institucionales requeridos por el cargo



5

POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTO:

(Contenido 2-23, Contenido 2-24, Contenido 2-25, Contenido 2-26, Contenido 2-27)

Compromisos y políticas

La Fundación realiza revisión bienal y actualización de las directrices aquí contenidas, a la luz de lo establecido en la superintendencia en la circular 047 de 2007. Se tomaron como base para la actualización, la modificación a los estatutos del 17 de abril de 2017, los informes del Sistema de Información y Atención al Usuario, la plataforma estratégica 2021-2026; las oportunidades de mejora producto de la evaluación externa de ICONTEC dentro del Proceso de Acreditación en Salud y algunas sugerencias de la Circular 003 de 2018.



Inclusión y/o actualización de políticas.

Debido a los cambios existentes en la normatividad aplicable y en los procesos institucionales, se hizo necesario revisar todas las políticas institucionales y actualizar la política ambiental y de seguridad vial, así como también, hacer inclusión de la política del sistema de administración de riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo "SARLAF", la política del subsistema de administración del riesgo de corrupción, opacidad y fraude "SICOF" y la política del programa de transparencia y ética empresarial "PTEE".

De acuerdo a los requerimientos del subsistema SICOF y el programa de ética y transparencia empresarial, se crea la necesidad de separar el código de ética en un documento independiente al código de buen gobierno, con el propósito de promover y efectuar seguimiento sobre la cultura ética, para minimizar los riesgos de corrupción, opacidad, fraude y soborno.

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
DG-001-P	Política de Calidad
DG-002-P	Política Derechos de los Usuarios, Niños, Niñas y Adoscelentes y Deberes de los Usuarios
DG-003-P	Política Institucional para acoger la estrategia instituciones amiga de la mujer y la infancia IAMI integral
DG- 004-P	Política Ambiental
DG-006-P	Política Tratamiento de la Información - PTI
DG-007-P	Política de Seguridad del paciente
DG-008-P	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
DG-010-P	Política de Prevención del Consumo de Tabaco, Alcohol y otras Sustancias Psicoactivas en el Ámbito Laboral
DS-011-P	Política de Compras
DG-012-P	Política de Gestión de Tecnología
DG-013-P	Política de Reuso
DG-014-P	Política de abreviaciones
DG-015-P	Política de Compras Sostenibles
DG-016-P	Política de Responsabilidad Social
DG-017-P	Política de Prevención de Acoso Laboral
DG-018-P	Política Institucional para uso Adecuado de Antimicrobianos
DG-019-P	Política de Gestión del Riesgo Institucional
DG-021-P	Uso racional de Antimicrobianos
DG-022-P	Política de Gestion Clinica
DG-023-P	Política de Atención Integrada de Enfermedades Prevalentes de la Infancia – AIEPI
DG-024-P	Política de Docencia
DG-025-P	Política de Investigación
DG-026-P	Política de Seguridad Vial
DG-027-P	Sistema De Administración De Riesgo De Lavado De Activos Y Financiación Del Terrorismo "SARLAFT"
DG-028-P	Políticas De Recaudo En Efectivo
DG-029-P	Política Anticorrupción
DG-030-P	Política de Humanización
DG-031-P	Política del silencio
DG-032-P	Subsistema De Administración Del Riesgo De Corrupción, Opacidad Y Fraude "SICOF"
DG-033-P	Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE
DG-034-P	Política de Inteconsultas
DG-035-P	Política De Gestión Integral Del Riesgo En Salud
DG-036-P	Política de Seguridad de la Información
DG-037-P	Política de Plan de Recuperación de Desastre en Tecnología de la Información - DRP en TI

6

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Enfoque para la participación de los grupos de interés

Grupo de interés	Atributo	Modalidad	Expectativa	Mecanismo de comunicación
Junta Directiva	Poder - Legitimidad - Urgencia	Definitivo	Conocidas	Reuniones de Junta Directiva
Grupo Directivo	Poder - Legitimidad - Urgencia	Definitivo	Conocidas	Grupo primario de dirección, reuniones ordiarias y extraordinarias
Trabajadores	Legitimidad - Urgencia (por la importancia en las relaciones empresa - trabajador)	Expectantes - Dependientes	Conocidas	Grupo Primario, conversatorio, comités, reuniones, entre otros.
Paciente y su familia (cuidadores)	Poder - Legitimidad - Urgencia	Definitivo	Conocidas (encuesta de satisfacción - PQRS)	Experiencia de Servicio - Asociación de usuarios - Medios digitales - Comunicación durante la atención
Proveedores	Legitimidad	latente - discrecionales	Poco conocidas	comunicación desde el área de compras y suministros
Competidores	Legitimidad	latente - discrecionales	Conocidas	Referenciaciones
Comunidad	Poder - Legitimidad	Expectante dominante	Poco conocidas	Asociación de usuarios - Mecanismos de participación
Comunidad - Estado	Poder - Legitimidad - Urgencia	Definitivo	Conocidas	Alta Dirección

Propuesta de Valor por Grupo de Interés:

Junta Directiva

Propuesta de valor:

Garantizar una gestión institucional transparente, sostenible y alineada con los principios éticos y estratégicos de la organización, facilitando información clara para la toma de decisiones y promoviendo el cumplimiento de la misión social de la institución.

Grupo Directivo (Gerencia y líderes de áreas)

Propuesta de valor:

Brindar herramientas, recursos y apoyo para una gestión efectiva, ética y orientada a resultados, que permita liderar procesos de mejora continua, garantizar la calidad del servicio y fortalecer la sostenibilidad organizacional.

Trabajadores

Propuesta de valor:

Ofrecer un entorno laboral seguro, inclusivo y digno, con oportunidades de desarrollo profesional, bienestar integral y reconocimiento, fomentando una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la participación activa.

Paciente y Familia

Propuesta de valor:

Proporcionar una atención humanizada, segura, oportuna y de calidad, centrada en las necesidades del paciente y su familia, con información clara y participación en la toma de decisiones sobre su proceso de atención.

Proveedores

Propuesta de valor:

Establecer relaciones éticas, transparentes y de mutuo beneficio, promoviendo el cumplimiento de estándares de calidad, sostenibilidad y responsabilidad en toda la cadena de suministro.

Competidores

Propuesta de valor:

Promover una competencia sana, basada en principios de ética, legalidad y mejora continua, reconociendo el papel del sector salud como un ecosistema colaborativo orientado al bienestar común.

Comunidad

Propuesta de valor:

Contribuir al desarrollo social mediante programas de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y educación sanitaria, generando impactos positivos en la calidad de vida y en el entorno social y ambiental.

Estado

Propuesta de valor:

Cumplir con las normativas legales y regulatorias, colaborar con las políticas públicas en salud, y aportar información e indicadores que permitan la mejora del sistema de salud y el acceso equitativo a los servicios.



Grupo de interes	Mecanismo de Comunicación
Junta Directiva	Reunión de Junta Directiva Reuniones de Rendición de Cuentas Informe de Gestión Anual Participación de miembros de junta en el Comité de Gestión de Riesgos
Grupo Directivo	Reuniones de Rendición de Cuentas Reunión de Estándar de Direccionamiento y Gerencia Reunión de Estándares de Acreditación Informe de Gestión Anual Participación en Comités Institucionales Grupo Wasap Foscalizadores
Colaboradores	Grupo de Wasap Foscalizadores Grupo de Wasap FOSCAL Comunidad Foscal Facebook Encuesta Cultura Organizacional Encuestas de Identificación de Factores Psicosociales Encuesta de Clima Laboral Carteleras Institucionales Comité de Convivencia Laboral Comité COPASST Encuestas de Medición de Percepción Estudiante
Paciente y su familia (cuidadores)	Programa de Educación - Plataforma EDUFOSCAL Encuesta de percepción de la satisfacción Trazador de Acreditación Buzones de Sugerencias Página Web www.foscal.com.co Redes Sociales Asociación de usuarios Comité de Ética Hospitalaria
Proveedores (Generados)	Evaluación de Proveedores Contacto permanente con el área de compras y suministros Participación en Reuniones de Estándares de Acreditación
Competidores	Participación en Eventos de Formación abiertos Ejercicios de Referenciación en doble vía
Comunidad	Programa de Educación - Plataforma EDUFOSCAL Programa "Foscal Mas Cerca de Ti" Página Web www.foscal.com.co Redes Sociales Fundación Amigos Foscal
Entes de Vigilancia y Control	Comunicados Oficiales entre las partes Visitas de IVE - Asistencias técnicas y auditorias de verificación.

7

NUESTROS ASUNTOS MATERIALES Y LA METODOLOGÍA APLICADA:

En la FOSCAL hemos establecido un total de 13 objetivos estratégicos para el período de planeación 2021-2026, organizados en tres ejes: eficiencia, excelencia y experiencia. Estos objetivos reflejan un enfoque integral y nuestro compromiso con la mejora continua, el bienestar de la comunidad y la atención de calidad.

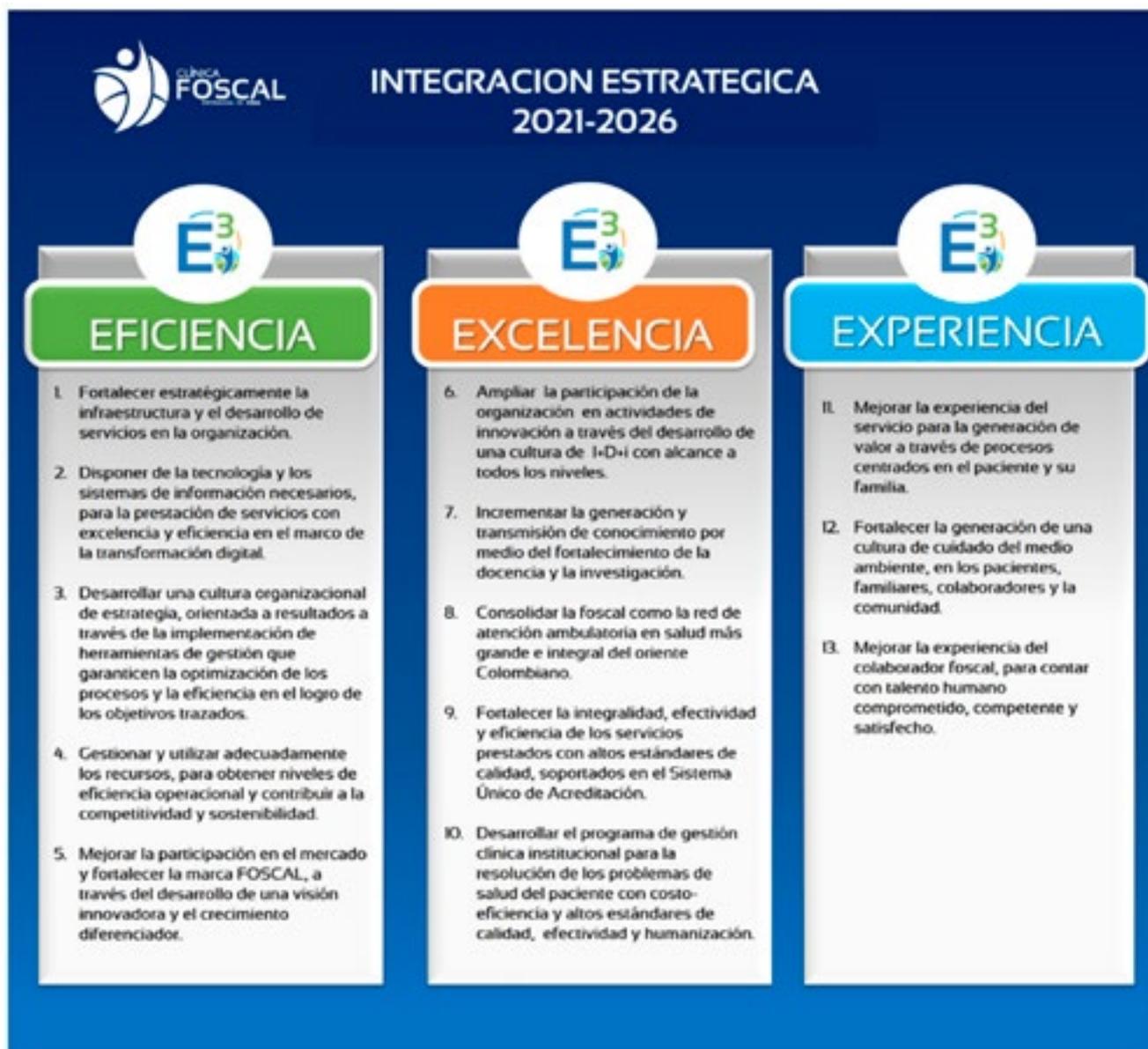
En el eje de eficiencia, buscamos fortalecer nuestra infraestructura y optimizar el uso de recursos. Esto incluye cinco objetivos clave: mejorar la infraestructura y el desarrollo de nuestros servicios; contar con la tecnología adecuada para la transformación digital; fomentar una cultura organizacional enfocada en resultados; gestionar eficientemente nuestros recursos; y fortalecer la marca FOSCAL mediante una visión innovadora.



El eje de excelencia se enfoca en la calidad y la innovación. Los seis objetivos en este eje son: aumentar nuestra participación en actividades de innovación; generar y compartir conocimiento; consolidar a FOSCAL como un referente en atención ambulatoria; mejorar la eficacia y eficiencia de los servicios que ofrecemos; desarrollar un programa de gestión clínica que potencie la atención del paciente; y fomentar una cultura de ética y responsabilidad en todas nuestras acciones.

Finalmente, en el eje de experiencia, nos centramos en mejorar la relación con nuestros pacientes y colaboradores. Esto incluye tres objetivos: mejorar la experiencia del servicio para nuestros pacientes y sus familias; promover una cultura de cuidado del medio ambiente; y optimizar la experiencia de nuestros colaboradores, asegurando que cuenten con un equipo competente y comprometido.

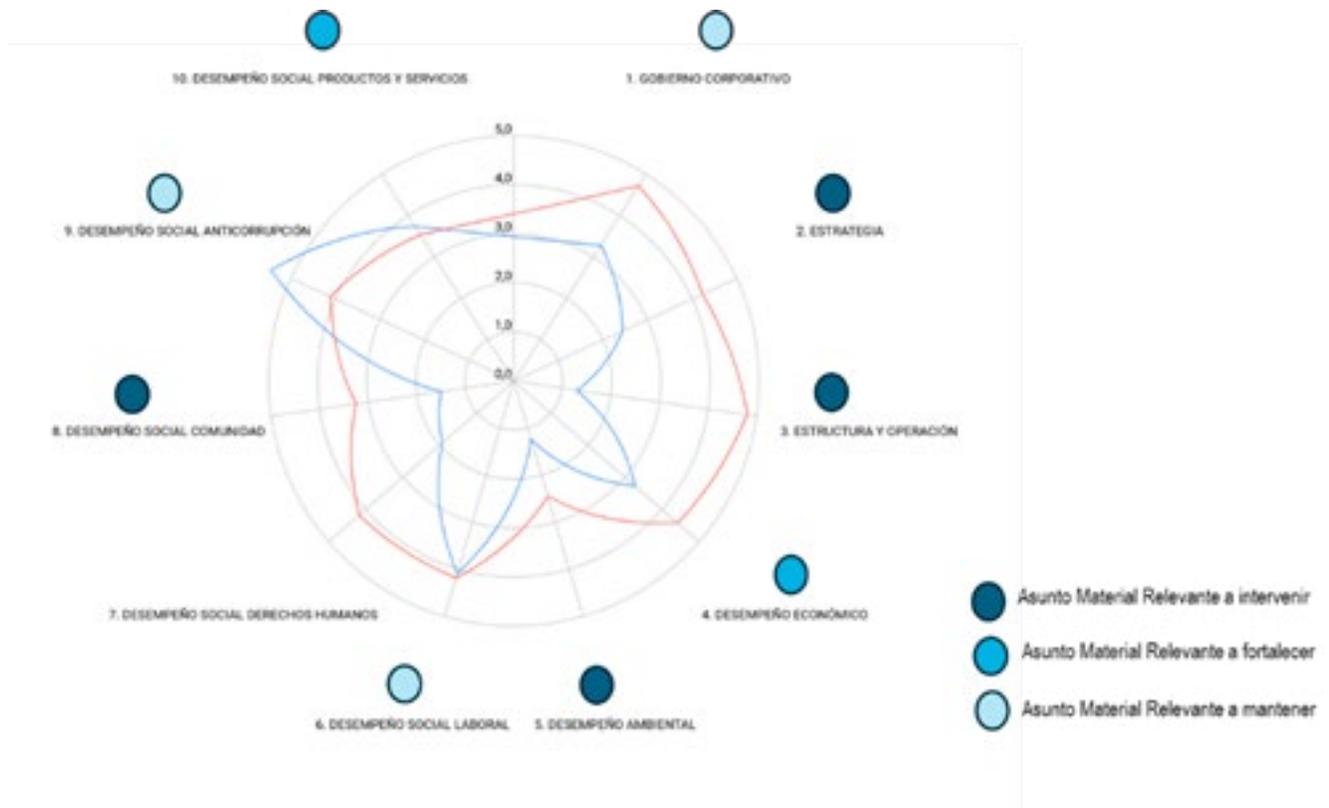
Objetivos Estratégicos



Teniendo en cuenta el modelo de integración estratégica que define los objetivos estratégicos basado en la Eficiencia, Excelencia y la Experiencia, y el Modelo de Gestión de RSE para empresas se realizó es estudio de materialidad.

La Guía Metodológica utilizada está basada en el Modelo construido por Gustavo Adolfo Yepes López, Alexandra Ospina Giraldo y Luis Fernando Sánchez Maldonado, docentes de la Facultad de Administración de Empresas en la Universidad Externado de Colombia.

DIAGNOSTICO			PERCEPCIÓN	
ASUNTO MATERIAL	PUNTAJE OBTENIDO	CALIFICACIÓN OBTENIDA	PUNTAJE OBTENIDO	CALIFICACIÓN OBTENIDA
1. GOBIERNO CORPORATIVO	59	3,3	85	4,7
2. ESTRATEGIA	22	2,4	38	4,2
3. ESTRUCTURA Y OPERACIÓN	13	1,3	48	4,8
4. DESEMPEÑO ECONÓMICO	23	3,3	31	4,4
5. DESEMPEÑO AMBIENTAL	20	1,3	39	2,4
6. DESEMPEÑO SOCIAL LABORAL	45	4,1	46	4,2
7. DESEMPEÑO SOCIAL DERECHOS HUMANOS	23	1,9	50	4,2
8. DESEMPEÑO SOCIAL COMUNIDAD	12	1,5	26	3,3
9. DESEMPEÑO SOCIAL ANTICORRUPCIÓN	49	5,4	37	4,1
10. DESEMPEÑO SOCIAL PRODUCTOS Y SERVICIOS	56	3,7	53	3,5



8

NUESTRO DESEMPEÑO ECONÓMICO

Valor económico directo generado y distribuido



Indicador	Unidad (julios, vatios hora o múltiplos)
Valor económico directo generado:	811.808.433.019
ingresos	791.351.736.111
Valor económico distribuido:	804.991.793.484
costes operacionales,	732.628.644.828
salarios y beneficios de los empleados ² ,	89.099.290.077
pagos a accionistas (proveedores de capital),	0
pagos al gobierno (por país)	9.045.467.105
inversiones en la comunidad.	0
Valor económico retenido: (el valor económico directo generado) menos (el valor económico distribuido):	72.363.148

9

GESTIÓN DEL TALENTO

Talento Humano: El Motor de Nuestro Compromiso Sostenible

Para la FOSCAL es indiscutible que uno de los pilares a tener en cuenta dentro del marco estratégico de la institución está enfocado a la prestación de los servicios con calidad y calidez, para lo cual requiere contar con un talento humano calificado, que posea las competencias establecidas en cada cargo. Para responder a éstas necesidades se cuenta con la Gerencia de Talento Humano y servicios administrativos, que es la unidad organizativa en la que se gestiona todas las etapas por las cuales debe pasar un trabajador durante su estadía en la institución es decir desde su ingreso hasta su retiro, también contempla los programas que tiene la institución para garantizar el cuidado de la salud integral de todos los integrantes de esta gran familia FOSCAL y los programas que promueven la cultura organizacional hacia la excelencia.

Durante el año 2023 se implementaron acciones de mejoramiento que permitieron dar cumplimiento a los objetivos que tiene definido el proceso de gestión del talento humano, entre las que se destacan:

Fortalecimiento del proceso de atracción y contratación de personal:

- Organización de ferias de empleo institucional como estrategia clave para optimizar los canales de reclutamiento y fortalecer la marca empleadora de Foscál. Estas ferias permiten acceder a una amplia variedad de candidatos cualificados y facilitan la promoción de los valores, la

cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece Foscál. Además, la participación en ferias de empleo organizadas por diferentes universidades y entidades amplía el alcance del reclutamiento, fortaleciendo la presencia de Foscál en el mercado laboral y consolidando su reputación como un empleador atractivo.

- Digitalización del procedimiento de contratación de personal: Implementación del módulo de contratación de personal a través de aplicativo.

Fortalecimiento del programa de inducción institucional:

- Implementación de la realización del programa de inducción presencial y virtual en la plataforma Edufoscál, garantizando la participación de todos los colaboradores que ingresan semanalmente.
- Se realizaron ajustes en la metodología y en la logística a fin de mejorar la experiencia de los nuevos trabajadores.
- Monitoreo y control de indicadores para garantizar la asistencia de todo el personal que ingresa a la institución.

Conversatorios Institucionales como fortalecimiento de la Comunicación Organizacional:

El Conversatorio Institucional se ha consolidado



como un espacio clave para promover y facilitar la participación de todos los miembros de la familia FOSCAL. Este evento, desarrollado de manera virtual, sirve como una estrategia de comunicación interna bidireccional (institución-trabajador y trabajador-institución) y tiene las siguientes finalidades:

- **Promover la Participación:** Ofrecer un espacio inclusivo que incentive la participación de todos los miembros de FOSCAL, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la colaboración entre equipos.

- **Mejorar la Comunicación Organizacional:** Optimizar los canales de comunicación interna para asegurar que la información relevante llegue de manera efectiva a todos los niveles de la estructura organizativa.

- **Garantizar la comunicación en todos los niveles:** Asegurar que los mensajes y la información institucional se difundan a todos los niveles, desde la alta dirección hasta los colaboradores en el terreno.

- **Fomentar la integración y compromiso:** Estimular la integración y el compromiso

de cada empleado con los objetivos de la institución y con la cultura organizacional, creando un ambiente de trabajo cohesionado y motivado.

- **Responder inquietudes:** Proporcionar respuestas a las inquietudes y preguntas de los trabajadores sobre temas institucionales y de interés común, promoviendo la transparencia y la confianza.

- **Ofrecer capacitación y actualización:** Presentar temas de capacitación y actualización sobre cultura organizacional, conocimientos transversales, y asuntos de relevancia interna y externa, contribuyendo al desarrollo profesional continuo de los empleados.

Continuidad del Proyecto de Transformación digital Talento Humano:

Este proyecto tiene como objetivo principal optimizar las actividades y procedimientos de la Gerencia de Talento Humano, con el fin de ofrecer un servicio ágil, fácil, confiable y oportuno a nuestros clientes internos. Además, busca contar con un sistema de información eficiente que mejore el proceso de análisis de datos.

- **Aplicativo de Autogestión:** Esta herramienta TIC está diseñada para gestionar las comunicaciones y procesos entre el área de Talento Humano y los trabajadores de FOSCAL. Facilita la interacción directa y la autogestión por parte de los empleados, mejorando la eficiencia en la gestión de solicitudes y la comunicación interna.

- **Aplicativo de Gestión de Personal:** Este aplicativo integra todos los módulos necesarios para la gestión integral del talento humano. Está dirigido tanto a los Jefes como a los Coordinadores de área, permitiendo una administración eficaz de los procesos de gestión de personal y la supervisión de actividades relacionadas.

Mejoras en el desarrollo del programa Starbien:

El objetivo principal del programa es mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el clima laboral de la institución, ofreciendo espacios y momentos de sano esparcimiento, recreación e integración para la familia FOSCAL. Estas iniciativas contribuyen al crecimiento y desarrollo personal, laboral y familiar de nuestros trabajadores. Para fortalecer el programa de bienestar institucional, se han implementado las siguientes acciones:





- **Planeación del Programa de Bienestar:** el cronograma anual de actividades del programa de bienestar se basa en los resultados de una encuesta de identificación de necesidades, que busca asegurar que las actividades y recursos se alineen con las verdaderas demandas y expectativas de los trabajadores.
- **Implementación del módulo de eventos en Autogestión:** Se ha incorporado un módulo de eventos en la plataforma de autogestión para la divulgación, acceso e inscripción a los eventos de bienestar programados. Este módulo facilita el acceso de los participantes y permite la realización de evaluaciones de satisfacción de las actividades.
- **Socialización mensual de eventos disponibles:** Se realiza una socialización mensual de los eventos disponibles a través de diversos canales, como el conversatorio institucional, correos electrónicos y el grupo de WhatsApp del Equipo Foscil, para mantener a todos informados y comprometidos.
- **Seguimiento al cumplimiento del programa:** Se lleva a cabo un seguimiento del cumplimiento del programa de bienestar utilizando indicadores de gestión, para evaluar la efectividad de las acciones implementadas y realizar ajustes según sea necesario.



Inversión Foscil Principal
\$378.803.360

Inversión Foscil Internacional
\$ 107.460.438

MES	ACTIVIDADES REALIZADAS	ACTIVIDADES PLANEADAS	% CUMPLIMIENTO
enero	5	5	100
febrero	6	8	75
marzo	8	8	100
abril	9	11	81,8
mayo	8	10	80
junio	10	10	100
julio	6	6	100
agosto	5	5	100
septiembre	6	7	85,7
octubre	12	12	100
noviembre	9	11	81,8
diciembre	12	13	92,3

Salario Emocional: la institución cuenta con la Política de Salario Emocional que consiste en proporcionar beneficios de carácter no económico, con el fin de satisfacer las necesidades de bienestar personales y familiares del trabajador para mejorar su calidad de vida.

Nuestro salario emocional FOSCAL se divide en 4 tipos, que hemos denominado así:

- **Calidad en el trabajo:** Son beneficios que mejoran las condiciones laborales y están enfocados a complementar su calidad y su contrato a través de subsidios, permisos, libranzas, licencias, soluciones en salud y horarios flexibles entre otros.

- **Educación y Desarrollo de Personal:** Para mejorar su formación académica y desarrollo personal y profesional, apoyamos en educación formal y no formal y a través de concursos internos para vacantes y ascensos laborales.

- **Calidez Empresarial:** Auxilios, instalaciones y programas para el trabajador y sus familias que complementan sus condiciones laborales.

- **Familia y Empresa:** Reúne todas las actividades mensuales del programa interno de Bienestar y sus acciones para que los trabajadores y sus familias participen, como son los deportes, los acuerdos comerciales, el club social, las celebraciones, los concursos, el transporte, el cine infantil, la guardería y el fondo de empleados entre muchos más, que promueven la integración y el buen clima laboral.

Programa de reconocimiento por antigüedad “Noche de los Foscilizadores”:

Con el fin de exaltar y reconocer especialmente a los trabajadores que han

demostrado una lealtad a la institución, se ha implementado un mecanismo de condecoración basado en la antigüedad laboral. Cada trabajador de FOSCAL que cumpla 15, 20, 25, 30 o más años de servicio es homenajeado con un botón de reconocimiento que refleja su trayectoria y dedicación a lo largo de los años:

- **15 años:** Botón de bronce una estrella
- **20 años:** Botón de bronce dos estrellas
- **25 años:** Botón de plata dos estrellas
- **30 años:** Botón de oro tres estrellas
- **40 años:** Botón de oro cuatro estrellas

Estos reconocimientos fueron entregados en un evento especial el 06 de julio de 2023 en donde se celebró y agradeció a los trabajadores por su compromiso y contribución a lo largo de los años, fortaleciendo así el sentido de pertenencia y la valorización de su importante rol dentro de la institución.



Programa de retiro HUELLAS:

El Programa de preparación para la Jubilación HUELLAS, es un espacio de formación y acompañamiento psicológico hacia el retiro laboral para los colaboradores que se encuentran a dos o tres años de pensionarse, en donde se generan espacios de reflexión y la adquisición de herramientas, que les permiten prepararse para el cambio de rutina y estilo de vida que próximamente van a iniciar. En promedio asistieron durante el año 2023, 18 colaboradores que hacen parte de áreas administrativas y asistenciales de la Organización FOSCAL.



Implementación del programa SOY LIDER, SOY FOSCAL:

El programa tiene como objetivo principal fortalecer las competencias de liderazgo entre los Jefes y Coordinadores de la institución. Este enfoque busca mejorar la eficacia del trabajo en equipo y fomentar una participación más activa de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Durante el año 2023 se desarrollaron principalmente las estrategias:

- **Escuela de Líderes:** nace el programa LÍDER LAB con el cual se consolida la escuela de liderazgo a ejecutarse durante el año 2023 participaron 52 jefes y/o coordinadores.

El programa consta de 3 etapas:

a. Diagnóstico: se realizó un diagnóstico para identificar las oportunidades de crecimiento de los líderes y equipos y con base en los resultados construir un plan de desarrollo de habilidades que el eleven el nivel de liderazgo.

b. Diseño plan de Formación: presentación de la propuesta y el respectivo cronograma de implementación.

c. Implementación: Desarrollo de 2 talleres de entrenamiento mensual, entrega de SARS mensual y sesiones de Coach 1:1 con cada líder.

Comunidad de Líderes: tiene como fin fortalecer el trabajo en equipo, la comunicación, el acompañamiento entre la Gerencia de Talento Humano y los Jefes y Coordinadores de la Organización FOSCAL, en busca lograr el desarrollo y bienestar de los colaboradores. En el

2023 se realizaron 4 jornadas de comunidad de líderes con la participación de 115 participantes en promedio.

Evaluación de desempeño:

La evaluación de desempeño de los trabajadores es esencial para desarrollar y gestionar el talento humano en la institución. Por ello, en la organización FOSCAL se implementan dos tipos de evaluaciones: la evaluación de desempeño en entrenamiento, que se realiza a los dos meses de ingreso para el personal nuevo, y la evaluación de desempeño periódica, que se lleva a cabo anualmente para todos los empleados.

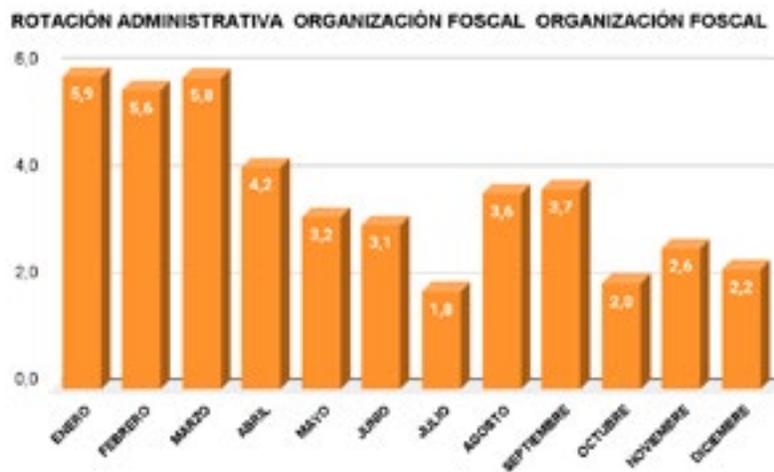
El proceso de evaluación tiene como objetivo mejorar la comunicación entre los jefes y sus colaboradores, así como identificar las fortalezas y áreas de mejora de cada trabajador en relación con sus responsabilidades y competencias. Esto permite establecer compromisos y metas claras los cuales contribuyen al cumplimiento de los objetivos del área y de la institución.

En el año 2023 se realizaron 1577 evaluaciones periódicas para Foscál con un promedio de calificación de 4,4/5 y para Foscál Internacional 663 evaluaciones periódicas con un promedio de calificación de 4,3/5.

ROTACIÓN ORGANIZACIÓN FOSCAL 2023

Rotación detallada mes a mes 2023.





CIFRAS DEL TALENTO HUMANO

FISCAL

Colaboradores 2023

Año 2023	Femenino	Masculino	Total
Asistencial	1112	361	1473
Administrativo	509	208	717
Admin-Asist	12	2	14
Total general	1633	571	2204

Colaboradores por tipo de contrato, jornada y genero 2023

Jornada laboral/ Tipo de contrato	Femenino	Masculino	Total
FOSCAL	1633	571	2204
Jornada completa	1484	486	1970
Termino indefinido	1019	325	1344
Termino fijo	465	161	626
Jornada parcial	149	85	234
Termino indefinido	106	56	162
Termino fijo	43	29	72
Aprendices	74	26	100
Contratos de aprendizaje	74	26	100
Total general	1707	597	2304

Ingresos por edades y genero 2023

Retiros 2023	Femenino	Masculino	Total
De 18 a 30 años	403	150	553
De 31 a 50 años	180	58	238
Mayor de 50 años	0	3	3
Total general	583	211	794

Retiros por edades y genero 2023

Retiros 2023	Femenino	Masculino	Total
De 18 a 30 años	281	100	381
De 31 a 50 años	135	42	177
Mayor de 50 años	14	2	16
Total general	430	144	574

10

NUESTRO COMPROMISO EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Con el fin de dar una adecuada gestión de la ética y transparencia en los procesos, la organización cuenta con un área específica (Oficina de cumplimiento), liderada por el José Luis Prada Salazar – Oficial de cumplimiento, dicha dependencia esta encargada de adelantar la gestión y planes de prevención de la corrupción y el fraude interno.

Así las cosas, se integraron el Programa de transparencia y ética empresarial y el subsistema de administración de riesgo de corrupción opacidad y fraude, los cuales le generan a la organización los siguientes beneficios:

- Adecuada gestión de los riesgos asociados con corrupción, opacidad y fraude.
- Fortalecimiento de la cultura de prevención y no tolerancia a este tipo de conductas.
- Integralidad y transparencia en los procesos administrativos.
- Cumplimiento y cooperación en materia normativa emitida por los entes de control.
- Mejorar el conocimiento de las contrapartes.

Hechos destacables:

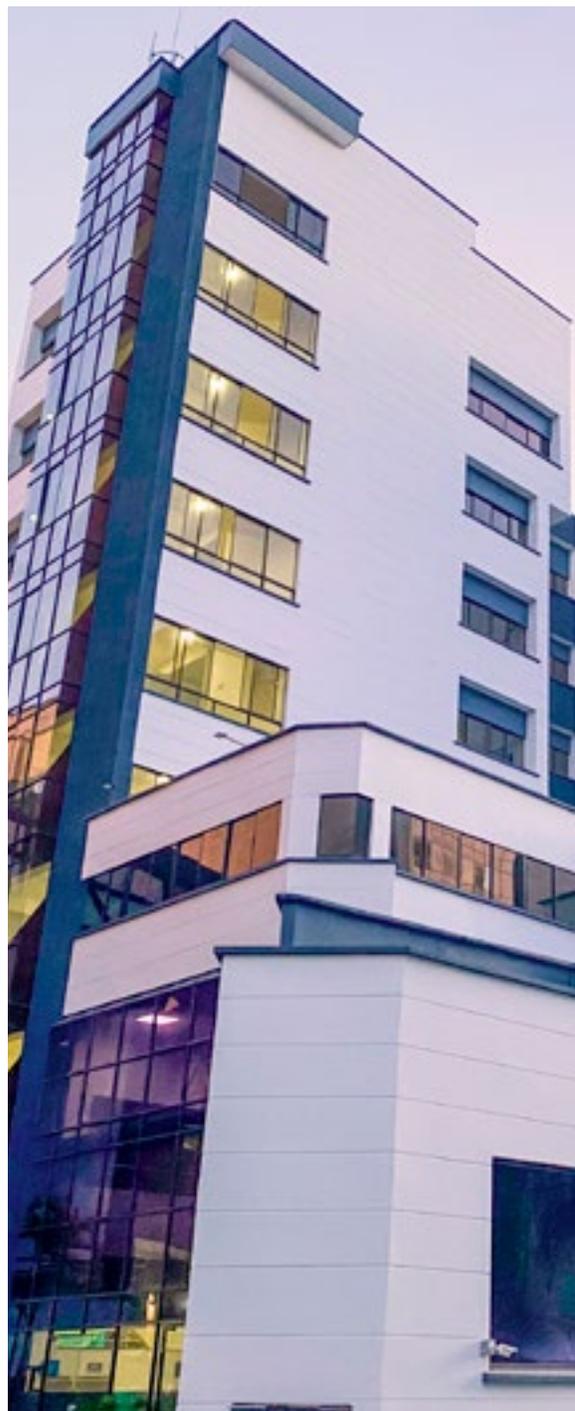
• Implementación de canales de denuncia (formulario web, línea anticorrupción, correo electrónico y atención presencial).

Línea: 301 397 1182

Correo: etica.cumplimiento@foscal.com.co

Presencial: martes a jueves de 8:00 a 10:00 a.m. y de 3:00 a 5:00 p.m.

- Fortalecimiento cultura organizacional se documentaron la política anticorrupción, política PTEE, política SICOF.
- Durante el 2023, se capacitaron 2.060 empleados de la organización en temas de SARLAFT, PTEE Y SICOF el cual obedece a un indicador del 91.3% del total de la población.
- Identificación y gestión de riesgos relacionados con COF.



GRADO DE EXPOSICIÓN RESIDUAL		
CALIFICACIÓN DEL RIESGO	TOTAL	%
Riesgo Bajo	6	33%
Riesgo Medio	8	44%
Riesgo Alto	3	17%
Riesgo Muy Alto	1	6%
TOTAL	18	100%

GRADO DE EXPOSICIÓN DE RIESGO RESIDUAL

- Aplicación de la encuesta de percepción a los trabajadores relacionada con la corrupción, fraude y soborno.
- Con corte a diciembre 2023 se tenía un total de 795 declaraciones de conflictos de interés aplicada a trabajadores y directivos.
- Se realizó el 1er seminario "Fortaleciendo la integridad empresarial: Sarlaft y PTEE como ventaja competitiva", con una participación híbrida de 360 personas de los cuales se destacan la asistencia de representantes de 78 IPS a nivel nacional.



11

NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE



“FOSCAL y su compromiso ambiental: Tres pilares esenciales para un futuro sostenible”

Desde su departamento de Gestión Ambiental, la organización FOSCAL trabaja en la promoción de tres pilares fundamentales, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y política ambiental. Estos pilares no sólo guían sus acciones internas, sino que también aspiran a convertirse en un referente de impacto positivo en el medio ambiente. Los tres ejes de esta estrategia son: el cumplimiento riguroso de la normativa vigente, la promoción de una cultura ambiental y el fomento del consumo responsable.. A través de estos esfuerzos, FOSCAL reafirma su compromiso con la sostenibilidad y el bienestar de las generaciones futuras.

INICIATIVA ECOFOS 2030

Es una estrategia FORMATIVA alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), cuyo objetivo principal es “PROMOVER EL CONSUMO CONSCIENTE DE RECURSOS” promover el consumo consciente de recursos como agua, energía, papel y la correcta gestión de residuos, en alianza con COLINNOVA, MEGAINN

Piloto con un total de participantes:

- 277 colaboradores
- 7 Categorías.



Estrategia de aprendizaje

Micro cápsulas	Chat Z	Emails y videos
<p>Micro cápsulas de aprendizaje con temas relacionados a sostenibilidad ambiental en temas relacionados al cuidado del agua, manejo responsable de residuos sólidos y buen uso de la energía.</p>	<p>Enviadas a través de Chat Z, un medio interactivo que simula una conversación por mensajes instantáneos de Zalvadora</p>	<p>Complementada con una secuencia de emails y videos complementarios reforzamos el contenido del curso con contenido relevante para fomentar la participación y ser el próximo Green Titan.</p>





Fuente: Imágenes Propias del proyecto ecofos

Esta estrategia se encuentra en etapa de elaboración para su ejecución.

ENERGÍA:

Frente a la necesidad de adoptar y mejorar las prácticas internas relacionadas con el consumo de energía consciente se implementó la campaña de consumo responsable con dos modalidades:

- Capacitación por servicio.
- Talleres formativos con aliados.

3. Ahorro de energía y agua

-  Apaga las luces cuando no se están utilizando
-  Minimiza el uso de los accesorios
-  Al dejar la oficina durante la noche desenchufa la mayor cantidad de aparatos posibles
-  Si en la oficina se usa aire acondicionado, evita bajar la temperatura más allá de 24°C
-  Evita que no haya goteos en los grifos, módulos y tuberías.
-  En caso de encontrarlos, reporta al área encargada.
Ambiente fresco Eje 4075 - FOSCAL principal y sector 4274 - FOSCAL Internacional
-  Cierra el grifo al lavarte los dientes o mientras enjabonas tus manos.

Desde cada área debemos implementar acciones en:

1. Gestión integral de los residuos hospitalarios
2. Residuos líquidos: Vertimientos
3. Ahorro de energía y agua
4. Ahorro de papel
5. Restricción de uso de icopor

Fuente: Información extraída del material formativo de la Unidad Ambiental - 2023



Fuente: Pieza publicitaria de la Unidad de Gestión ambiental-2023

En 2023, la organización tuvo un consumo energético de 4.778 MB (megavatios) o 4.778.536 kB.

AGUA

En relación al consumo de agua, la organización ha venido implementando estrategia de fortalecimiento al fomento del consumo responsable y consciente de agua. En el 2023 la organización tuvo un consumo de 59.094 m³, lo que representa un incremento del 5% del consumo de agua. El crecimiento del consumo está relacionado con el aumento del 4% en el número de atenciones y los trabajos de remodelación de la fachada.

En el 2023 se capacitó a **1630 funcionarios** de la organización los cuales corresponden a **35 áreas** en total. Este personal fue capacitado en los siguientes temas:

- Segregación (Clasificación de los residuos)
- Consumo responsable de agua y energía
- Vertimientos
- Ahorro de papel
- Restricción de icopor



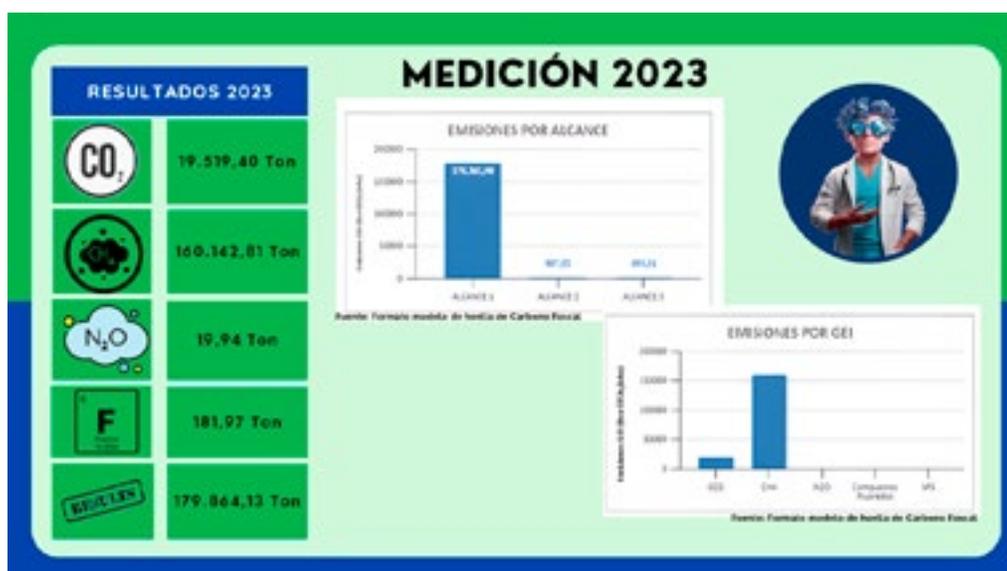
Fuente: Datos extraído de las actas de capacitación 2023

GESTIÓN DE EMISIONES

La organización FOSCAL llevó a cabo por primera vez la medición de su huella de carbono, como parte de una estrategia orientada a fortalecer las acciones positivas frente al cambio climático. Se tomó como año de referencia el 2023 analizando aspectos como:

- Trabajo articulado con otros servicios.
- Número de colaboradores.
- Cantidad de personas que visitan la organización,
- Consumo de combustible, energía, agua y gas natural, entre otros.
- Generación de residuos sólidos y su recuperación y transformación.

En esta primera fase, se identificó que nos encontramos en el alcance 1, ejecutando acciones que, de manera progresiva, contribuirán a la reducción y compensación de nuestra huella de carbono, hasta que la organización logre ser carbono neutro.



Para el próximo 2024, se presentará el plan de acción de la primera medición de huella de carbono.

GESTIÓN DE RESIDUOS

La organización FOSCAL implementa un sistema de gestión de residuos altamente clasificado, alineado con la naturaleza de nuestros servicios. Como parte de esta estrategia, promovemos la formación organizacional y campañas de consumo responsable, además de establecer puntos de acopio específicos para los residuos. Considerando que generamos tanto residuos peligrosos como no peligrosos, hemos diseñado un proceso que optimiza su manejo.

En el 2023 se capacitaron 1630 funcionarios de la organización los cuales corresponden a 35 áreas en total. Este personal fue capacitado en los siguientes temas:

- Segregación (Clasificación de los residuos)
- Consumo responsable de agua y energía
- Vertimientos
- Ahorro de papel
- Restricción de icopor

Fuente: Datos extraído de la actas de capacitación 2023

PROGRAMA POSCONSUMO:

Puntos planeta: Lanzamiento del programa de recolección de residuos no aprovechables, como empaques, cepillos de dientes y lapiceros, entre otros. Este programa se llevará a cabo en colaboración con la empresa LAVCO a través de su campaña “Botellas de Amor”, la cual fomenta la transformación de estos residuos en el marco de un proyecto de economía circular.



Fuente: Imagen propiedad de la unidad de gestión ambiental

Punto LITO: Programa de manejo correcto de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (Raee) y pilas con el ambiente, ubicado en el lobby de la torre CAL para personal interno y usuarios.

puntos verdes

SA22-CERTBUC-PV-N Z5-3392

CERTIFICADO DE APROVECHAMIENTO

La empresa **LITO S.A.S.**, con NIT 811.824.067-8, prestadora del servicio de gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, autorizado por la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga (CDMB), mediante resolución de otorgamiento de Licencia Ambiental N° 000779 expedida el 12 de Agosto de 2015, certifica que recibió por medio del programa **PUNTOS VERDES LITO** Los siguientes residuos entregados por la empresa:

FUNDACION OPTALMOLOGICA DE SANTANDER - FOSCAL

Con NIT : 890205361-4

Dirección:
Remisión Número: **Z5 - Z53392**
Fecha Remisión: **2023.11.22**

TIPO MATERIAL	PESO	UNID
PILAS Y BATERIAS (PV)	25.00 Kg	N/A
PANTALLAS DE TELEVISOR	125.00 Kg	N/A
IMPRESORAS (PV)	26.00 Kg	N/A
EQUIPOS DE TELECOMUNICACIONES	1.00 Kg	N/A

El peso total de residuos anteriormente listados es **175.00 Kg**

Los residuos se destinaron para las actividades de Despiece y Segregación con el aprovechamiento dentro del país de materiales como: metales, plásticos y vidrio, además de la gestión adecuada de los residuos generados en todas las operaciones, actividad realizada por LITO S.A.S. como prestador del servicio, en cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Salud, Seguridad y Ambiente.

Como constancia se firma el **2023.12.19**

BELKYS VANESSA LEON
Coordinadora Ambiental
LITO S.A.S - Sede Bucaramanga

MEDELLIN Cra. 51 N°32-102 PBX: (5)232 31 44 BOGOTÁ D.C. Calle 12B N°26-81 PBX: (1) 408 79
CALI Cra. 32 N° 10-127 PBX: (2) 896 47 91 BARRANQUILLA Calle 8 N° 47-56 PBX: (5) 344 51
BUCARAMANGA Cra. 5 N° 37-432 PBX: (7) 646 73
www.lito.com.co



Fuente: Imagen propiedad de la unidad de gestión ambiental

Fueron entregados en el 2023, 924 kilogramo de residuos rae.

Punto Azul: Un punto de recolección de medicamentos vencidos ubicado en consulta oftalmológica al servicio del usuario y colaboradores.



Fuente: Imagen propiedad de la unidad de gestión ambiental

Fueron entregados en el 2023, 131 kilogramos de medicamentos vencidos

Programa de residuos aprovechables: A continuación, se presentan los kilogramos generados de residuos aprovechables y su incorporación en el mercado sostenible.

CONSOLIDADO DE RECICLAJE DEL AÑO 2023		
TIPO DE MATERIAL	TOTAL	Transformación
ALUMINIO	64	Comercializadora y recuperado laura sofia- Aliado ACEROS DIACO
ARCHIVO	12829	Comercializadora y recuperado laura sofia - Aliado PRODUCTOS FAMILIA
CARTÓN	28173	Comercializadora y recuperado laura sofia - Aliado CARTONES AMERICA
CHATARRA	2630	Comercializadora y recuperado laura sofia - Aliado PRODUCTOS ACEROS DIACO

PET	3374	Comercializadora y recuperado laura sofia - Aliado EKORED
PLEGA	7615	Comercializadora y recuperado laura sofia - Aliado Aliado CARTONES AMERICA
POLIETILENO	2315	Comercializadora y recuperado laura sofia - Aliado MANGUERA JR
PLÁSTICO	5169	VEOLIA- Elaboración de bolsa plásticas
VIDRIO	9559	Comercializadora y recuperado laura sofia - Aliado PELDAR
PASTA	116	Comercializadora y recuperado laura sofia - Aliado
TETRAPAK	10	Comercializadora y recuperado laura sofia - Aliado TETRAPAK
OTROS	444	Comercializadora y recuperado laura sofia - Aliado
MADERA	2315.5	BUCARRETES- transformación en economía circular.

Fuente: Datos extraídos de los formatos de control de reciclaje 2023

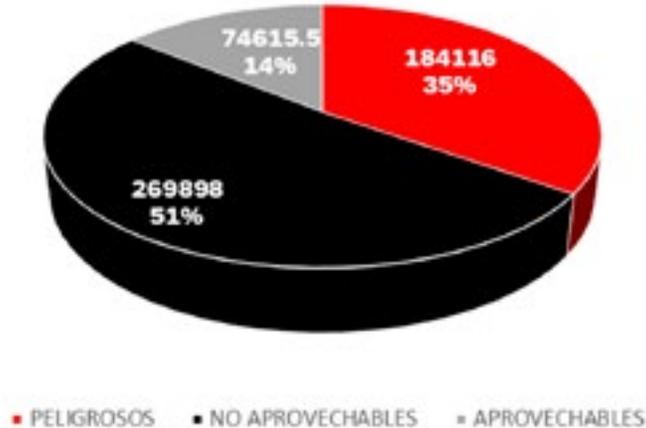
Por otra parte, se presenta el reto que enfrenta la organización en la disminución de los residuos cuya disposición final es el relleno sanitario, divididos en residuos peligrosos y no peligrosos.

LA ORGANIZACIÓN FOSCAL EN 2023 GENERÓ LAS SIGUIENTE CANTIDAD DE RESIDUOS:

TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD Kg
PELIGROSOS	184116
NO APROVECHABLES	269898
APROVECHABLES	74615.5
TOTAL	528.629.5

Fuente: Datos extraídos del formato de indicadores de la organización 2023

RESIDUOS GENERADOS EN EL AÑO 2023 (kg)



GESTIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

Mantuvimos relaciones comerciales con 481 proveedores donde se destacan principalmente laboratorios farmacéuticos, fabricantes e importadores de dispositivos médicos y otros productos de uso hospitalario, tales como equipos biomédicos e insumos de uso cotidiano para la prestación de los servicios hospitalarios.

La Subgerencia de Compras está firmemente comprometida con la sostenibilidad, entendida no solo como una responsabilidad ambiental, sino también como un compromiso social y económico que permea todas sus decisiones y acciones. Este compromiso se refleja en la adopción de prácticas que buscan minimizar el impacto de las operaciones de compra, optimizar el uso de los recursos y fomentar el consumo responsable a lo largo de toda la cadena de suministro.

Consolidamos nuestra relación comercial en alianzas estratégicas, más allá de lo transaccional, buscando reflejar mejores prácticas de abastecimiento, negociando las compras recurrentes de medicamentos y dispositivos, contemplando criterios de sostenibilidad como eficiencias en la planificación de inventarios, inclusión de medicamentos biosimilares, manteniendo inventarios en consignación, ajustando las entregas de pedidos para aportar a una movilidad más sostenible y optimizando el número de empaques.

Implementamos estrategias de optimización en nuestra cadena de abastecimiento, incluimos criterios sostenibles en la selección de proveedores, fomentamos la adherencia a productos ecológicos y apoyamos la innovación en tecnologías en salud que contribuyan a un futuro más sostenible.

Adquisiciones por Procedencia





Para el 2023, iniciamos con un porcentaje de proveedores registrados como aliados de la sostenibilidad del 3,81%, por lo que se espera afianzar para 2024 la gestión y acompañamiento con nuestros proveedores

PROGRAMAS DE IMPACTO SOCIAL COMUNIDADES LOCALES

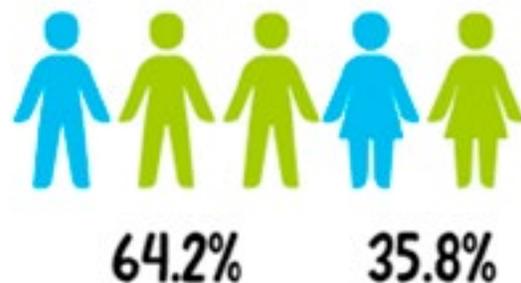
La Fundación Amigos FOSCAL Esperanza de Vida tiene como misión brindar apoyo integral a pacientes con cáncer y enfermedades hematológicas en tratamiento médico, que carecen de los recursos para cubrir gastos adicionales. Su labor asistencial incluye transporte, alojamiento y alimentación, además de apoyo psicosocial, pedagógico y educativo. A través de actividades y talleres, busca fortalecer la salud mental de los pacientes y sus acompañantes, potenciar sus habilidades, mejorar sus relaciones interpersonales, fomentar el autoconocimiento y la autoestima, y ayudarles a crear proyectos de vida con esperanza para el futuro.

Características de la Atención

La Fundación Amigos FOSCAL Esperanza de Vida ha atendido en 2023 a una población compuesta en un 64% por hombres y un 36% por mujeres,

mayoritariamente de estratos socioeconómicos 1 y 2. Sus principales apoyos incluyen:

- 219 pacientes y acompañantes alojados en el hostel.
- 902 bonos de alimentación entregados.
- 350 apoyos de transporte asignados.
- 166 beneficiarios de estratos 1 y 2.
- 10 beneficiarios de estrato 3.

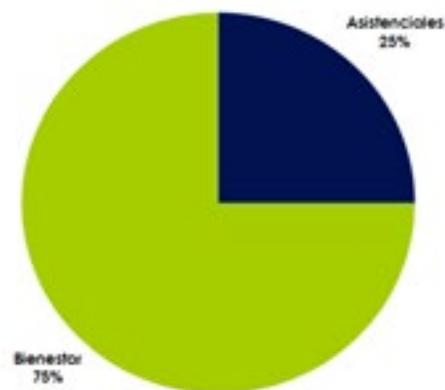


El enfoque está en mejorar el bienestar de personas vulnerables a través de estudios socioeconómicos y ayudas integrales durante su tratamiento médico.

Programas

La Fundación Amigos FOSCAL se enfoca en promover el bienestar integral de los pacientes, abarcando tanto su salud física como mental. Entre sus actividades, se destacan:

- 11 celebraciones de fechas especiales, impactando a más de 300 pacientes y cuidadores.
- Creación de la Escuela "Familias Tejedoras de Esperanza", un programa orientado a la salud mental, terapia ocupacional y autogestión. A través de 35 talleres lúdicos y productivos como decoración de cerámicas, crochet, y elaboración de bolsos, llaveros y tarjetas, han impactado a 200 pacientes y cuidadores.



Albergue Oncológico Amparo Vesga de Rey

En el informe se resalta la construcción del Albergue Oncológico Amparo Vesga de Rey, ubicado a 5 minutos del Centro de Cáncer de la Clínica FOSCAL Internacional. El albergue, construido en un lote de 18.000 m² con 900 m² de área construida, cuenta con 16 habitaciones, áreas de servicio, comedor, cocina, sala de estar, oratorio y zona verde. Este espacio ha sido diseñado para ofrecer ambientes dignos y confortables, permitiendo a los pacientes y sus acompañantes permanecer durante el tiempo requerido para su tratamiento médico, mejorando así las instalaciones y servicios para quienes requieren atención prolongada.

Nuestro voluntariado

Durante los últimos 15 años, el voluntariado conformado por 52 voluntarios que conforman 3 comités, ha desempeñado un papel excepcional al acompañar a pacientes oncológicos con dedicación y compasión. Su compromiso inquebrantable ha marcado la diferencia en la vida de quienes enfrentan el difícil diagnóstico de cáncer, brindando apoyo invaluable que va más allá de la atención médica. La labor de este grupo solidario ha creado un entorno de esperanza, consuelo y compañía, generando impactos reales en la comunidad. Su persistente esfuerzo, merece un reconocimiento especial, ya que demuestra que la labor de servir es

Fundamental en el viaje hacia la curación y el bienestar.



Programa de educación en salud para la comunidad

En los últimos años hemos estado más cerca de la comunidad, a través de la implementación de proyectos que buscan la transformación de conocimientos y prácticas en niños y adolescentes del Área Metropolitana de Bucaramanga (AMB).

Desde la Unidad de Educación para la Comunidad en EduFoscal buscamos mejorar las habilidades de los participantes e impactar en su proyecto de vida, abordando temas como nutrición, actividad física, sexualidad sana, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, salud mental, entre otros.

Alianzas: Clínica FOSCAL en alianza con universidades locales como la Universidad

Autónoma de Bucaramanga (UNAB) y la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB), seccional Bucaramanga.

Proyecto de edu-entretenimiento “Ojo con tus Ojos” (salud visual para niños y adolescentes)”.

Objetivo: Fomentar hábitos de salud visual en niños y adolescentes en aras de impactar en la prevención y progresión de enfermedades visuales como la miopía, a través de una estrategia basada en el edu-entretenimiento, en los municipios de Bucaramanga, Floridablanca, Girón y Piedecuesta.

Temas: Pausas visuales, no frote ocular, adecuada distancia al usar dispositivos electrónicos, tiempos y exposición adecuada a luz solar y artificial, distancia apropiada al usar dispositivos electrónicos.

Población beneficiada: 215 niños y adolescentes

Proyecto de educomunicación “CACTUS (Comunicación y apropiación social del conocimiento en salud en Santander)”.

Objetivo: construir una experiencia de educomunicación basada en la capacitación de niños y adolescentes en temas de interés en salud y medios de comunicación, facilitando la co-creación de materiales en diversos formatos (audiovisuales, sonoros, impresos, etc.).

Temas: nutrición, actividad física, salud mental, sexualidad sana, prevención de consumo de psicoactivos, entre otros.

Población beneficiada: 128 adolescentes.

Proyecto pedagógico “UKIDS: Encuentros virtuales de salud una universidad para niños para la comunidad (UNAB-FOSCAL)”

Objetivo: Implementar un modelo multicomponente basado en el juego y la exploración, la experimentación y la creación, la meditación y la contemplación en el desarrollo de tres ciclos educativos dirigidos a niños de 0 a 11 años.

Temas: se distribuyen en ciclos educativos temáticos por edad, así:

- **Ciclo educativo “Padres y niños exploradores” (0 a 3 años) .**

(Crianza positiva y convivencia armónica; estimulación adecuada; lactancia, destete y alimentación).

- **Ciclo educativo “Padres y niños aventureros” (4 a 7 años) .**

(Experimentación y exploración para tener una mejor salud; hábitos y rutinas para cuidarme y cuidar a mi familia; la ciencia y la tecnología.

- **Ciclo educativo “Padres y niños avanzados” (8 a 11 años) .**

(Manejo de emociones, creatividad y marca personal; finanzas personales, emprendimiento y ahorro; conciencia nutricional y ambiental desde la infancia).

Objetivo: promover la alfabetización de la comunidad, mediante el abordaje de diversos temas de interés en salud, priorizados según la agenda institucional y las conmemoraciones mundiales de salud.

Temas: envejecimiento activo y saludable, enfermedades visuales, ACV (accidente cerebrovascular), trasplantes, enfermedades respiratorias, cáncer de colon, recto y mama, entre otros.

Alcance:

- **27** encuentros virtuales dirigidos a la comunidad en general
- **10.045** visualizaciones

Población beneficiada: 266 niños y niñas