



**FUNDACIÓN SOCIAL SOMOS
CONSTRUCTORES DE VIDA "COVIDA"**
NIT. 801.001.406-7

INFORME DE GESTIÓN POR LA DIRECCIÓN AÑO 2024

MARÍA TERESA MENESES RAMÍREZ
Directora ejecutiva Fundación COVIDA
Año 2024

CONTENIDO

1. Dirección ejecutiva
 - 1.1. Palabras de la directora ejecutiva
2. Área administrativa
 - 2.1. Contratos EPS's y alianzas interinstitucionales
 - 2.2. Talento Humano
 - 2.2.1. Plan incentivos año 2023 (bienestar del empleado)
 - 2.2.2. Celebración fin de año (celebración navidad funcionarios, fiesta navidad niños y niñas)
 - 2.2.3. Comité de convivencia laboral
 - 2.3. Informe PQRSF
 - 2.4. Sistema general de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG – SST)
 - 2.5. Sede Fundación Covida
3. Área misional
 - 3.1. Política de participación social en salud (PPSS)
 - 3.2. Estrategias de comunicación y promoción en redes sociales
 - 3.3. Proyecto “Covida en la comunidad”
4. Área calidad
5. Área financiera
 - 5.1. Estructura del equipo financiero
 - 5.2. Ingresos
 - 5.3. EPS's
 - 5.4. Piscina
 - 5.5. Propuesta incrementos salariales

1. Dirección Ejecutiva

1.1 Palabras de la directora ejecutiva

Quiero iniciar estas palabras dando un agradecimiento a todas las personas que día a día creen en nosotros, primero que todo los usuarios, quienes depositan su confianza en un talento humano calificado profesionalmente, pero sobre todo con una humanización y un don de servir que se diferencia del resto de instituciones de salud. Los usuarios llegan a Covida con una dificultad de salud y esperan recibir una atención de calidad y humana, pero sobre todo encuentran una esperanza de vida, pues nuestro lema siempre ha sido ayudar a mejorar la calidad de vida de todas las personas que pasan por nuestra institución. En segunda medida quiero agradecer a los miembros de junta directiva quienes nos acompañan y hacen parte de este gran sueño que inicio con el único propósito de ayudar a las familias que se encontraban en la misma situación de la familia Meneses Ramírez.

Es muy satisfactorio para mí con Directora Ejecutiva presenciar el crecimiento que tenemos año a año no solo en el número de usuarios y familias beneficiadas, sino en el número de colaboradores, en el reconocimiento a nivel local, regional, nacional e internacional y en el crecimiento como seres humanos, pues como siempre lo decimos al interior de la Fundación, esta es una escuela de vida, un lugar en donde gracias a la esperanza y el amor de todos los que allí trabajamos se transforman vidas y corazones.

2. Área administrativa

2.1 Contratos EPS's y alianzas interinstitucionales

Durante todo el año 2024 se tuvo contratos con 8 entidades, entre ellas EPS's y algunas aseguradoras: EPS Sura, EPS Sanitas, Compensar EPS, Cosmitet EPS, Colmedica medicina prepagada, pólizas (Bolívar, Sura), ARL (Positiva, Bolívar, Sura), adicional a las mencionadas se tiene cobertura con SOAT.

Es importante resaltar que la razón social de Cosmitet EPS cambio en el mes de mayo de 2024, y a pesar de seguir siendo la EPS del magisterio, es decir de los docentes, la

licitación se la ganó otra entidad llamada FOMAG, con quienes se realizó negociación a cargo de la directora financiera y se lograron establecer unas mejores tarifas. Durante los últimos 5 meses del año 2024 (agosto a diciembre) se observó un incremento significativo de usuarios pertenecientes a esta EPS.

Alianzas interinstitucionales: en el año 2024 se continuaron con las mismas alianzas interinstitucionales y la misma modalidad de pago del año anterior (Neuromental S.A.S, Neuroconexión y P y P Salud SA). Con el fin de parametrizar los datos y ser más exactos en las métricas demostradas, los usuarios correspondientes a dichas alianzas se encuentran dentro de la categoría de “particulares”.

En cuanto a incrementos de tarifas se logró un incremento en todos los servicios terapéuticos prestados a la EPS Sanitas del 3%. Este incremento se verá reflejado en el informe financiero.

2.2 Talento Humano

El talento humano sigue siendo uno de los pilares más importantes en la Fundación Covida y es por esto que desde inicios del año 2024 se tomó la decisión de implementar un nuevo sistema organizacional que permitiera que dos áreas fundamentales tuvieran líderes, estas fueron: área misional, para la cual se nombró un líder misional y área de admisiones, donde igualmente se nombró un líder de admisiones, ambas personas ya pertenecían a la planta de personal de la Fundación y fueron elegidas para estos cargos por demostrar idoneidad y profesionalismo, pero a su vez y no menos importante demostrar que sienten y aplican la misión de Covida, lo cual es fundamental para que todos los colaboradores de sus equipos trabajen en armonía.

Durante el año 2024 a pesar de las renunciaciones (9) tanto en áreas administrativas como misionales y la rotación de personal es importante resaltar que el talento humano sigue creciendo, gracias a la demanda constante de usuarios, que hace que se tengan que abrir nuevos grupos de sesiones terapéuticas y/o reorganizar y ajustar los que ya se tienen.

De igual forma, es importante resaltar que para el área de facturación y cartera se contrató una persona más, es decir que actualmente se cuentan con un equipo de trabajo conformado por dos facturadoras y liderado por el director financiero.

Para el mes de marzo de 2024 se firmó el contrato de aprendiz SENA, el cual constituye una obligación empresarial. La aprendiz SENA fue contratada para ser apoyo en admisiones, ya que su perfil técnico lo permitía y además era una de las necesidades más importantes a subsanar. Al finalizar el periodo del contrato que coincidió con final de año se tomó la decisión administrativa de contratarla para el año 2025 (contrato laboral de tiempo completo) y se creó desde diciembre de 2024 el cargo de auxiliar de admisiones, quien cumpliría con unas obligaciones específicas en dicha área.

2.2.1 Plan incentivos año 2024 (bienestar del empleado)

Durante el año 2024 se siguió implementando el plan de incentivos o salario emocional a los colaboradores, este plan de socializa con todos el primer día hábil del año y se garantiza que se pueda cumplir a lo largo del año.

A continuación, se describe en el cuadro cada uno de los incentivos, se realizaron algunas modificaciones con respecto al año 2023.

INCENTIVO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Festeja tu cumpleaños	El colaborador podrá tener medio día remunerado para celebrar esta fecha especial.	Tener la oportunidad de compartir la hora del almuerzo y resto de la tarde con sus seres queridos el día de su cumpleaños.
	El colaborador tendrá un reconocimiento en redes sociales y una tarjeta el día de su cumpleaños con un pequeño detalle.	Hacer sentir especial al colaborador durante el día de su cumpleaños.
CONDICIONES DE USO ESPECÍFICAS		
El medio día debe ser redimido únicamente el día del cumpleaños, salvo quienes cumplan un día no laboral o festivo, el cual se cambiará por el día hábil inmediatamente siguiente. No podrá ser acumulado este medio día con otros permisos o incentivos. Este beneficio no aplica cuando la fecha del cumpleaños coincida con el periodo vacacional.		
INCENTIVO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Realiza tus diligencias personales	El colaborador dispondrá de dos medios días al año para realizar algunas diligencias	Tener la oportunidad de realizar diligencias personales en entidades que tengan el

	personales que debido a los horarios de las entidades se le crucen con el horario laboral de la Fundación Covida.	mismo horario laboral de la Fundación Covida
CONDICIONES DE USO ESPECÍFICAS		
El colaborador deberá presentar de manera escrita el permiso a la administradora o líder de talento humano argumentando el lugar y entidad donde realizará sus diligencias. Según sea el caso, se evaluará y se podrán unir los dos medios días, es decir un día completo remunerado al año.		
INCENTIVO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Estudia y capacítate	El colaborador que desee realizar estudios de pregrado, post grado o algún curso de capacitación o especialización tendrá el tiempo para hacerlo y en algunos casos un porcentaje de subsidio económico para el pago de dichos estudios.	Dar al colaborador la oportunidad de crecer profesionalmente y poder aplicar dichos conocimientos en pro del beneficio de la fundación Covida.
CONDICIONES DE USO ESPECÍFICAS		
El colaborador que desee entrar a estudiar deberá solicitar por escrito permiso de ausentarse en horas laborales para cumplir con su horario de estudio, previamente deberá organizar con la administradora o líder del proceso, quién reemplazará sus funciones o si debe o no recuperar dicho tiempo, todo en pro de la productividad de la Fundación Covida. Los apoyos económicos serán presentados al área financiera para su aprobación.		
INCENTIVO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Realiza tu labor con amor	Mensualmente el día del pago de salario y/o honorarios el colaborador recibirá un agradecimiento verbal o vía mensaje de texto por las funciones realizadas durante el mes.	Agradecer, reconocer e incentivar al colaborador a continuar ejerciendo su labor de manera responsable, profesional y amorosa.
	Reconocimiento por escrito y verbal cuando en el buzón de PQRSF hagan algún reconocimiento o felicitación al colaborador.	Agradecer, reconocer e incentivar al colaborador a continuar ejerciendo su labor de manera responsable, profesional y amorosa.
CONDICIONES DE USO ESPECÍFICAS		
El Colaborador recibirá por parte de las directivas un reconocimiento verbal el día del pago de nómina y honorarios respectivamente. Reconocimiento verbal y escrito cuando en el buzón de PQRSF se hagan por parte del usuario.		
INCENTIVO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Compañero del mes	Cada mes se hará un reconocimiento al compañero del mes exaltando su esfuerzo y compromiso tanto a nivel profesional como de relaciones con sus compañeros.	Hacer un reconocimiento al colaborador abordado desde diferentes puntos, el directivo, los compañeros y los usuarios. Quienes tendrán la oportunidad de votar por la persona que consideren.
CONDICIONES DE USO ESPECÍFICAS		
Se realizarán votaciones entre los compañeros (todos los colaboradores deben votar), al finalizar las votaciones se elegirá el compañero que más votaciones haya tenido. Se reconocerá públicamente y se tendrá exhibida una foto durante el mes en el área de recepción y/o cartelera. Se hará entrega de un incentivo económico y/o regalo.		

INCENTIVO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Comparte con tu familia	El colaborador recibirá un día remunerado al año en el marco del día de la familia.	Poder disfrutar del día de la familia en el marco de la ley 1857 de 2017.
CONDICIONES DE USO ESPECÍFICAS		
El día de la familia podrá ser programado por las directivas de la Fundación con actividades tanto en las instalaciones de esta como por fuera. Se incluirán los miembros principales de la familia del colaborador (cónyuge e hijos). El día de la familia también podrá ser otorgado para el disfrute de cada colaborador de manera independiente, este día podrá ser un sábado tal y como la ley lo ampara y teniendo en cuenta que es un día hábil para la Fundación Covida.		
INCENTIVO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Promoción y prevención de la salud física, emocional y mental.	El colaborador podrá hacer uso de las instalaciones de la Fundación Covida y de los servicios terapéuticos que se brindan según necesidad.	Prestar los servicios terapéuticos a los colaboradores.
CONDICIONES DE USO ESPECÍFICAS		
La piscina terapéutica, el gimnasio, y otros espacios podrán ser utilizados por los colaboradores únicamente bajo supervisión de alguno de los terapeutas o profesionales a cargo, esto con el fin de garantizar la seguridad e integridad de cada uno de los colaboradores. En el caso de requerir terapias no se hará cobro alguno, pero deben registrarse a la disponibilidad de horarios y cupos.		
INCENTIVO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Celebración de fechas especiales	Navidad, día del trabajo, días conmemorativos a su profesión, día de la mujer y del hombre.	Reconocer la labor de los colaboradores o los días especiales mediante una celebración.
CONDICIONES DE USO ESPECÍFICAS		
Desde el área directiva se dedicarán algunas fechas especiales para la celebración de los diferentes días conmemorativos. Las celebraciones podrán variar y se podrán realizar tanto dentro como fuera de las instalaciones de la Fundación Covida.		
INCENTIVO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Adelanto económico de nómina y/o préstamo de nómina	El colaborador tendrá acceso a un préstamo de tipo económico o adelanto de nómina según necesidad, el cual será descontado de la nómina según acuerdo de pagos. Este préstamo o adelanto no puede superar en ningún caso el 40% del salario devengado por el colaborador y el plazo máximo de pago será evaluado y aprobado por el área financiera.	Brindar al colaborador una ayuda económica en caso de necesitarlo, siempre y cuando se cumplan las condiciones de uso específicas. Brindar apoyo económico para las situaciones en que lo requiera siempre y cuando la Fundación Covida se encuentre en las capacidades financieras para tal fin.
CONDICIONES DE USO ESPECÍFICAS		
La solicitud del préstamo económico la debe hacer el colaborador de manera formal (según formato) y describir el acuerdo de pagos propuesto por el. La solicitud se aprobará por el área financiera previo análisis y teniendo en cuenta la situación financiera actual de la Fundación. El préstamo no debe superar el 40% del salario del colaborador y en el caso en que haya terminación de contrato, este será descontado de la liquidación.		

2.2.2 Celebración fin de año (celebración navidad funcionarios, fiesta navidad niños y niñas)

La celebración de navidad tanto para los niños y niñas de la Fundación Covida como para los colaboradores se realizó el viernes 20 de diciembre de 2024. Este día fue el último día laboral para los colaboradores, ya que como se había planteado el año anterior, para el 2024 se retomarían las vacaciones colectivas, esto después de un periodo de análisis del ausentismo de usuarios durante los meses de diciembre y enero y que por consiguiente se aprovecharon para los mantenimientos preventivos, correctivos y remodelaciones respectivas de la sede. Como es costumbre desde hace unos años se recibieron donaciones de natilla y buñuelos por parte de un miembro de junta directiva, los regalos de los niños y niñas fueron donados por la empresa Márquez y Fajardo, pero en vista de que había un recurso económico se decidió que se complementarían los regalos, permitiendo así que los niños y niñas recibieran un regalo más didáctico y completo.



Para los colaboradores, se les dio un regalo por parte de las directivas y se pagó el almuerzo en el parque RECUCA (recorrido de la cultura cafetera), en donde se compartió una tarde con todo el equipo de trabajo.



2.2.3. Comité de convivencia laboral

Es importante resaltar la labor que hicieron no solo la líder y representantes de este comité, sino el esfuerzo económico y la disposición por parte de todos los colaboradores al recibir de muy buena manera la propuesta de realizar un aporte económico mensual voluntario (el cual nació como iniciativa de los mismos colaboradores) y permitió hacer un ahorro y realizar dos actividades a lo largo del año. Desde la dirección de la Fundación Covida, se aportó a ambas actividades, no solo otorgando el permiso de los días laborales remunerados, sino un aporte económico para complementar y/o pagar alguna de las actividades en cada una de las salidas.

2.3. Informe PQRSF:

El buzón de sugerencias es un mecanismo de participación ciudadana que se ha impulsado desde la Fundación Covida, pues no solo es una obligación como institución presentar el informe respectivo a la Secretaría de salud Municipal de manera semestral, sino que, se ha convertido en una herramienta para la gestión administrativa muy importante, ya que a partir de la recepción de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias se hace un análisis y se toman decisiones con base al mejoramiento de la calidad de los servicios, infraestructura, talento humano, entre otros. Las felicitaciones también son demasiado importantes ya que se tiene una cultura interna de reconocimiento y agradecimiento a los colaboradores. Los informes se presentan a la secretaría en el formato correspondiente de manera semestral y las respuestas se presentan de manera escrita a cada uno de los usuarios.

A continuación, se refleja el número total de consultas ciudadanas durante el año 2024 según la clasificación:

	PETICIONES	QUEJAS	RECLAMOS	SUGERENCIAS	FELICITACIONES
Según clasificación	7	14	0	3	29

2.4. Sistema general de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG – SST):

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) si bien es un sistema de obligatorio cumplimiento, en la Fundación Covida se ha hecho conciencia de la importancia de este ya que pretende prevenir cualquier accidente y/o incidente que pueda ocurrir dentro de las instalaciones. A continuación, se enmarcan los puntos principales de este, a los cuales se le hace el debido seguimiento y control gracias al trabajo de la asesora del SG – SST y la administradora, quienes se encargan directamente del cumplimiento de metas.

En el 2024 SG – SST continuó trabajando en su fin único que es velar por la seguridad y bienestar de todos los colaboradores de la Fundación Covida, promoviendo ambientes seguros donde todos aportan como colaboradores en el orden y aseo de sus áreas, pero además se hacen partícipes y se empoderan de los comités que por obligatoriedad el sistema debe conformar, como lo son, el COPASST (comité paritario de seguridad y salud en el trabajo), el comité de convivencia laboral y el comité de emergencias, cada uno de estos realiza una función importante que aporta en gran medida al cumplimiento de los estándares mínimos. El 2024 cierra con un cumplimiento del 100% de los estándares mínimos, resolución 0312 de 2019.

Ítem evaluado	% Calificación Real	Valor Ponderado (%)	% Implementación
Planear (25%)	100	25	25
Hacer (60%)	100	60	60
Verificar (5%)	100	5	5
Actuar (10%)	100	10	10
% Total implementación			100.0

Desde el COPASST, con el acompañamiento de la asesora SG-SST y expertos de la ARL se logran ajustes de algunos puestos de trabajo, dando prioridad a los colaboradores del área administrativa, como: facturación y cartera, administración, admisiones y contabilidad, quienes pasan la mayor parte de su jornada laboral sentadas. Se compraron sillas y descansa pies, se ajustaron los escritorios (altura) teniendo en

cuenta las sugerencias de la asesora, todo con el fin de prevenir lesiones y mejorar postura y confort de los colaboradores.

Para el año 2024 se contrató una fisioterapeuta especialista en seguridad y salud en el trabajo, quien de la mano de la asesora SG-SST y la administradora realizaron un estudio del puesto de trabajo de una de las facturadoras, esto con el fin de acatar unas recomendaciones medico laborales, ya que presenta una enfermedad en la columna que si bien no impide el desarrollo de sus actividades si es sujeto de realizar algunas adaptaciones al puesto de trabajo y los respectivos seguimientos.

Las capacitaciones e inducciones en el marco del SG-SST son esenciales para crear una cultura organizacional basada en la prevención de riesgos laborales. La importancia del uso adecuado de equipos de protección personal (EPP), prevención de accidentes y enfermedades laborales, procedimientos de emergencia (evacuación, primeros auxilios, manejo de incendios, entre otros), ergonomía en el lugar de trabajo, políticas y normatividad en seguridad y salud en el trabajo. De 24 actividades programadas todas fueron ejecutadas, abarcando diferentes temas de interés y necesidades dentro de la Fundación entre ellas la prevención de riesgo químico, riesgo biológico, riesgo psicosocial, riesgo de caídas.

Dando cumplimiento a los requisitos legales y normativos se realizaron todos los exámenes médico – laborales dependiendo de las necesidades, ya sea de ingreso, donde se conocen las condiciones médicas actuales de los colaboradores antes de la contratación laboral, de seguimiento, los cuales se realizan de manera preventiva para detectar a tiempo los posibles riesgos derivados de las condiciones laborales y de retiro para dar por finalizado el vínculo laboral y verificar que el colaborador se egresa de la institución sin ninguna novedad. En el 2024 se realizaron 15 valoraciones periódicas de seguimiento con énfasis en exámenes osteomusculares debido principalmente a la postura de cada uno de los colaboradores y los lugares de trabajo. Además de ser un requisito, para la Fundación Covida es de gran importancia, porque promueve el bienestar en el entorno laboral.

En cuanto a accidentes de trabajo, es importante resaltar que Covida es una institución con un porcentaje bajo de accidentes dentro de la institución, lo cual demuestra la labor preventiva y educativa que se hace constantemente con los colaboradores. Durante el año 2024, se reportaron tres (3) accidentes de trabajo, de los cuales dos (2) fueron calificados como no accidente de trabajo por la ARL SURA. Así mismo, es importante mencionar que el ausentismo laboral se ve marcado principalmente por enfermedad común y no por accidentes de trabajo.

Para los protocolos de bioseguridad se cuenta con dos comités: comité de lavado de manos y comité de infecciones asociadas a la atención en salud (IASS), los cuales velan por el cumplimiento de los respectivos protocolos y realizan constantemente educación y capacitación a usuarios y colaboradores en los temas relacionados con dichos comités. Dentro de las responsabilidades del SG-SST se encuentra realizar el simulacro nacional de evacuación por movimiento telúrico:

FICHA TÉCNICA SIMULACRO NACIONAL Y MUNICIPAL DE RESPUESTA A EMERGENCIAS POR SISMO 2024		  
FOTO 1	FOTO 2	1. INSTITUCION PARTICIPANTE FUNDACION SOCIAL SOMOS CONSTRUCTORES DE VIDA COVIDA
FOTO 3	FOTO 4	2. DATOS DE LA INSTITUCION ACTIVIDAD PRINCIPAL: Actividades de otras asociaciones N.C.P. No. DE OCUPANTES: 40 No. DE PISOS CONSTRUIDOS: 2
		3. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD HORA DE INICIO: 9:00 HORA TERMINACION: 9:03 TIEMPO DE EVACUACION: 3 MINUTOS No PUNTOS DE ENCUENTRO: 1 No PERSONAS EVACUADAS: 40 EXISTE SEÑALIZACION: SI_X_ NO_ SISTEMA DE ALARMA: CAMPANA_ SIRENA_X_ PITOS_ OTRO CUAL_
		4. ASPECTOS GENERALES No. RUTAS DE EVACUACION: 2 HUBO COLABORACION: SI_X_ NO_ SE SIGUIERON INSTRUCCIONES: SI_X_ NO_ HUBO ASIGNACION DE TAREAS: SI_X_ NO_
		5. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES ESTABLACER CODIGO EN EL SONIDO DE LA ALARMA- REALIZAR EJERCICIOS DE CAPACITACION A LOS USUARIOS -INCLUIR DENTRO DEL PLAN DE EMERGENCIAS SISTEMAS DE SEÑALIZACION Y ALARMA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

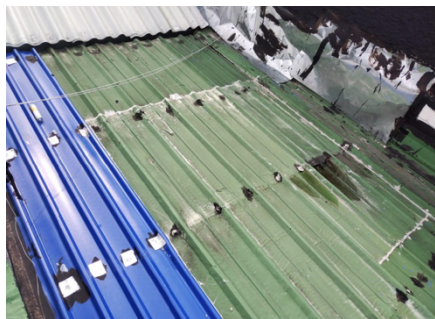
2.5. Sede Fundación Covida

La sede de la Fundación Covida, el bienestar del empleado y la seguridad de los usuarios y sus co – terapeutas ha sido uno de los pilares que rigen a Covida como institución. Constantemente se vela por el funcionamiento de la sede, los equipos, materiales terapéuticos, pero así mismo hay un especial énfasis en la infraestructura de esta. La administradora dentro de sus funciones tiene la de llevar a cabalidad los cronogramas preventivos y correctivos de equipos, compra de materiales, tales como: material de rápida circulación, (papelería e insumos de aseo), insumos médicos / terapéuticos (guantes, bajalenguas, aplicadores), así mismo material de larga durabilidad, esto de acuerdo con la necesidad de cada área, entre ellos, bandas elásticas, pelotas de terapia, equipos de electroestimulación, luces interactivas, rompecabezas, encajables, juguetes lúdico terapéuticos, flotadores tubulares, tablas de natación, conos, colchonetas y todo el material necesario para dar continuidad a la prestación del servicio de optima calidad. De igual forma se llevan los planes de mantenimientos anuales de equipos, elementos y áreas como: reparación constante de humedades, resane y pintura de paredes por deterioro normal de tiempo, mantenimiento del gradual en el patio exterior, mantenimiento y calibración de equipos biomédicos, desinfección de tanques de almacenamiento de agua y control de plagas (fumigaciones). Para el año 2024, tal y como se había previsto y aprobado en la asamblea anterior se tenían los recursos disponibles para unas obras de infraestructura que incluían mantenimientos preventivos, correctivos y adecuación de nuevas áreas para el funcionamiento de oficinas administrativas. La utilización de los recursos será explicada en detalle en el componente financiero del presente informe, pero a continuación se describe e ilustra con imágenes el desarrollo de las obras.

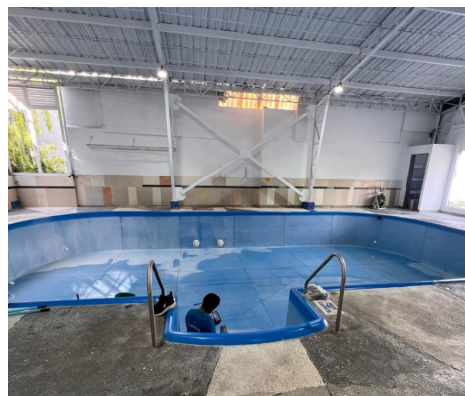
- Obra de refuerzo estructural del muro y nueva concertina en el patio trasero luego de un daño tanto a la malla como a la concertina y bodega de materiales por un siniestro de robo.



- Cambio del 70% de la cobertura total del techo que se encontraba en deterioro, el 30% restante se decidió hacer mantenimiento ya que según el contratista no era necesario reemplazarlo. Durante esta obra se realizaron algunos refuerzos estructurales tanto en el techo como en la fachada, permitiendo así no solo que el techo quedara en mejores condiciones sino que se mejorara la apariencia de la Fundación.



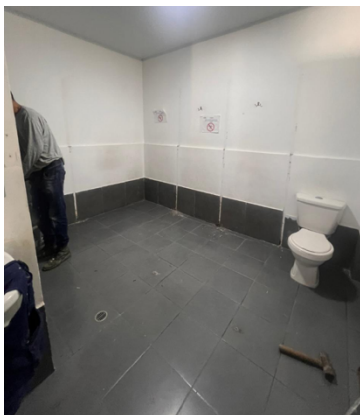
- Mantenimiento correctivo y preventivo de la piscina terapéutica, el cual consistió en lavado y desengrase de las paredes internas, lijado, arreglo de juntas y aplicación de silicona, arreglo de fisuras, despieces y manchas de piezas por saltos de pintura, lijado de piezas y pintura general por dentro y por fuera (bordes). El contrato de obra se realizó con una empresa de Medellín y realmente se recibió la obra a satisfacción, siendo entregada en enero de 2025.



- Con el fin de mejorar el área de trabajo de algunos de los colaboradores a nivel administrativo se decidió intervenir un área de la Fundación que hasta el momento fue utilizada siempre como bodega y que pertenecía al último espacio sin intervenir de lo que era la construcción vieja cuando se recibió en comodato el lote. En esa área se ubicaron las oficinas de la directora ejecutiva, la administradora y el equipo financiero (director, facturadoras, contadora), de igual forma se remodeló el archivo de gestión documental en donde se pueden ubicar de manera organizada tanto archivo inactivo como activo, de historias clínicas y archivo administrativo, labor que se viene ejecutando con la contratación de una experta en archivo.



- La remodelación de duchas y vestieres del área de la piscina se realiza principalmente con el fin de darle solución a un tema de espacio, ya que los usuarios de terapia hídrica aumentaron considerablemente a lo largo del año 2024 y eran varias sugerencias, quejas y solicitudes que llegaban constantemente. Esta remodelación permitió no solo darle una estética diferente al área, sino que usuarios, co – terapeutas y colaboradores se sintieran más a gusto y con mayor sentido de pertenencia por la institución.



3. Área misional

En el área misional se implementaron varios cambios, creando diferentes estrategias internas para contribuir en las actividades administrativas inherentes al proceso misional, esto con el fin de mejorar la comunicación y la metodología para prestar un servicio de calidad. Así mismo se realizaron actividades relacionadas con la mejora del talento humano, infraestructura, materiales, fortalecimiento a la escuela de padres, formación, estrategias organizacionales, actualización de conocimientos entre otros:

- Conformación del equipo terapéutico con profesionales competentes, dispuestos, flexibles, éticos, con actitud y vocación de servicio.
- Se establecieron contactos con universidades fuera del departamento para aumentar la posibilidad de contratación para los servicios de terapia ocupacional y fisioterapia con énfasis en hidroterapia.

- En el área de la piscina se contrataron fisioterapeutas para dar cumplimiento a la norma que exigía tener el Rethus, además de fortalecer el servicio de hidroterapia.
- También, se formalizó el egreso de los niños que cumplen doce (12) años y que han hecho un proceso terapéutico en la Fundación Covida. Durante el año 2024 hubo dos graduaciones.
- Como parte de la estrategia y pensando en el mejoramiento continuo, se implementaron cronogramas y tablas de datos con información relevante para el equipo misional, el área de admisiones y el área administrativa con el fin de minimizar fallas de comunicación que pueden prestarse para brindar un servicio deficiente.
- Una de las mayores dificultades en el área misional siempre han sido las faltas constantes al proceso terapéutico o ausentismo de usuarios y por ello se implementó un documento para crear compromiso y mejorar adherencia al modelo terapéutico Covida.
- La razón de ser de Covida son los usuarios y una prestación de servicios de calidad, por ese motivo se estandarizó un espacio con fecha y hora para hacer la respectiva entrega de usuarios valorados durante la semana. Este es un horario remunerado para las terapeutas y es responsabilidad de ellas hacer la reunión donde socializan patologías y crean un plan de tratamiento específico para cada usuario. Siempre están acompañadas de la líder misional
- Durante el año 2024 la prestación del servicio de terapia ocupacional se vio afectado por la dificultad para conseguir un profesional en esa área, pero se crearon estrategias para que nuestros usuarios no se vieran afectados, permitiendo así la continuidad en el servicio.
- Se propiciaron espacios para capacitación y formación del equipo misional de manera virtual y presencial, pensando en estar a la vanguardia y con conceptos actualizados, la Fundación brindó apoyo económico y de tiempo para que todas las profesionales se vieran en la posibilidad de adquirir estos nuevos conceptos y metodologías para atender a todos los usuarios.
- Como parte de la estrategia de integrar a padres y/o cuidadores y celebrar fechas especiales se realizaron actividades lúdico terapéuticas promoviendo espacios diferentes para integrar los procesos terapéuticos con muestras artísticas, despliegue de imaginación, acompañado de música, decoración, refrigerios y obsequios para los niños y niñas.

- La escuela de formación a padres y/o cuidadores como coterapeutas es uno de los pilares de la Fundación Covida y durante el 2024 se realizaron un sinnúmero de actividades encaminadas al fortalecimiento de la misma tales como: charlas, capacitaciones, momentos de relajación y esparcimiento que permiten crear la cultura de “cuidando al cuidador” enseñándoles que existe el agotamiento del cuidador y orientándolos a cómo actuar frente a este.
- Se realizaron mejoras estructurales y arquitectónicas en los consultorios y espacios terapéuticos, dotándose de nuevo mobiliario, renovación de materiales terapéuticos, entre otros, todo esto impactando de manera positiva el desarrollo de las actividades terapéuticas.

Es importante mostrar el número de usuarios promedio que se atendieron en las diferentes fases terapéuticas a lo largo del año 2024. Este número no es constante a lo largo del año debido a los ausentismos como se explicó anteriormente y porque indiscutiblemente hay unos meses del año en que el comportamiento de asistencia o afluencia de usuarios varia, sin embargo, con estrategias como firma de compromiso de adherencia al tratamiento por parte de los co – terapeutas y llamadas de seguimiento a ausentismo por parte de las terapeutas se ha ido disminuyendo un poco la deserción y ausentismo.

FASES TERAPEUTICAS	NÚMERO PROMEDIO DE USUARIOS
FASE 0	15
FASE 1	71
FASE 2	11
FASE 3	15
FASE 4	25
ADULTOS FISIOTERAPIA	55
ADULTOS HIDROTERAPIA	359

Es importante resaltar que el número de usuarios de hidroterapia es superior a los demás principalmente porque para el año 2024 se abrieron entre 10 y 11 grupos diarios de hidroterapia y en cada grupo hay un promedio de 15 usuarios, atendidos por un

profesional en fisioterapia y un auxiliar, siempre garantizando la seguridad de los usuarios.

A continuación, se presenta un análisis desde el área de admisiones, el cual pretende ilustrar gráficamente con su respectivo análisis la estrategia de agendamiento y valoración, lo cual hace que la oportunidad de cita siempre este dentro de los márgenes que piden las EPS, permitiendo así cumplir con lo establecido contractual y administrativamente, pero lo más importante con calidad de atención al usuario. No siempre es posible otorgar un horario de atención el mismo día que se valora el usuario, ya que la disponibilidad de cupo muchas veces lo impide o en ocasiones son los mismos usuarios los que no quieren acceder al horario disponible. Todas estas situaciones hacen que las personas de admisiones y su líder constantemente se encuentren generando estrategias que las puedan subsanar.



Se observa una variabilidad en la asistencia a los servicios de valoración. El mes de agosto destaca con la mayor cantidad de usuarios atendidos, alcanzando un total de 292, en contraste con el mes de diciembre, el cual presenta la menor asistencia, con solo 97 usuarios debido principalmente a las festividades propias del mes y a que durante este mes y periodo vacacional se suspendieron los servicios terapéuticos.

Es importante resaltar que durante el año 2024 se remodelo la recepción o línea de frente, permitiendo así ubicar espacialmente dos personas en el cargo de admisiones debido a la cantidad de usuarios y funciones que este cargo demanda. Este ajuste y contratación de una nueva persona permitió mejorar la atención al usuario.

3.1. Política de participación social en salud (PPSS)

La Política de participación social en salud es un eje que poco a poco se ha vuelto fundamental en el desarrollo de las actividades diarias de la Fundación, existe un colaborador dedicado especialmente al cumplimiento de esta y es quien está todo el tiempo generando evidencias, recolectando datos y hechos con el propósito de cumplir con los informes que se deben presentar a los entes de control, pero también es una política que se ha ido adoptando por todos los colaboradores y usuarios de la Fundación. Es importante resaltar que las estrategias de educación y comunicación que se iniciaron en el 2023 han sido satisfactorias y se siguen desarrollando.

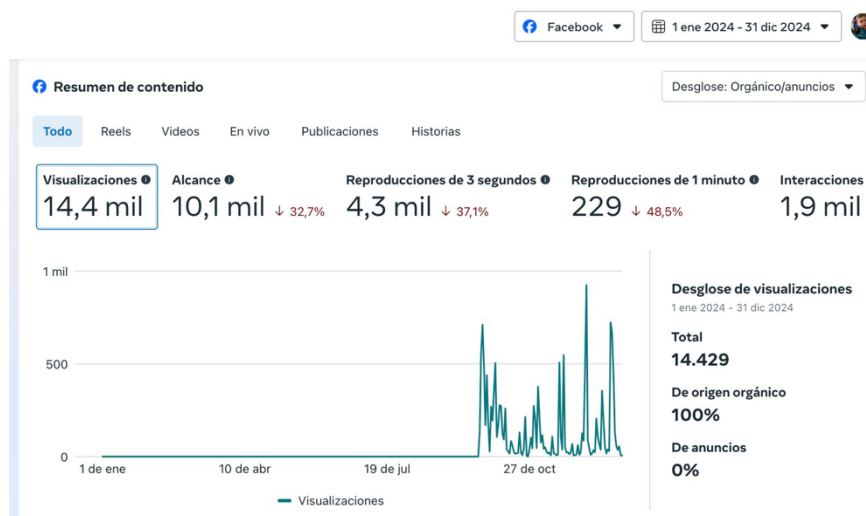
Adicional, en el 2024 se hizo énfasis en el fortalecimiento y educación a usuarios y colaboradores, concientizándolos de la importancia de cada uno de sus ejes e informándolos de las actividades que se realizan en la Fundación que son transversales a la PPSS. De igual forma y con el fin de incentivar a los colaboradores y usuarios, se creó un concurso que fomento la participación de todos los actores, los incentivos se entregaron a madres, padres y/o cuidadores que participaron en actividades de “derechos y deberes de los usuarios”, para los colaboradores también hubo entrega de incentivos a las categorías:

- Destacado por difusión de contenido de la PPSS.
- Colaborador destacado.
- Directivo destacado.
- Comité destacado.

3.2. Estrategias de comunicación y promoción en redes sociales

A continuación, se ilustra gráficamente el comportamiento en general que se tuvo de la divulgación de contenido en redes sociales a lo largo del año 2024. Es

importante destacar que, por la naturaleza de la Fundación, no es un contenido que este enfocado a la venta de servicios o captación de clientes como tal. El enfoque de comunicaciones es educativo e informativo, para Covida la comunicación en redes sociales ha venido tomando fuerza, ya que, se encontró en estas plataformas una forma de visibilizar la labor, educar, concientizar entre otras, a los padres, madres y/o cuidadores y usuarios.



Esta gráfica muestra el desempeño del contenido en redes sociales en general entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. Los datos que muestra como datos principales se pueden leer e interpretar de la siguiente manera: visualizaciones: 14,4 mil, se refiere a la cantidad total de veces que los videos o publicaciones han sido vistos (cada vez que alguien abre un video, cuenta como una visualización), alcance: 10,1 mil, es el número de personas únicas que han visto el contenido, reproducciones de 3 segundos: 4,3 mil, es la cantidad de veces que alguien vio un video por al menos 3 segundos, reproducciones de 1 minuto: 229, este dato indica cuántas veces los videos fueron vistos durante al menos un minuto, interacciones: 1,9 mil, representa la cantidad total de veces que las personas reaccionaron, comentaron o compartieron el contenido.

Desglose de visualizaciones: total de visualizaciones: 14.429, de origen orgánico: 100% (todas las visualizaciones provienen de personas que encontraron el contenido de forma natural, sin pagar por anuncios), de anuncios: 0% (no se utilizó publicidad pagada para promocionar estos contenidos).

Gráfico de actividad: el gráfico muestra que hubo muy poca actividad en los primeros meses del año, pero a partir de julio el número de visualizaciones empezó a aumentar, con algunos picos en octubre y noviembre. Esto sugiere que en los últimos meses se generó más interés en el contenido.

Estas imágenes corresponden al contenido más destacado, como carruseles, fotos, videos, es importante resaltar que cuando los videos son "humanizados" es decir que personas como Juan Sebastián, los gestores, las madres, hacen los videos generan más visualizaciones, más impacto y por ende es lo que más atrae y engancha al seguidor.

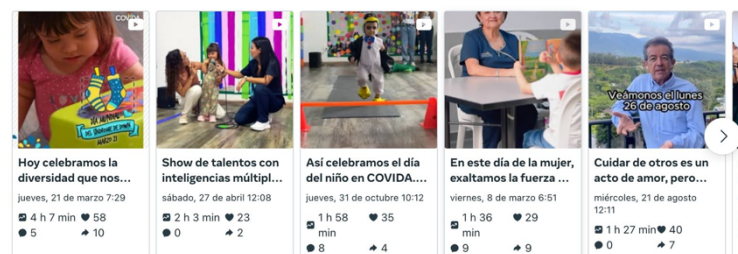
Contenido destacado según visualizaciones



Reels destacados según visualizaciones



Videos destacados según minutos reproducidos



3.3. Proyecto “Covida en la comunidad”

La Fundación COVIDA cumpliendo con uno de sus objetivos estatutarios de proyección a la comunidad creó el proyecto COVIDA EN COMUNIDAD, un proyecto totalmente gratuito dirigido a los niños del barrio providencia para que pudieran disfrutar de los espacios físicos de la fundación y allí pudieran disfrutar de actividades de integración y aprovechamiento del tiempo libre, este proyecto se desarrolló durante los meses de noviembre y diciembre del año 2024, el barrio Providencia de la ciudad de Armenia hace parte de la comuna 10 de la ciudad y se encuentra en el entorno próximo a COVIDA.

Se hizo un acercamiento con Junta de Acción Comunal (JAC) del barrio para proponerles el proyecto y que ellos como junta se vincularan y ayudando a publicitar el proyecto comunicando a la población y que a través de la JAC se inscribieran los niños bajo el compromiso de asistir acompañados de sus padres y/o familiares.

El proyecto se desarrolló los sábados de 1:00 p.m. a 3:00 p.m.

Las actividades programadas fueron:

1. Terapias de Natación
2. Desarrollo de proyectos manuales para navidad.

Participaron 15 niños a los que se les brindó a parte de las actividades y material de trabajo un buen refrigerio y acompañamiento personalizado de parte del personal que labora en la Fundación.

Clausuradas las actividades se hizo una evaluación por parte de los padres y/o acompañantes de los niños que arrojó un resultado satisfactorio y solicitaron continuar con este tipo de actividades.



4. Área calidad

En cumplimiento a las políticas, procesos y procedimientos, en el año 2024 se continuo con el sistema obligatorio de garantía de la calidad en salud bajo el decreto 780 de 2016, con el fin de garantizar siempre el mejor servicio. Desde el área de calidad y tal y como la norma lo indica se realizó seguimiento a:

Sistema Único de Habilitación (Res 3100 de 2019) :

Se realizó seguimiento a los estándares correspondientes a la resolución. Dicho seguimiento cerró con un cumplimiento del 91% en el sistema.

1. Ajuste de la infraestructura: constantemente gracias al plan de mantenimientos preventivos y correctivos.
2. Mantenimiento y calibración de los equipos de acuerdo con la programación de la ingeniera biomédica.
3. Dotación e insumos: se dio cumplimiento de acuerdo con las necesidades de la Fundación para la prestación del servicio.
4. Procesos prioritarios: se revisaron y ajustaron los protocolos de acuerdo con las guías de práctica clínica establecidas para la Fundación.
5. Historia clínica y registros: se tomó la decisión de implementar la firma electrónica de los consentimientos informados para el año 2025, sin embargo se realizaron pruebas y ajustes necesarios en la historia clínica digital
6. Interdependencia: se cuenta con contrato de ambulancia con la empresa Life Care con su respectiva auditoria.

Auditorías externas:

Durante el año no se tuvieron auditorías externas por parte de las EPS o entidades de salud.

PAMEC:

El Plan de auditoria para el mejoramiento de la garantía de la calidad PAMEC y auditorías internas: en el plan ejecutado en el 2024 la líder de calidad se enfocó en 7 actividades basadas en seguridad del paciente, de las cuales se cumplieron seis. Se realizaron cuatro auditorías internas dando un cumplimiento del 85.7% al PAMEC.

Indicadores de Calidad

En cumplimiento con la Resolución 256 de 2016, se presentaron los informes trimestrales de los indicadores de calidad al Ministerio de Salud y Protección social:

- Oportunidad de citas en psicología : inmediata
- Porcentaje de Caídas: 0%
- Satisfacción del usuario: 99%

5. Área financiera

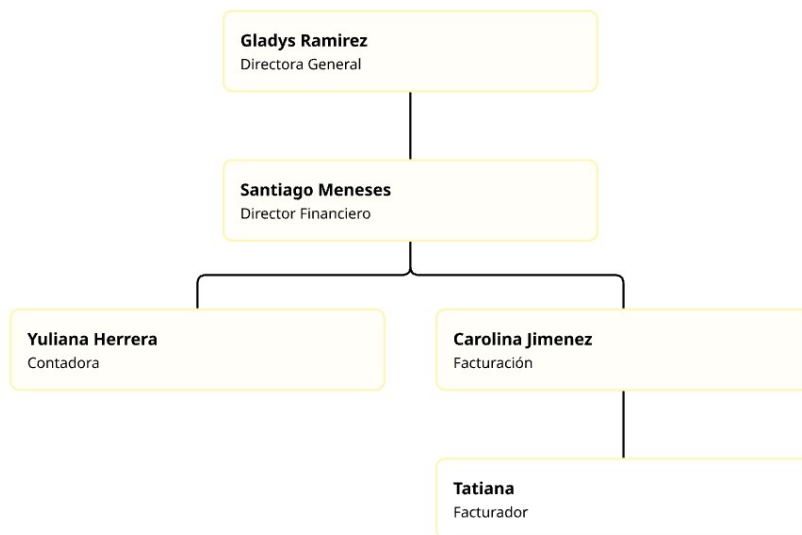
El siguiente informe financiero pretende ser un resumen detallado de las operaciones contables y financieras de la fundación en el año 2024. La intención es complementar el análisis de los estados financieros de la revisora fiscal, y presentar una visión detallada de la situación financiera mes a mes del 2024.

5.1. Estructura del equipo financiero

Para inicios de 2024 la fundación Covida implementó un nuevo rol en su estructura organizacional: director financiero. Como consecuencia a esto, el equipo financiero también estableció cambios en su estructura organizacional a lo largo del año.

Tatiana Quintero, auxiliar de admisiones, en mayo empezó a alternar su trabajo entre admisiones y facturación. Para el mes de agosto de 2024 ya se estableció como facturadora tiempo completo en el equipo.

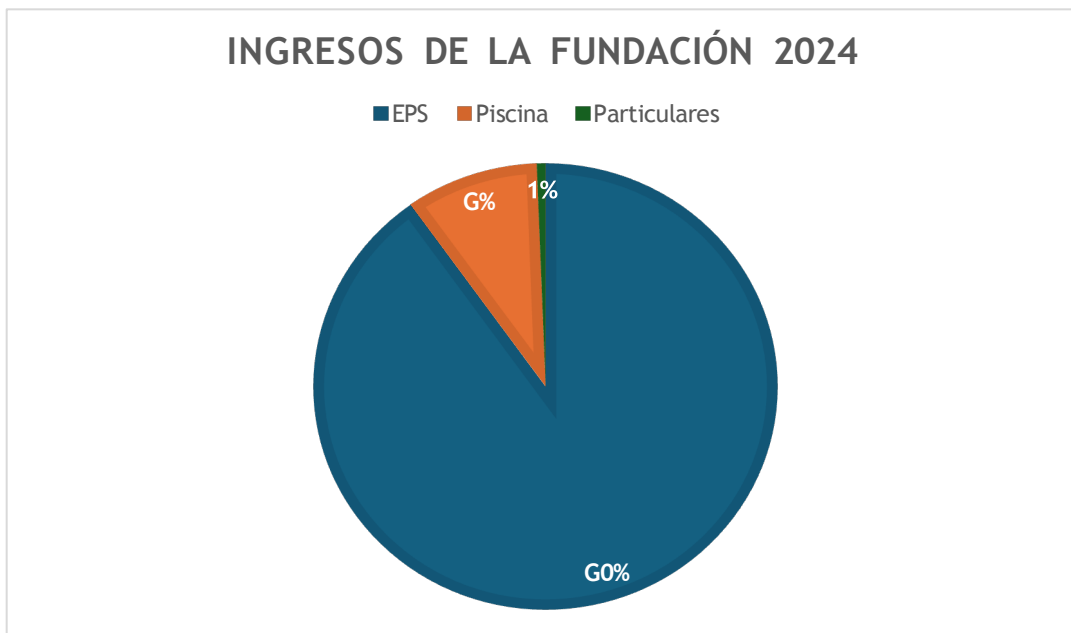
Estructura¹:



5.2. Ingresos

La Fundación COVIDA para 2024 recibió ingresos mensuales principalmente de tres² fuentes: Empresas Prestadoras de Salud (EPS), Piscina y Otros³. La gráfica a continuación enseña que porcentaje de los ingresos pertenecen a cada rubro:

¹ las funciones específicas de cada miembro del cuadro se encuentran en el anexo 1.

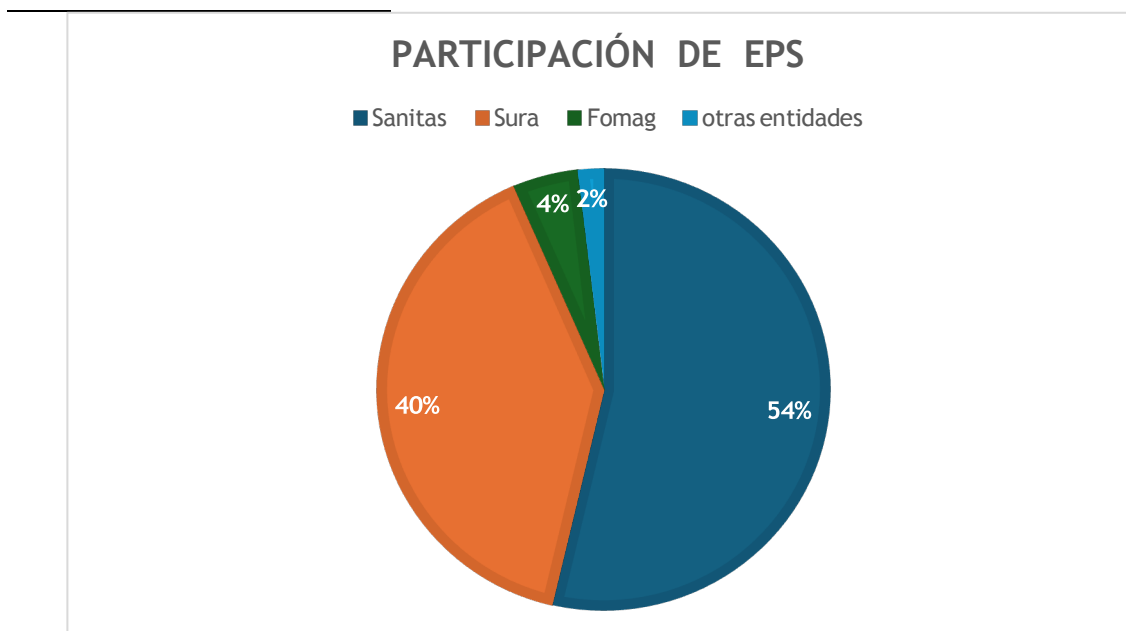


La gráfica demuestra, dada la naturaleza de los servicios la importante dependencia del sistema de salud actual donde es la EPS el actor más importante.

Esto supone riesgos importantes, sin embargo, no son riesgos ajenos a cualquier entidad de la misma naturaleza.

5.3. EPS's

La grafica a continuación detalla la composición del 90% que pertenece al rubro de las EPS:



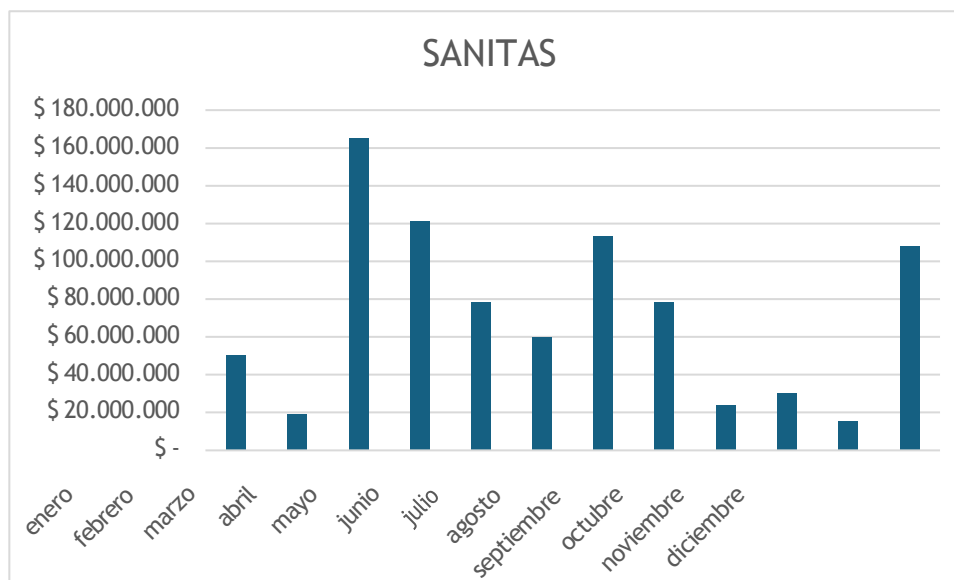
² Para este análisis no se tomaron en cuenta los ingresos no operacionales como las donaciones, los rendimientos financieros, entre otros, presentes en el estado de resultados.

³ ARL's, y servicios prestados con pago anticipado para otras entidades.

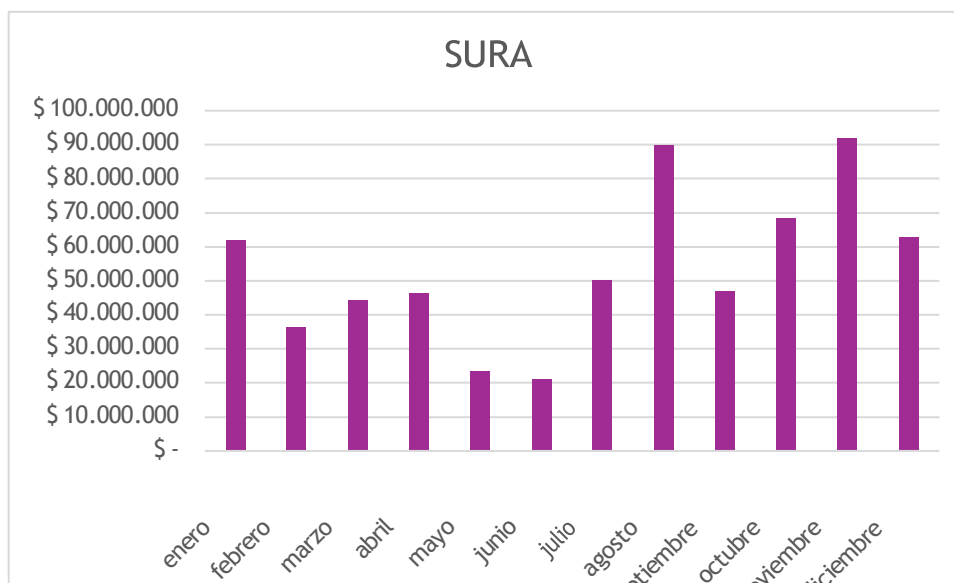
Se evidencia que la EPS SURA aporta el 40% de participación dentro de los ingresos generados por estas entidades, siendo SANITAS el mayor aliado con un 54%.

Para 2024 es importante resaltar que COSMITET ahora FOMAG (entidad que administra la salud de los maestros) fue elegida por el gobierno nacional como un piloto para la implementación de un nuevo modelo donde el Estado entra a tener un rol más administrativo. Eso hace que a pesar de tener un contrato vigente (que sufrió algunas modificaciones) el recaudo sufriera demoras importantes. Actualmente se siguen prestando servicios al FOMAG sin embargo perdió peso respecto al año 2023 alcanzando solo el 4% de participación en los ingresos. Otras entidades con las que se tienen convenios interinstitucionales completan el 100% de la gráfica.

Dada la importancia de SURA Y SANITAS las siguientes gráficas expone el comportamiento mensual de los ingresos (dinero disponible) en 2024 provenientes de estas:



La gráfica anterior y la siguiente no toman en cuenta los valores recaudados en el primer trimestre de 2024 y solo funcionan como un indicador del flujo disponible para las operaciones mensuales de la fundación.



Son los ingresos evidenciados en las anteriores dos gráficas, sumados a los ingresos mensuales de la piscina los que sostienen la operación mensual COVIDA.

Como se puede observar, el comportamiento de las gráficas muestra que el aliado más importante EPS SANITAS presenta una disminución en los recursos

girados en el primer y último trimestre del año, mientras que SURA presenta esta reducción para el segundo trimestre.

Normalmente los giros provenientes de las EPS se ven reflejados en diferentes momentos del mes, agrupando varias facturas de distintos periodos en una misma consignación. Sin embargo, el monto de varias de las consignaciones no refleja la cancelación del valor total de las facturas allí agrupadas, dejando remanentes pequeños en algunas facturas que serán cancelados en meses posteriores.

5.4. Porcentaje de recaudo

Ahora bien, dentro del proceso financiero que consta de: facturación, radicación y recaudo, existe un dato importante que para el presente informe se denominará **porcentaje de recaudo** que corresponde al contraste de lo facturado y radicado Vs lo recaudado.

Es importante tener en cuenta que, dada la naturaleza de los contratos, el tiempo de ingreso es diferente con cada entidad.

Esta es la razón por la cual, durante el primer trimestre de cada año aún se recaudan dineros correspondientes a la facturación de noviembre y diciembre del año inmediatamente anterior.

La siguiente tabla muestra el porcentaje de recaudo a 31 de dic de 2024.

	Facturado	Recaudado	% recaudo
SANITAS	\$ 834.610.708	\$ 630.194.724	76%
Sura	\$ 593.925.751	\$ 544.317.191	92%
Fomag	\$ 147.949.355	\$ 75.018.902	51%

Si se toma en cuenta el año calendario, el porcentaje de recaudo promedio de la fundación es del 73%⁴. Esto debido a la cartera pendiente de recaudo con la EPS SANITAS quién durante el último trimestre de 2024 modificó sus tiempos de desembolso de 45 a casi 90 días. El cambio en el sistema de salud de los maestros y el piloto del gobierno nacional también afectó el recaudo de FOMAG.

Se resalta la cartera sana que presento SURA en el año 2024 alcanzando niveles por encima del 92%.

Nota aclaratoria: existe una diferencia entre la tabla anterior y el estado de resultados presentado por la revisora fiscal, debido a que este análisis no toma en cuenta glosas y devoluciones, además de algunas facturas sin radicar.⁵

⁴ tomando en cuenta los desembolsos correspondientes de enero, febrero y marzo de 2025 el % de recaudo incrementa en promedio hasta un 86%.

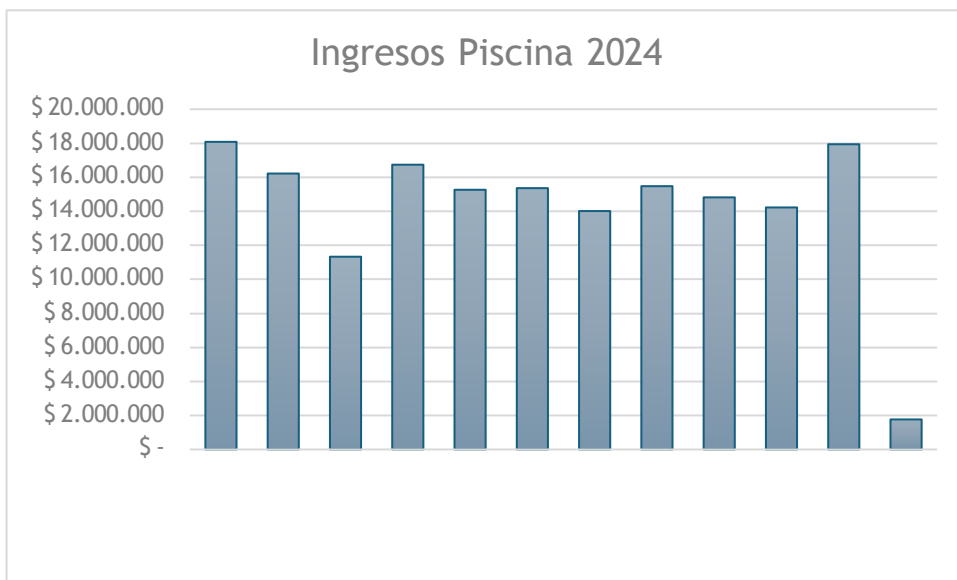
⁵ se corrigen dichas fallas en mes de marzo de 2025.

5.4. Piscina

La piscina dentro de este análisis toma en cuenta solo los servicios prestados a niños y niñas particulares.

El total de ingresos para 2023 fue de \$171'246.500 COP lo cual corresponde a un 9% de los ingresos totales, analizados anteriormente en este informe.

Mensualmente el flujo de ingresos de la piscina se ve de la siguiente manera:



La gráfica anterior enseña un promedio mensual de \$14'270.543 COP, siendo enero y noviembre los meses con mayor venta de servicios con \$18'083.500

COP y \$17'942.250 COP respectivamente. Por otro lado, la gráfica evidencia una dramática disminución en el mes de diciembre alcanzando solo la cifra de \$1'765.000 COP esto debido a los inicios de obra y periodo de vacaciones.

Se evidencia un comportamiento muy similar al del año 2023 en cuanto a venta de servicios y en ingresos. Esto deja ver la capacidad instalada la cual ya está llegando a su máximo nivel.

5.5. Propuesta incrementos salariales

La fundación este 2024 establece como prioridad el plan de estímulos monetarios para sus colaboradores, por lo que se propone un incremento del 11% para el total de estos:

Con el incremento propuesto, el total de salarios pasaría de \$61.368.750 COP a \$70.762.313 COP presentando una variación mensual total de \$9.400.563 COP.

De la misma forma se propone un incremento a los 9 contratistas en la misma proporción (11%) generando un incremento de \$929.500 pasando de \$8'450.000 a \$9'379.500.

Por último, se informa que a partir de este mes de marzo de 2025 se reconocerá económicamente el trabajo de nuestra revisora fiscal, quién por más de 20 años realizó un trabajo impecable de manera ad Honorem.



**FUNDACIÓN SOCIAL SOMOS
CONSTRUCTORES DE VIDA “COVIDA”
NIT. 801.001.406-7**

*Calle 10 Norte No. 17A- 19 Barrio Providencia, Armenia
Teléfono: 734 18 99 Celular: 315 876 72 73
E-mail: fundacioncovid@gmail.com
Web: www.fundacioncovid.org*