

INFORME DE GESTIÓN POR LA DIRECCIÓN
AÑO 2025

MARÍA TERESA MENESES RAMÍREZ
Directora ejecutiva Fundación COVIDA
Año 2025

CONTENIDO

1. Dirección ejecutiva
 - 1.1. Palabras de la directora ejecutiva
2. Área administrativa
 - 2.1. Contratos EPS's y alianzas interinstitucionales
 - 2.2. Unidad de gestión pensional y parafiscales (UGPP)
 - 2.3. EFIGAS S.A.
 - 2.4. Talento Humano
 - 2.4.1. Comités institucionales y política de participación social en salud (PPSS)
 - 2.4.2. Sistema de información y atención al usuario (SIAU)
 - 2.5. Sistema general de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG – SST)
 - 2.6. Sede Fundación Covida
3. Área misional
 - 3.1. Análisis cuantitativo de número de usuarios y número de sesiones año 2025
 - 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. Informe financiero interno (IFI) 2025

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

En el año 2025 se sostuvieron los contratos con las mismas EPS's que el año inmediatamente anterior (FOMAG, EPS Sura, EPS Sanitas, Compensar EPS, Cosmitet EPS, Colmedica medicina prepagada), pólizas (Bolívar, Sura), ARL (Positiva, Bolívar, Sura), también se continua con la cobertura con SOAT y otras instituciones homologas con las que se tienen alianzas interinstitucionales como Neuromental S.A.S, Neuroconexion y P y P Salud S.A.

En cuanto a incrementos de tarifas solo se realizaron incrementos para el año 2025 en dos EPS's: EPS Sanitas (incrementos a partir del 01 de septiembre de 2025) y FOMAG (incrementos a partir del 01 de octubre de 2025) ambas con incrementos del 3% en los procesos terapéuticos integrales (terapia física, terapia ocupacional y fonoaudiología). Para los casos de psicología, para EPS Sanitas se obtuvo el mismo incremento (3%),

mientras que para la misma terapia en FOMAG se logró un incremento del 28% con relación al año 2024. Para las terapias hídricas que siempre se han manejado con todas las EPS's como tarifa propia, para EPS Sanitas se pactó un incremento del 12% y 21% para FOMAG. Estos incrementos sin duda destacan la labor de la directora general, quien con el equipo financiero están siempre velando por las tarifas.

2.2 Unidad de gestión pensional y parafiscales (UGPP)

Iniciando el mes de noviembre de 2025 la Fundación Covida fue requerida por segunda vez por la unidad de gestión pensional y parafiscales UGPP por *“presunto incumplimiento de requisitos para ser beneficiario de los aportes estatales otorgados por los programas PAEF, PAEF MICRO, PAP, Y/O PARO”*. Inmediatamente se recibió la segunda comunicación, se procedió a hacer la debida gestión desde la dirección ejecutiva, María Teresa se comunicó con uno de los directores de la UGPP quien le explico que era una solicitud que estaban haciendo a todas las empresas que habían sido beneficiadas del programa PAEF ya que, debían revisar dentro de su contabilidad si cumplían o no con todos los requisitos para haber accedido a tal. Este funcionario sugirió que se debía enviar un derecho de petición en el cual se diera explicación detalladas del proceso de verificación por parte de Covida para poder estar seguros de que cumplían con los requisitos y que, en el caso de que hubiera algún hallazgo, es decir que alguno de los meses no se cumpliera con el requisito exigido por la UGPP se debía proceder a reembolsar el dinero. El derecho de petición se envió el 24 de noviembre de 2025 y en este se explicaba que, según la revisión realizada por el director financiero, la contadora y revisora fiscal se encontraron hallazgos en dos meses, enero y febrero de 2021, es decir que a esa fecha debíamos reembolsar el dinero correspondiente a el subsidio de esos meses más los intereses que acarreará. El 19 de enero de 2026 se recibió la respuesta al derecho de petición interpuesto por Covida, en donde informaban de manera detallada los *“aportes estatales presuntamente recibidos de manera improcedente”*, los cuales según la UGPP eran todos los meses a los que la Fundación Covida se postuló, en la respuesta enviaban el link de pagos y cuando se accedió a esta se percató no solo que estaban incluyendo meses que no se había recibido subsidio, sino que, estaban todos los meses incluidos (los que se cumplió el requisito y enero y febrero de 2021), al seleccionar todos los meses se observó un gran total de \$176.715.700, siendo que el total desembolsado por la entidad resultado de los 11 meses de subsidio fue de \$62.407.000.

Inmediatamente después de recibir esta respuesta, María Teresa se comunicó con el subdirector de determinación de obligaciones de la UGPP telefónicamente quien le

explico que el cobro no había pasado a cobro jurídico y que se podía volver a verificar el cumplimiento de los requisitos, con el fin de estar completamente seguros de que si se cumplieran con los requisitos durante cada uno de los meses solicitados. Durante esa llamada el funcionario aclaró que, la norma decía que los meses con que se comparaban los ingresos eran los del año 2019 independientemente si se estaba analizando el año 2021, con esta aclaración se cayó en la cuenta de que los ingresos de enero y febrero de 2021 se estaban comparando con los ingresos del año 2020, ya que para la Fundación Covida se había aplicado el método 1, según instructivo de PAE. Sin embargo, al tener conocimiento sobre esta interpretación de la norma, Santiago, director financiero revisó la resolución del ministerio de hacienda por la cual *“se definió la metodología de cálculo de la disminución en ingresos de los beneficiarios del programa de apoyo al empleo formal – PAF, los plazos de postulación, los mecanismos de dispersión y dictó otras disposiciones”*. Al entender que desde Covida se había calculado interpretando de otra manera la norma se procedió a verificar minuciosamente encontrado efectivamente que para los 11 meses de subsidio solicitado si se cumplía con el requisito. Este panorama brinda mucha tranquilidad y a la fecha solo se está esperando que respondan desde la UGPP cuál es el siguiente paso a seguir, pues se está solicitando que borren del sistema los montos a deber.

2.3 EFIGAS

A continuación se describe el proceso jurídico que lleva actualmente la Fundación Covida con la empresa Efigas S.A, caso que se encuentra bajo el acompañamiento del abogado Jair Darío Gómez contratado especialmente para tal y quien como parte de una respuesta enviada a la Alcaldía de Armenia describe detalladamente el proceso en el siguiente escrito:

El día 17 de junio de 2025 recibimos, vía correo electrónico, oficio de la empresa Efigas S.A E.S.P nit **800.202.395 – 3**, oficio sin número con asunto: **“Ajuste retroactivo por contribución de solidaridad”**, en el cual entre otros aspectos se indica que: (...) *“Dentro de los hallazgos encontrados en el proceso anteriormente mencionado, se encontró que durante un periodo determinado a usted como usuario se le aplicó la exención del pago de contribución sin que se hubieran allegado los soportes y evidencias al cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos. Incluso, en algunos casos, no fue de recibo por parte del Ministerio de Minas y/o La Contraloría, soportes entregados por Efigas y que fueron gestionados de manera autónoma por nuestra empresa en el transcurso de la auditoría, por haberlos considerado estas entidades como extemporáneos y por lo tanto calificar como no procedente la exención*

aplicada y exigir el reintegro al Fondo de Solidaridad y Redistribución de Ingresos de la nación, de las contribuciones no facturadas ni recaudadas.

Es importante recordar que las contribuciones al consumo de gas natural ostentan la calidad de tributo de procedencia legal y no obedecen a un bien o prestación del servicio de gas natural por res y por ello, son consideradas recursos públicos y no son patrimonio de Efigas como empresa prestadora de Servicios públicos y adicionalmente al cobro y facturación de éstos no le es aplicable lo establecido en el artículo 150 de la ley 142 de 1994 en lo relacionado con cobros inoportunos.

En consecuencia, EFIGAS GAS NATURAL S.A E.S.P. procederá con el ajuste y cobro retroactivo de la contribución correspondiente que equivale a la suma de \$18.509.027, por las razones ya expuestas y dará traslado de estos recursos a favor del Fondo de Solidaridad y Redistribución de Ingresos., tal como lo reitero (SIC) el Ministerio de Minas y Energía en el proceso de auditoría realizado por esta entidad. (...)".

El día 25 de junio de 2025 se recibió visita de funcionario de la Empresa EFIGAS quien reiteró lo dicho en el correo electrónico antes mencionado, ante lo cual se manifestó por parte de la FUNDACIÓN COVIDA el total desacuerdo con este inesperado cobro.

En atención al referido correo electrónico y a la referida visita, el día 27 de junio de 2025, la FUNDACIÓN COVIDA presentó Derecho de Petición ante la Empresa EFIGAS, al cual le asignaron el radicado **115426044**. En dicho escrito, entre otras peticiones se solicitó fuera indicada con claridad cómo se llegó a la liquidación del valor de **\$18.509.027**; y, se volvió a reiterar no estar de acuerdo con el cobro de esta suma por concepto de retroactivo por contribución de solidaridad.

La respuesta al derecho de petición de información fue notificada por aviso el día veintitrés (23) de julio de 2025.

La FUNDACIÓN COVIDA, de cada cuenta mensual emitida por EFIGAS S.A. E.SP. y cuyo código de contrato es el 42826, al inmueble ocupado por la FUNDACIÓN COVIDA siempre ha cancelado oportunamente el cargo básico mensual y el valor del consumo del servicio público de gas domiciliario.

EFIGAS ha venido incluyendo la cifra de \$18.509.027 como valor en reclamo. La FUNDACIÓN COVIDA presentó el 25 de julio de 2025 recurso de reposición y en subsidio de apelación. El cinco (05) de agosto de 2025, EFIGAS S.A. E.S.P. dio respuesta al recurso de reposición presentado por FUNDACIÓN COVIDA, cuyo radicado es No. PQR-2025-15050 confirmando su decisión. Consecuencialmente se surtió el recurso de apelación ante la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios. A la fecha de entrega del presente informe, aún no se ha recibido respuesta a dicho recurso de apelación.

2.4 Talento Humano

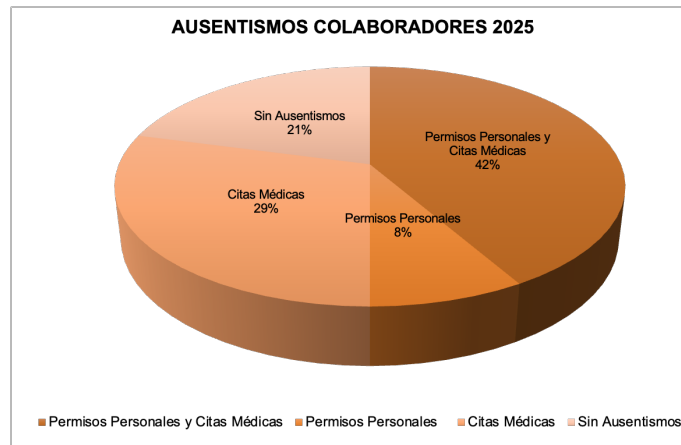
Durante el año 2025 se continuo con la estrategia organizacional de lideres y directores: líder misional, líder de admisiones, líder administrativo y director financiero. Esta nueva organización por procesos y lideres permitió que la directora ejecutiva se centrara un poco más en gestión, en resolución de conflictos de tipo jurídico, administrativo y de relacionamiento interinstitucional que se requiere para llevar a Covida a un “segundo nivel”. Esta forma de delegar procesos y personas en los lideres de áreas ha permitido no solo empoderamiento de los lideres sino fluidez en los procesos y sin duda un mejor ambiente laboral. Los colaboradores sienten que tienen quien los escuche, quien esté presente todo el tiempo, quien ayude a solucionar conflictos y por su puesto tienen claro el nivel jerárquico.

Es importante resaltar que durante el año 2025 no se presentaron tantas renunciaciones como el año anterior, en total tres (3) las cuales según se analizó con la líder misional obedecen a casos muy puntuales como cambio de ciudad, problemas personales y una licencia de maternidad en la que la profesional priorizó el vínculo con su hijo. Esto permite resaltar la labor de la líder misional frente al talento humano y refuerza las estrategias y decisiones que se vienen tomando desde la dirección ejecutiva para que el talento humano en Covida siga siendo uno de los pilares más importantes. Actualmente los procesos de reclutamiento de talento humano se hacen con una primera entrevista por parte de la/el líder del proceso y la líder administrativa quien hace funciones de líder de talento humano quienes filtran de manera operativa el nuevo personal y una última entrevista con la directora ejecutiva quien profundiza más en la “mística y el corazón” de la institución y explica el tipo de contratación.

A continuación, se muestra el análisis de ausentismos de talento humano de todo el equipo de trabajo de la Fundación: para el año 2025 se tuvo un equipo compuesto por 24 colaboradores. Y según los datos recopilados por la administradora como parte de su labor de apoyo en el área de talento humano se concluye que en total se registró un porcentaje de 92% de ausentismos, principalmente por permisos personales y citas médicas. El 42% (10 personas) combinó ambos motivos, el 29% (7 personas) se ausentó solo por citas médicas, el 8% (2 personas) por permisos personales, y el 21% (5 personas) no registró ausencias.

es importante resaltar que, dentro del plan de incentivos del bienestar del empleado, todos los colaboradores cuentan con un beneficio de determinados días al año para uso de estos con finalidades personales, también es importante hacer la salvedad que en ninguna circunstancia se le niega un permiso de índole medico a ninguno de los

colaboradores. Sin embargo, solo uno de los colaboradores pidió 14 permisos en el año 2025, es importante resaltar que esta última es una colaboradora con una condición medica especial y que no es una colaboradora misional y mucho de su trabajo o tiempo gastado en sus citas médicas es recuperado sin faltar a sus compromisos y obligaciones contractuales.



Gráfica porcentajes de ausentismo colaboradores Fundación Covida

Definitivamente este análisis permite al área administrativa y de talento humano conocer a profundidad no solo el ausentismo de los colaboradores sino de forma articulada con la asesora de SST llevar un registro de enfermedades y/o condiciones medicas que finalmente darán paso a crear estrategias preventivas frente a enfermedades laborales. Así mismo, a partir de estos datos se podría modificar el número de permisos personales en el año según el área de trabajo.

Existen temas relacionados con la disponibilidad del talento humano de la Fundación que son manejados por la líder misional y la líder de admisiones, ya que los tema

En el área de talento humano, el cual es principalmente llevado a cabo por la administradora y la directora ejecutiva se analizan temas como: número de usuarios por valorar, horarios, disponibilidad de profesionales para valoraciones, estrategias de brigadas y demás relacionados con la oportunidad de cita se maneja directamente por parte de la líder misional y la líder de admisiones, quienes en conjunto han logrado sobrellevar de manera muy satisfactoria este tipo de situaciones cumpliéndole siempre al usuario con la oportunidad de cita. En cuanto a atención de usuarios de terapia hídrica se vio la necesidad de implementar dos horarios más durante la semana (6:00a.m a 7:00a.m y 7:00p.m a 8:00p.m), dichos grupos de terapia fueron abiertos gracias a la disponibilidad de las terapeutas y auxiliares quienes según su tipo de

contrato reciben la remuneración adecuada, siendo horas extras y/o nocturnas, todo esto teniendo en cuenta tanto la reforma laboral como el reglamento interno de trabajo por el cual se rigen las normas en Covida.

En el año 2025 se continua con el contrato de aprendiz con el SENA con las mismas características que el año anterior.

Los planes de incentivos del bienestar del empleado se siguen llevando de la misma manera que años anteriores, es decir que no ha habido modificaciones a este programa. Es importante resaltar que, según comentarios de los colaboradores, la gran mayoría de estos se sienten muy bien con los beneficios que este plan ofrece y cada uno hace uso de estos a su conveniencia, respetando por su puesto las “condiciones de uso” descritas en el mismo.

La líder misional quiso motivar a su equipo a capacitarse en diferentes temas y como resultado de esta propuesta el equipo misional asistió a actividades académicas de la Sociedad Latinoamericana de Rehabilitación (SOCILAR) y el Congreso Colombiano de Medicina Física y Rehabilitación (ACMFR), en la ciudad de Pereira, capacitándose sobre la realización de elementos posturales en yeso para niños con discapacidad; actualización de intervenciones fisioterapéuticas, taller de vendajes funcionales, revisiones sistemáticas: revisiones de alcance para clínicos y el sexto sentido del movimiento: taller de propiocepción, estos espacios de actualización nos brindaron conocimientos técnicos y científicos, para informarnos de tendencias actuales y novedosas.

2.5.1. Comités institucionales y política de participación social en salud (PPSS)

En la institución se cuenta con una profesional especialmente designada para ejercer el liderazgo y la supervisión de los comités institucionales, ya que, a pesar de que es el talento humano (misionales y administrativos) el encargado de la ejecución de los comités y todas sus funciones, se considera necesario una profesional con la idoneidad y conocimiento para hacer seguimiento, auditorias y el cumplimiento institucional de la política de participación social en salud PPSSS.

Durante el año 2025 se destacó el espíritu de colaboración y buena disposición por parte del talento humano de cada comité para la ejecución de actividades y el desarrollo de cronogramas del plan de capacitaciones, lo que favoreció directamente el cumplimiento de objetivos propuestos para este periodo. Se nombran a continuación

todos los comités institucionales y cabe resaltar que cada uno está regido y constituido por la normatividad vigente: Copasst, comité de convivencia, comité de caídas, comité identificación del paciente, comité humanización, comité de historia clínica, comité científico, comité de ética, comité de violencia sexual, comité GAGAS, comité de calidad, comité PAMEC, comité de emergencias, comité de infecciones asociadas a la atención en salud, comité SIAU, comité política de participación social en salud PPSSS. Es importante resaltar que la Fundación Covida cuenta con un

Eje: Política de Participación Social en Salud (PPSS) y SIAU

- Empoderamiento Ciudadano: Se ejecutó el 100% del plan educativo para usuarios y comunidad, abordando temas legales obligatorios como Deberes y Derechos, Autocuidado y Mecanismos de Participación.
- Fortalecimiento del Control Social: Se brindó apoyo técnico y administrativo constante a la Asociación de Usuarios y al Comité de Ética, logrando mantener el reconocimiento oficial ante la Secretaría de Salud Departamental.
- Cultura Institucional: Se implementaron concursos internos y estrategias creativas que aumentaron el dinamismo en las sesiones educativas, logrando que el talento humano se apropie de la política de participación como un valor institucional.

Eje: Gestión de la Calidad y Seguridad del Paciente (SOGC)

- Cumplimiento Normativo: Se avanzó significativamente en la actualización documental de estándares críticos como Historia Clínica, Comité Científico, Identificación del Paciente y Prevención de Caídas.
- Mejora de Procesos (PAMEC): El apoyo directo a los comités misionales permitió una mejor organización archivística y de evidencias, alineando la operación con las exigencias de los entes de control.
- Capacitación Especializada: El personal participó activamente en asistencias técnicas y diplomados en Seguridad del Paciente, garantizando que el servicio de rehabilitación sea seguro y de alta calidad.

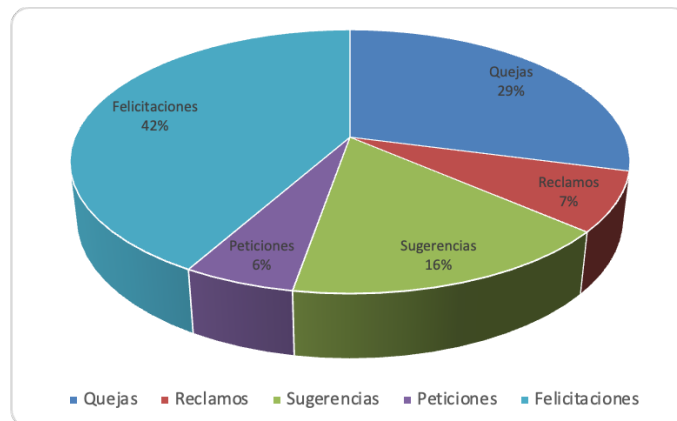
2.5.2. Sistema de información y atención al usuario (SIAU)

A continuación se describe la gestión realizada por el Sistema de Información y Atención al Usuario (SIAU) durante el año 2025, destacando las actividades desarrolladas y el análisis de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones dando cumplimiento a la normatividad vigente que regula sus funciones. El SIAU continúa siendo un componente esencial para garantizar la calidad en la atención, fortalecer la comunicación con los usuarios y promover procesos de participación ciudadana en salud.

Actividades desarrolladas durante el año 2025:

- Revisión y actualización del formato de PQRSF implementado en la Fundación COVIDA, el cual fue ajustado teniendo en cuenta las observaciones y recomendaciones brindadas en la asistencia técnica con el líder del servicio de atención a la comunidad – SAC Daniel Eduardo Fonseca Mejía.
- Revisión de la actualización de la circular externa 202315100000010-5 de 2023 de la Superintendencia Nacional de salud, por medio de la asistencia técnica del líder del servicio de atención a la comunidad – SAC Daniel Eduardo Fonseca Mejía.
- Apertura de los buzones de PQRSF de la Fundación COVIDA una vez a la semana en compañía de un usuario y la representante del SIAU, diligenciando el acta de apertura del buzón.
- Clasificación de las PQRSF en la matriz de SIAU a cargo de la representante del SIAU y brindando las respuestas a los usuarios durante los 15 días hábiles redactadas por la representante del SIAU y revisadas por la líder administrativa.
- Todas las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones son respondidas de forma escrita con copia al usuario y a la Fundación COVIDA, reposadas en la carpeta de PQRSF, seguido a esto las felicitaciones son compartidas por medio de una plantilla de video, que motiva y reconoce a los profesionales y/o colaboradores en general cuando son referenciados en las felicitaciones. Dicho video se comparte en el grupo de colaboradores de WhatsApp de Covida.

A continuación, se adjunta de manera gráfica el porcentaje de PQRSF reportadas en el año 2025:



Gráfica porcentaje de PQRSF Fundación Covida, año 2025

- Se realizaron tareas de garantía de la política de participación social en salud dentro de las cuales se llevaron a cabo actividades en educación a la comunidad en

- general, tales como: deberes y derechos en salud, uso de los canales de comunicación y mecanismos de participación, difusión de las instancias, entre otras.
- Asistencia permanente a las reuniones del Comité de ética asistencial y Asociación de usuarios.
 - Asistencia permanente a las reuniones de la RED SIAU, difusión y divulgación de los temas tratados.
 - Asistencia a capacitaciones realizadas por entes territoriales y nacionales en temas de relevancia, para su posterior difusión al talento humano y comunidad en general (Superintendencia de Salud, Contraloría, Defensoría, Ministerio de Salud entre otras).
 - Gestión y ejecución de actividades que permitan la apropiación de la PPSS y el reconocimiento de las funciones del SIAU (concurso interno de la PPSS, capacitaciones al talento humano, educación a los usuarios y acompañantes, continua formación y asistencia por los representantes, entre otras).
 - Asistencia y gestión satisfactoria en la auditoría realizada por parte de la Secretaría de salud municipal en temas del SIAU.

El SIAU reafirma su compromiso con la mejora continua, la participación activa de los usuarios y la transparencia en la gestión institucional. Los avances alcanzados durante este año reflejan el esfuerzo conjunto de los equipos involucrados y el fortalecimiento de los canales de atención, garantizando respuestas oportunas y un servicio centrado en las necesidades de la comunidad. Continuaremos trabajando en la implementación de estrategias que permitan optimizar los procesos, promover la satisfacción del usuario y consolidar una atención humanizada y de calidad en cada interacción.

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

A continuación, se hace un breve informe de los estándares más relevantes del sistema (SG – SST), destacando entre ellos, el cumplimiento de la implementación del sistema ante la ARL en cumplimiento a la normatividad vigente, la estadística en la accidentalidad laboral y derivado de esta el ausentismo. También se destaca el cumplimiento del plan de capacitaciones y plan de trabajo anual:



Informa que la empresa FUNDACION SOCIAL SOMOS CONSTRUCTORES DE VIDA COVIDA con Nit 801001406 , se encuentra afiliada a ARL SURA.

En cumplimiento de la normatividad vigente, actualmente se encuentra implementando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y para ello, FUNDACION SOCIAL SOMOS CONSTRUCTORES DE VIDA COVIDA aplicó la herramienta diagnóstica de la Resolución 0312 de 2019 el 02/12/2025 cuyo resultado se presenta en este informe.

La autoevaluación de los Estándares Mínimos es realizada por el empleador según el artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019, y los datos ingresados obedecen única y exclusivamente a su criterio como empresa. ARL SURA no suministra o diligencia información, ni es responsable de los resultados que de ella se generen.

El resultado obtenido es:

Item 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

De acuerdo a su porcentaje de implementación del 100.0 su resultado es ACEPTABLE.

La empresa es responsable en el desarrollo de las actividades para dar cumplimiento a los requisitos normativos legales vigentes, al monitoreo, disminución y control de los riesgos como también a la implementación total del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando el bienestar de sus trabajadores.

La presente comunicación se expide a solicitud de la empresa el 02/12/2025.

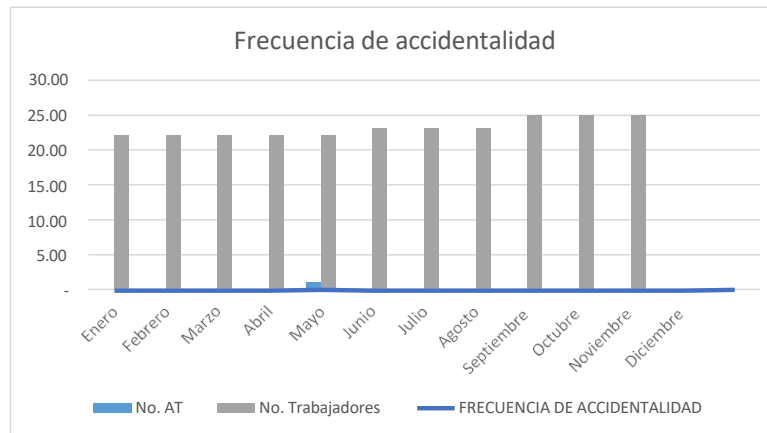
Atentamente

Gerencia Técnica ARL Sura

Código transacción:

6609504

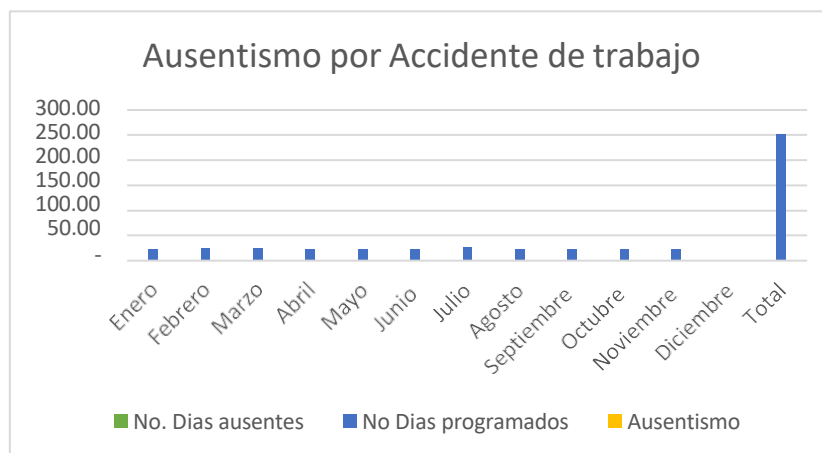
Accidentes de trabajo reportados durante el año 2025



Gráfica accidentes de trabajo año 2025

Se reporta 1 evento el 30 de mayo del 2025, a la colaboradora Nathalia Carreño Herrera, el cual fue calificado como no accidente de trabajo por la ARL SURA. Debido a que no se encontró un mecanismo que cause la lesión ya que el evento se produjo derivado a un movimiento voluntario del brazo, sin que se asociara a manipulación de cargas, golpes o movimientos repetitivos.

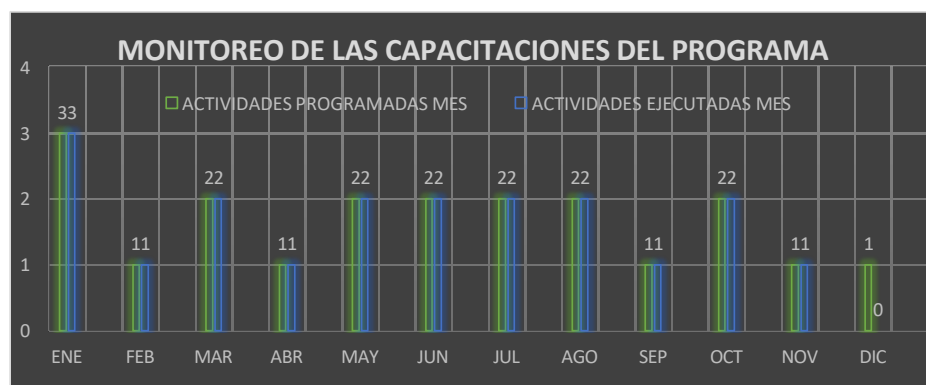
Ausentismos por accidentes de trabajo reportados durante el año 2025



Gráfica ausentismos por accidentes de trabajo año 2025

No se registra ausentismo en el talento humano de la Fundación Covida por accidentes o enfermedades calificadas de origen laboral.

Cumplimiento del plan de capacitaciones:



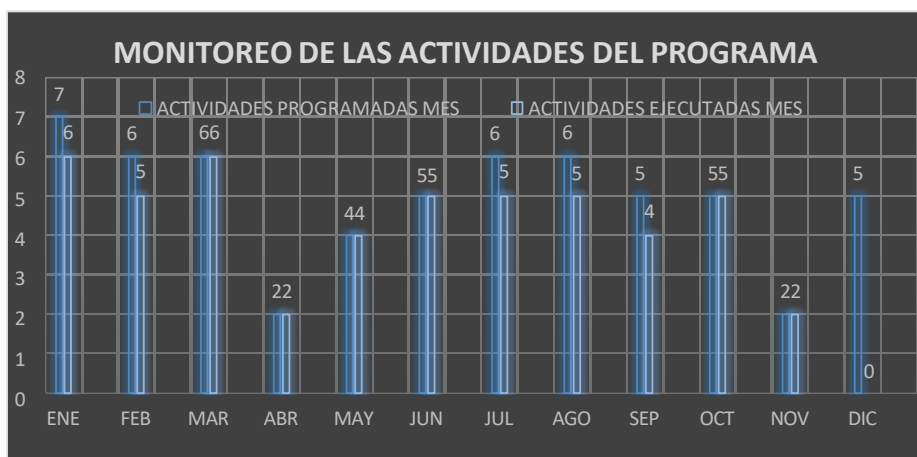
Gráfica plan capacitaciones SST año 2025

Se evidencia cumplimiento de lo planeado hasta la fecha, se han realizado capacitaciones con profesionales como psicólogo y experto en emergencias, para dar las capacitaciones, con recursos de la responsable del SG-SST.

Plan de trabajo anual:

En este plan se enmarcan todas las actividades del sistema SST programadas y realizadas durante el año 2025

Las actividades pendientes por ejecutar se están gestionando con ARL y se trata de acompañamiento con profesional en prevención de riesgo químico y fisioterapeuta, que no ha sido posible conseguir por ARL, en el plan de trabajo del 2026 se debe proponer la gestión de recursos desde la Fundación.



Gráfica actividades SST año 2025

A lo largo del año 2025 se realizaron otras actividades desde el sistema de SST, tales como: semana de la salud, preparación simulacro de emergencias, actividad de reconocimiento día del trabajador.

2.6 Sede Fundación Covida

Durante el año 2025, la gestión administrativa, en cumplimiento de los objetivos institucionales, se enfocó en garantizar el mejoramiento de la infraestructura y el adecuado funcionamiento. con el fin de asegurar espacios adecuados para el desarrollo de las actividades y la misión institucional, para ello, se priorizó la preservación de la infraestructura y la ampliación de algunos espacios, así como la ejecución de mantenimientos preventivos y correctivos, tal y como se tiene el cronograma anual. Estas acciones permitieron asegurar la calidad en la prestación de los servicios, el óptimo funcionamiento de los equipos y las condiciones óptimas de la sede.

El mayor gasto correspondió a obra donde se realizaron adecuaciones de duchas, adecuación de vestidores y baños en el área de la piscina, ampliación y unificación del consultorio de fisioterapia, mantenimiento de resane, pintura, humedades, mantenimiento de canales, reparación y corrección de goteras

También se realizó la reparación de la piscina en el marco de la garantía del contrato de obra ejecutado a finales del año 2024 e inicios del año 2025. A mediados de febrero de 2025, se evidenciaron deterioros prematuros en la pintura, desgaste de las superficies y levantamiento del sellado (silicona).

Ante esta situación, se inició el proceso de solicitud de garantía al proveedor, remitiendo las evidencias correspondientes vía correo electrónico; sin embargo, no se obtuvo una respuesta satisfactoria. Posteriormente, desde la dirección ejecutiva se tomó la decisión de desplazarse a la ciudad de Medellín, donde se encuentran las oficinas de Carpini

S.A., con el fin de sostener una reunión directa con el Gerente de dicha empresa. Gracias a esta gestión, se logró que el proveedor reconociera la garantía y se estableciera un acuerdo para la ejecución de las reparaciones, en el cual la Fundación Covida debía asumir los gastos alimentación y hospedaje del personal que enviaron.

Los servicios de aseo, vigilancia y fumigación reflejan el compromiso institucional con la salubridad, la seguridad y la protección integral de la sede, los usuarios y los colaboradores. La implementación de rutinas permanentes de limpieza y desinfección garantiza espacios adecuados para la atención de usuarios y el desarrollo de las actividades diarias, minimizando riesgos sanitarios.

La inversión económica en insumos para terapias y mantenimiento biomédico asegura la continuidad de los servicios y de los procesos terapéuticos, la calidad de las terapias y la seguridad de usuarios y terapeutas. Esta inversión contempla la compra y adquisición de materiales, equipos y suministros así como el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos biomédicos utilizados en la atención.

En cuanto al bienestar del empleado es importante destacar que, los beneficios otorgados a los empleados, en conjunto con la entrega de dotación, la realización de exámenes médico-laborales y las celebraciones especiales entre otros, contribuye significativamente al fortalecimiento del clima laboral y a la motivación del equipo de trabajo. Estas iniciativas promueven el reconocimiento del esfuerzo, el sentido de pertenencia y la integración entre los colaboradores, generando un ambiente laboral más positivo y participativo. Asimismo, este tipo de acciones favorece el bienestar emocional del personal, incrementa el compromiso con los objetivos institucionales y mejora los niveles de satisfacción laboral. Como resultado, se impacta de manera directa en la productividad, la calidad del servicio prestado y la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y el trabajo en equipo.

A continuación, se muestran algunas fotografías de mantenimientos correctivos, preventivos, garantías, reparaciones, compras, entre otros, que se realizaron bajo la supervisión de la administradora y aprobación del director financiero. Todo con el fin de preservar la sede y brindar cada día un espacio y servicios seguros y de calidad a los usuarios, familiares y equipo de trabajo de la Fundación Covida.





Dentro de otras gestiones administrativas, se realizó seguimiento a la recuperación de recursos correspondientes a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), por cobros de mayor valor en este aporte de seguridad social. Así mismo se realizó ajuste de pagos pendientes en aportes a pensión derivados de las medidas de alivio adoptadas durante la emergencia por COVID-19 en el año 2019, un alivio otorgado por el gobierno en 2020 para los meses de abril y mayo facilitando el pago de aportes por parte de las empresas, en el 2024 la corte declaró inexecutable este decreto (decreto 558 abril de 2020), por lo tanto se realizaron las correcciones a través de las respectivas planillas.

Bajo la supervisión de la Dirección Ejecutiva y con el acompañamiento del área jurídica, se realizaron las contestaciones de acciones de tutela en las que, si bien la Fundación no es la accionada, se encuentra vinculada por el juez para que se pronuncie sobre los hechos del caso. Así mismo, se proyectaron respuestas a derechos de petición interpuestos por usuarios actuando como facilitadores para las EPS Sura y EPS Sanitas cuando la EPS tiene un desacato de tutela y solicita a Covida información relevante del caso.

Es muy importante mencionar que para finales del año 2025, después de una minuciosa cotización, algunos comités directivos y bajo el criterio profesional del técnico y del asesor de operaciones, se tomó la decisión de comprar una bomba de calor, un sistema nuevo de calentamiento de tipo eléctrico para la piscina terapéutica. Este cambio obedeció a la necesidad de mejorar el quipo, ir un poco a la vanguardia de la tecnología y reducir significativamente el valor de la facturación del servicio de gas domiciliario. Se espera que aunque habrá aumento en el valor de la factura de electricidad, entre los dos servicios públicos se compense el valor y no supere lo que se venía cancelando de gas domiciliario.

A continuación, se presenta el detalle de algunos gastos, recuperación de dinero e inversión en activos a cargo de la líder administrativa. Quien a través de su gestión interna con el director financiero logra los recursos económicos para correcto funcionamiento operativo y locativo de Covida. Es importante resaltar que sin esta gestión la Fundación no podría operar desde el nivel misional y administrativo.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	VALORES
GASTOS DE OBRA SEDE EN GENERAL Y REPACION PISCINA (gatos de garantía de piscina terapéutica)	\$ 56.489.218
SERVICIO DE ASEO ANUAL (convenio Telesai)	\$ 32.947.602
ELEMENTOS DE ASEO Y CAFETERIA	\$ 12.678.142
UTILES, PAPELERIA Y FOTOCOPIAS (misional y administrativo)	\$ 5.892.667
SERVICIO DE VIGILANCIA Y MONITOREO (empresa vigilancia)	\$ 1.525.421
SERVICIO DE FUMIGACION ANUAL	\$ 2.203.880
GASTOS LEGALES (tasas de Supersalud y renovación de cámara de comercio)	\$ 4.082.367
SERVICIOS DE REPARACION, MANTENIMIENTO ADECUACION E INSTALACION (otros gastos que no se incluyen en obra)	\$ 24.330.571
DOTACION Y EXAMENES MEDICOS LABORALES	\$ 11.261.743
RECOLECCION DE RESIDUOS (empresa RH)	\$ 1.186.020
CALIBRACION Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS BIOMEDICOS	\$ 4.188.218
INSUMOS PARA TERAPIAS	\$ 6.073.698
INSUMOS Y QUIMICOS PISCINA TERAPEUTICA	\$ 11.390.767
MOVILIARIO DE OFICINA (sillas, descansapiés)	\$ 4.544.782
OBSEQUIOS Y CELEBRACIONES ESPECIALES (bienestar del empleado)	\$ 6.907.845
RECUPERACION DINERO ARL	\$ 4.379.700
BOMBA DE CALOR (calentador piscina terapéutica)	\$ 26.350.000

3. Área misional

El área misional de la Fundación Covida es quizá una de las áreas más organizadas en este momento dentro del esquema institucional, el nombramiento y empoderamiento que se le ha otorgado a la líder misional ha hecho que tanto los compañeros de otras áreas, como todo el equipo misional y los directivos estén plenamente orgullosos y tranquilos del desempeño de la líder misional. Ha habido situaciones a lo largo del año que han sido directamente subsanadas por la líder sin necesidad de escalar a la directora ejecutiva, lo cual mide la capacidad de resolución de conflictos de esta, el liderazgo y la idoneidad para ejercer el cargo. Constantemente la líder está pendiente de las necesidades del equipo misional tanto a nivel de materiales y elementos terapéuticos, como de conflictos entre el equipo y/o situaciones con usuarios que

ameriten de su intervención. De igual forma, vela por el cumplimiento de las funciones a nivel contractual y por las actividades que el equipo misional tenga a cargo.

Para conmemorar las fechas especiales se hizo invitación a usuarios, sus familias y a todos los colaboradores para visibilizar, concientizar, crear un entorno inclusivo; además de permitir espacios para realizar actividades lúdico terapéuticas brindando nuevas experiencias para los niños y las niñas de la Fundación. En el año 2025 se destacan conmemoraciones de fechas especiales como el día de los niños, donde se realizó un concurso de disfraces, promoviendo la conciencia ambiental y la creatividad en los niños y sus familias; se premiaron los 4 participantes con mayor número de votos (votación que se realizó por medio de las redes sociales); nuestros aliados PARQUE DEL CAFÉ y TXS STK & BRGRS se vincularon con bonos. También se conmemoro el Día Internacional de las Personas con Discapacidad se llevó a cabo una actividad vivencial que se llamó “*Sintiendo la Discapacidad*”, permitiéndole experimentar de primera mano a padres, cuidadores y funcionarios de la institución “la discapacidad” con el fin de generar conciencia sobre los retos físicos, sensoriales y de desplazamiento que enfrentan algunas personas en su vida diaria. En diciembre se celebró la tradicional novena de navidad, día en que todos los niños y niñas de la Fundación se desplazan a la sede y comparten en familia con el equipo terapéutico, administrativo y directivo la novena y reciben un regalo de navidad. Este año los regalos fueron donados como en años anteriores por la constructora Márquez y Fajardo y además alguno de ellos comprados por la Fundación Covida.

A continuación, algunas fotos conmemorativas de estos momentos descritos:





Fotos día de los niños y celebración de navidad Fundación Covida

3.1. Análisis cuantitativo de número de usuarios y número de sesiones año 2025

Análisis cuantitativo del número de usuarios año 2025:

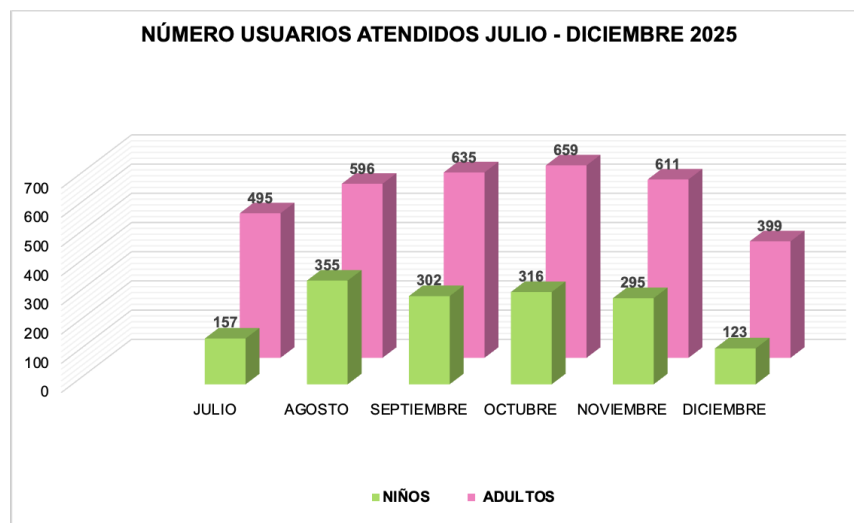
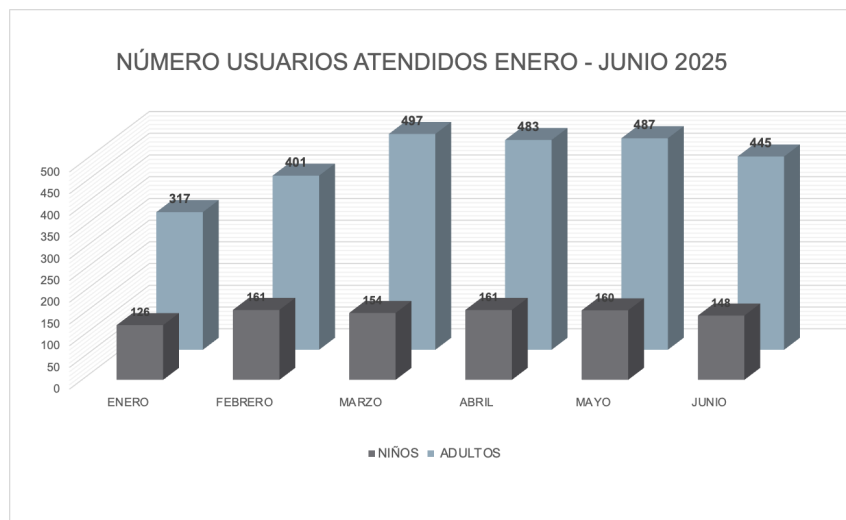
Llevar una trazabilidad del número de usuarios que asisten de manera mensual a la Fundación Covida permite un seguimiento del impacto social que se está genera en la comunidad, de igual forma permite analizar la deserción o abandono de los procesos terapéuticos, lo que conlleva a realizar análisis tanto terapéuticos como socio económicos que arrojan resultados de la condición económica de las familias del usuario y del compromiso que tienen como red de apoyo con la persona con discapacidad.

Las gráficas permite observar el número de usuarios (niños y adultos) que asistieron mensualmente durante el año 2025 a la Fundación Covida, independientemente de las terapias o procesos terapéuticos a realizar. De igual forma, permite analizar que la pirámide poblacional de la ciudad y del departamento continua cambiando, en donde hoy en día son más los usuarios adultos que asisten a la Fundación, bien sea por una discapacidad de origen neurológico o de nacimiento o por alguna condición adquirida a lo largo de su vida adulta y que requiere de una óptima rehabilitación. Cabe resaltar que los niños y niñas en edades entre 0 y 12 años siguen siendo el pilar y base de la metodología Covida, logrando intervenir de manera oportuna a los niños y niñas en los años más cruciales de su infancia, por su puesto sin dejar de lado la formación a padres, madres y/o cuidadores como co – terapeutas.

Al realizar una comparación entre los gráficos y los dos semestres del año se puede observar un aumento significativo en el número de usuarios (niños y niñas) para el

segundo semestre del año. Este aumento es muy importante para la Fundación, ya que demuestra que la adherencia a los procesos terapéuticos aumentó y que existe mayor credibilidad en los servicios brindados por Covida, tanto en los padres y/o cuidadores de los usuarios como en los médicos especialistas que remiten a los procesos terapéuticos. Sin duda en el mes de diciembre se observa una disminución, la cual obedece principalmente a la temporada de vacaciones.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE NÚMERO DE USUARIOS



Fuente: Sistema de información Medifolios. Fundación COVIDA.

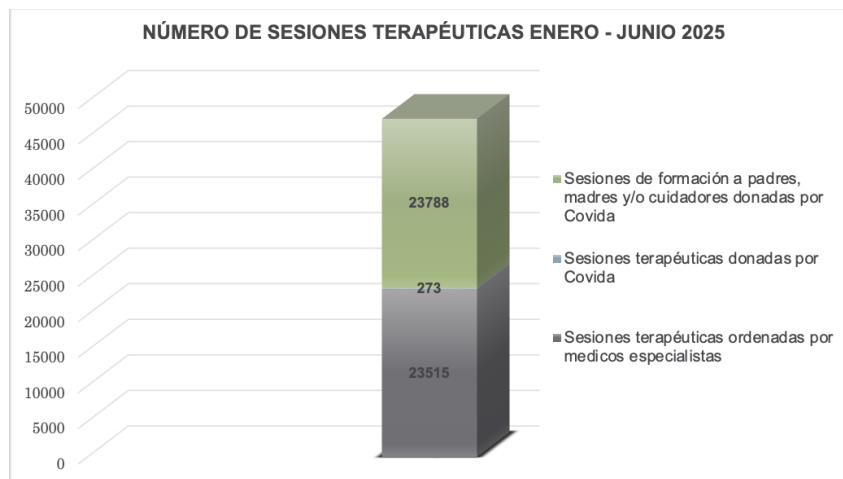
Análisis cuantitativo del número de sesiones terapéuticas año 2025:

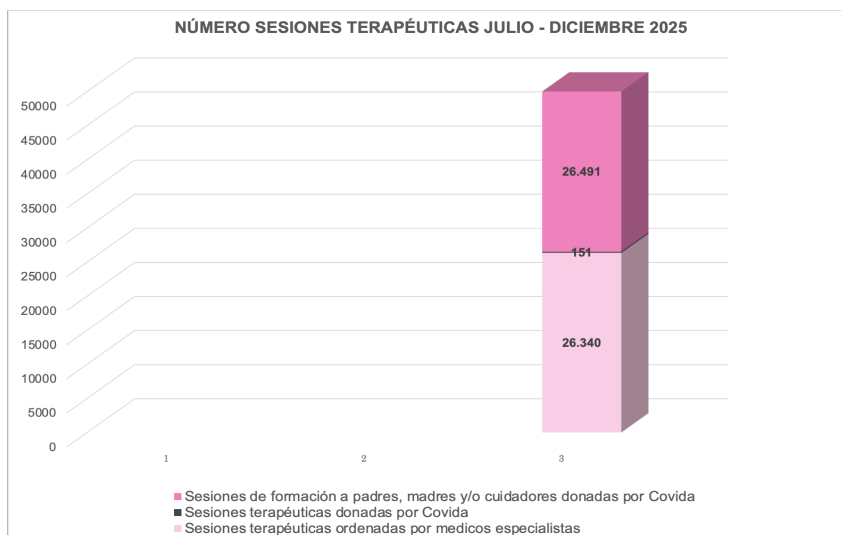
A continuación se ilustra el número total de sesiones terapéuticas realizadas en la Fundación Covida a los usuarios durante el primer y segundo semestre del año 2025, es decir, las que ordenan los médicos especialistas a cada uno de los usuarios, también se

ilustra el número de sesiones terapéuticas donadas por la Fundación Covida y el número de sesiones de formación a padres, madres y/o cuidadores de los usuarios que asisten a los procesos terapéuticos como co – terapeutas.

En los gráficos de análisis cuantitativo es importante resaltar algunas cosas, entre ellas, que las sesiones que se realizan en Covida siempre son ordenadas por los médicos especialistas de las EPS's y/o de médicos particulares. Las sesiones nunca son ordenadas directamente por las terapeutas de la Fundación, ya que en Covida se presta un apoyo terapéutico y no se tienen médicos especialistas. También es importante recordar que todas las sesiones y programas terapéuticos que se realizan se hacen a puertas abiertas, donde los padres, madres y/o cuidadores o acompañantes tienen la obligación de asistir según el criterio del profesional que este dirigiendo el proceso y es así como se forman los co – terapeutas. Por último, vale la pena resaltar que existe una terapia creada bajo el modelo Covida (terapia vestibular) que reciben los niños y niñas que asisten al programa terapéutico integral que es donada 100% por Covida, es decir se otorga de manera gratuita. Ni los usuarios ni las EPS pagan por dicha terapia.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE NÚMERO DE SESIONES TERAPÉUTICAS





Fuente: Sistema de información Medifolios. Fundación COVIDA.

3.2. Estrategias de comunicación y promoción en redes sociales

Informe de desempeño redes sociales:

Facebook:



Durante el año 2025, Facebook registró un total de 36.664 visualizaciones, todas provenientes de alcance orgánico, lo que indica que no se realizó inversión en pauta y que el crecimiento logrado es completamente natural. Este es un punto positivo, ya que demuestra que el contenido tiene la capacidad de posicionarse por sí solo.

En cuanto a la interacción, se registraron 1.900 interacciones, con un crecimiento del 13,4%.

Al analizar el comportamiento a lo largo del año tanto en estadísticas como en gráficos se observan variaciones, indicando que existe constancia en la publicación de contenido y que algunos temas o formatos han tenido mejor desempeño que otros. En general, Facebook se consolida como una red donde el contenido en video tiene buena retención y donde existe una base sólida sobre la cual seguir creciendo.

Instagram:



Instagram se posiciona como la red con mayor alcance y visibilidad para la Fundación Covida durante el 2025. En total, se alcanzaron 200.208 visualizaciones, una cifra significativamente superior a la de Facebook, lo que evidencia un alto consumo de contenido por parte de la audiencia.

El alcance llegó a 17.900 personas, con un crecimiento del 45,5%, lo que indica que el contenido no solo está llegando a seguidores actuales, sino también a nuevas audiencias.

Por su parte, las interacciones alcanzaron 1.900, con un incremento del 100%, lo que significa que se duplicó la participación de los usuarios frente al contenido. Este dato refleja que lo que se está publicando no solo se ve, sino que también genera conexión, interés y respuesta.

Al igual que en Facebook, el crecimiento en Instagram ha sido completamente orgánico, lo cual refuerza la efectividad del contenido y abre la posibilidad de escalar aún más los resultados si se acompaña con una estrategia más enfocada.

Recomendación de contenidos a replicar:

A partir del comportamiento observado, se recomienda continuar y fortalecer la producción de contenidos que han demostrado generar mayor conexión con la audiencia. Entre ellos se destacan los testimonios de usuarios, familias y cuidadores, ya que generan empatía y cercanía. Las conmemoraciones o fechas especiales también son relevantes, porque suelen ser contenidos compartibles y de alto alcance.

Asimismo, es importante mantener la visibilidad del equipo terapéutico a través de fotos y videos, ya que esto humaniza la Fundación y fortalece la confianza. Los contenidos que muestran procesos, terapias y avances también son valiosos, especialmente cuando se explican de manera sencilla.

Por otro lado, las capacitaciones, talleres y espacios formativos ayudan a posicionar a la Fundación como referente, mientras que los eventos y actividades suelen generar picos de visibilidad que vale la pena aprovechar.

A continuación, se muestran algunas de las publicaciones más destacadas en ambas redes sociales:



3.3. Proyecto Covida en la comunidad y proyecto Discamino

La labor social es el pilar de la Fundación Covida y parte de su responsabilidad y compromiso fue la implementación del proyecto “Covida en la comunidad” desde el año 2024, proyecto en el que se vienen impactando más familias en la ciudad, más específicamente las familias del barrio Providencia de la comuna 10 de la ciudad, comunidad vecina. La Fundación Covida es consciente de que espacios lúdico – terapéuticos creados para la población con discapacidad se pueden convertir en

espacios también para niños y niñas de esta vecindad, los cuales asisten a talleres de manualidades de motricidad fina y sesiones de terapias de natación para promover ese seguro en el agua que todos los niños y niñas deben tener. Este programa es financiado en su totalidad por la Fundación Covida, los niños y niñas de 5 a 11 años aproximadamente que asisten con uno de sus padres o acompañantes lo hacen totalmente gratis.

Estas acciones no solo promueven el desarrollo integral de los niños y niñas de la comunidad vecina de Covida, sino que también fortalecen el vínculo con la comunidad y el bienestar emocional de cada uno de estos menores, siendo fiel creyentes de que se está aportando a mejorar la calidad de vida de todas estas familias. El proyecto finalizó en diciembre de 2025 con una participación en promedio de 12 niños y niñas.

A continuación, algunas fotos de las actividades realizadas durante el año en el proyecto “COVIDA EN LA COMUNIDAD”.



El proyecto Discamino Colombia es uno de los proyectos insignia de la Fundación Covida y su principal objetivo es incluir a las personas con discapacidad a una de las actividades físicas y deportivas más representativas de este país, el ciclismo. Covida creó un modelo de triciclo adaptado en el cual, el pedaleador (una persona sin discapacidad) ayuda y/o acompaña a la persona con discapacidad a pedalear en el triciclo adaptado. El lema de este proyecto que pretende incluir a las personas con discapacidad y sus familias a una actividad recreativa – deportiva es “pedalear con los discapacitados, no por los discapacitados”. El recorrido que se hace permite visibilización y reconocimiento del equipo Discamino, integración de las familias y las personas con discapacidad y la oportunidad de que algunas de estas personas salgan a realizar una actividad física. Con el fin de fortalecer este proyecto, durante el segundo semestre del año 2025 se realizaron dos alianzas interinstitucionales entre la Fundación Covida y la academia. Una de ellas con la Universidad del Quindío, con la facultad de ingeniería y la otra con la Universidad Tecnológica de Pereira (UTP) con la facultad de ingeniería mecánica. El objetivo principal de esta alianza es buscar que la Fundación Covida se convierta en un laboratorio activo de innovación tanto para estudiantes como para emprendedores y/o empresarios que quieran desarrollar proyectos que impacten a la población con Discapacidad.

Para el mes de agosto de 2025 la UTP realizó la primera *Diseñaton*, una actividad académica que pretendió motivar a los estudiantes de pre grado de la facultad de ingeniería mecánica a realizar prototipos a escala de triciclos adaptados para personas con discapacidad. El vínculo que se creó entre la Fundación Covida y la Universidad permitió que los estudiantes viajaran a las instalaciones de Covida e interactuaran con los usuarios con el fin de enterarse más sobre las necesidades y poder materializarlas a través de sus prototipos.



Alianza UTP – Covida. Proyecto Discamino

4. Área calidad

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE CALIDAD EN SALUD – SOGCS

Durante la vigencia 2025 se desarrollaron acciones orientadas al fortalecimiento del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud (SOGCS), asegurando el cumplimiento de los estándares normativos y promoviendo el mejoramiento continuo en la Prestación de los Servicios de Salud.

La gestión realizada se enfocó en la consolidación de los componentes del Sistema de Calidad, incluyendo el Programa de Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad (PAMEC), el Sistema Único de Habilitación, el Sistema de Información (indicadores de calidad) y el cumplimiento de los requerimientos normativos de los entes de control.

PRINCIPALES RESULTADOS DE LA GESTIÓN:

1. Cumplimiento del Programa de Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad – PAMEC:

Durante la vigencia 2025 se ejecutó el PAMEC en un 100%, desarrollando las actividades de seguimiento, evaluación y mejora de los procesos institucionales. Como resultado, se elaboró y presentó oportunamente el informe correspondiente para ser reportado ante la Superintendencia Nacional de Salud, evidenciando el compromiso institucional con la mejora continua.

2. Reporte de Información para el Monitoreo de la Calidad en Salud – Resolución 256 de 2016:

Se realizó de manera oportuna el reporte trimestral de los indicadores de calidad para ser reportados en la plataforma PISIS del Sistema Integral de Información de la Protección Social (SISPRO), garantizando el cumplimiento de la Resolución 256 de 2016 y asegurando la confiabilidad y consistencia de la información reportada al Ministerio de Salud y Protección Social.

3. Cumplimiento del Sistema Único de Habilitación:

La institución mantuvo durante toda la vigencia el cumplimiento de los estándares del Sistema Único de Habilitación (Resolución 3100 de 2019), los cuales fueron verificados mediante auditorías realizadas por:

- Auditoría de la ARL Positiva: obteniendo una calificación del 100% en el cumplimiento de los criterios evaluados de acuerdo al Sistema Único de Habilitación (Resolución 3100 de 2019).
- Auditoría de la Secretaría de Salud Municipal: se recibió la visita de auditoría de la Secretaría de Salud Municipal, desarrollada durante una semana, en la cual se evaluó el cumplimiento de la normatividad aplicable a la prestación de servicios de salud, Sistema Único de Habilitación (Resolución 3100 de 2019).

Como resultado de esta visita, la Fundación obtuvo un puntaje del 100% en el cumplimiento de los requisitos evaluados.

4. Cumplimiento de Requisitos Normativos:

Adicionalmente, durante la vigencia se dio cumplimiento a los diferentes compromisos derivados de la normatividad vigente en materia de Calidad en Salud, mediante la actualización documental, socialización de procesos institucionales, seguimiento al programa de seguridad del paciente y fortalecimiento de las actividades de mejora continua.

Semáforo de Cumplimiento Normativo

Componente del Sistema de Calidad	Estado	Resultado
Programa de Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad (PAMEC)	●	Ejecutado al 100%
Sistema de Información para la Calidad – SISPRO	●	Reportes trimestrales cumplidos
Sistema Único de Habilitación	●	Cumplimiento verificado
Auditoría ARL Positiva	●	100% de cumplimiento
Auditoría Secretaría de Salud Municipal	●	100% de cumplimiento
Cumplimiento normativo institucional	●	Implementación adecuada

Interpretación del semáforo

- Cumplimiento total
- Cumplimiento parcial / en mejora
- Incumplimiento

Resultado global 2025: ● Cumplimiento Alto (100%)

Los resultados obtenidos durante la vigencia 2025 evidencian un alto nivel de cumplimiento del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad, reflejado en la ejecución total del PAMEC, el reporte oportuno de los indicadores de calidad y los resultados

sobresalientes obtenidos en las auditorías externas realizadas por la ARL Positiva y la Secretaría de Salud Municipal, ambas con calificación del 100%.

Lo anterior reafirma el compromiso institucional con la calidad, la seguridad del paciente y la mejora continua, fortaleciendo la confianza de los usuarios, los entes de control y las diferentes partes interesadas.

5. Área financiera

5.1. Informe financiero interno (IFI) 2025

El siguiente informe financiero pretende ser un resumen detallado de las operaciones contables y financieras de la fundación en el año 2025. 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 2025.

Estructura del equipo financiero:

A inicios de 2025, el equipo financiero de la Fundación Covida mantuvo su estructura organizacional, con Gladys y Santiago a cargo de la dirección operativa. Sin embargo, a lo largo del año se presentaron diversos cambios en la operatividad, como se detalla a continuación.

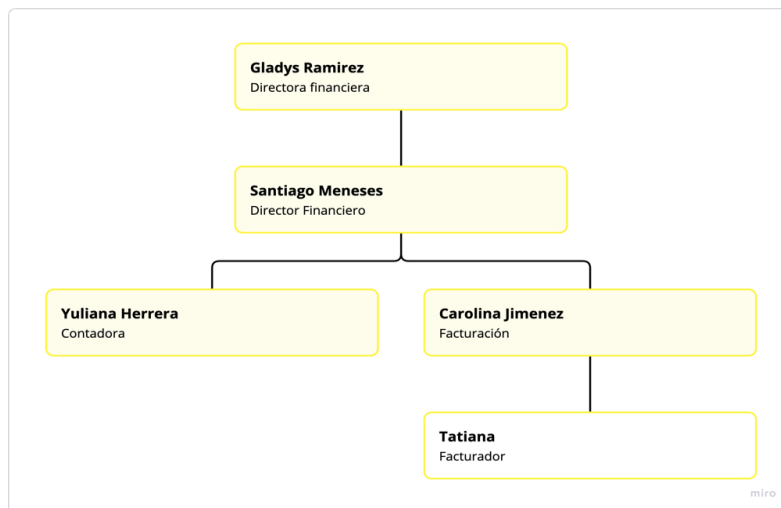
Yuliana Herrera se desempeñó como auxiliar contable hasta septiembre, periodo en el que inició su licencia de maternidad de cuatro meses. Su reemplazo, Ana María Gómez Munar, ocupó el cargo hasta finales de enero, destacándose por la consolidación de un proceso para mantener al día las conciliaciones bancarias y de caja. No obstante, al retomar sus funciones, Yuliana ha identificado inconsistencias en procesos previos, específicamente facturas sin el registro obligatorio en RADIAN. Esta situación ha impactado el flujo de trabajo del primer trimestre de 2026, debido al tiempo extraordinario requerido para subsanar dichos errores.

En octubre de 2026, se detectó la necesidad de optimizar la gestión de cartera, la cual careció de un responsable directo durante un tiempo prolongado. Para abordar esta situación, se contrató por prestación de servicios a Giovanni Ávila, jefe de cartera de la IPS Cardiólogos de Occidente, por un periodo de un mes. El Sr. Ávila se encargó de solicitar el estado de cuenta actualizado a las diferentes EPS y de establecer un sistema formal de seguimiento. Actualmente, esta responsabilidad recae en Carolina Jiménez, quien complementa su cargo con la radicación, el apoyo en sistemas y la auditoría constante a la facturación desde la línea de frente.

Por su parte, Tatiana Quintero continúa desempeñándose como facturadora a tiempo completo, brindando estabilidad al proceso con metas semanales de 45 millones de pesos facturados.

Con estos ajustes y la incorporación de nuevos liderazgos en áreas críticas como cartera, el equipo financiero busca no solo regularizar los procesos pendientes del periodo anterior, sino también establecer una estructura más sólida y preventiva de cara al siguiente año.

Manteniendo la siguiente Estructura:



Ingresos Fundación Covida:

La Fundación COVIDA para 2025 recibió ingresos mensuales principalmente de tres² fuentes: Empresas Prestadoras de Salud (EPS), Piscina y Particulares. Es importante aclarar que las siguientes graficas corresponden a los ingresos contrastados con los extractos bancarios por lo que corresponde a el flujo de efectivo y no a la facturación.

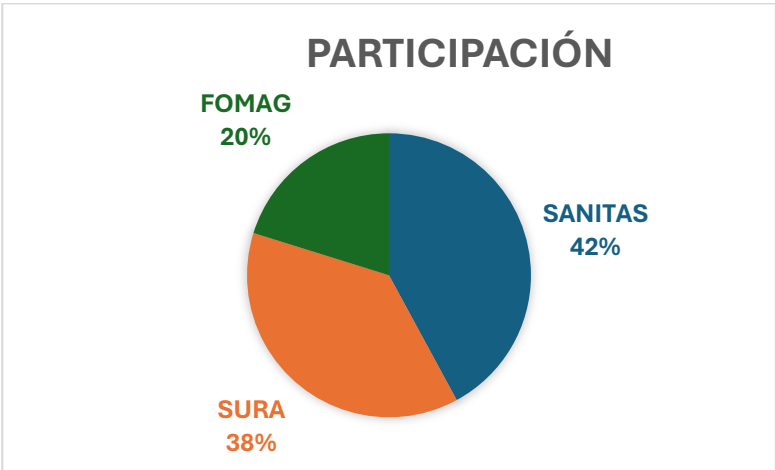
La gráfica a continuación enseña que porcentaje de los ingresos pertenecen a cada rubro:



La gráfica demuestra, dada la naturaleza de nuestros 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.

EPS's:

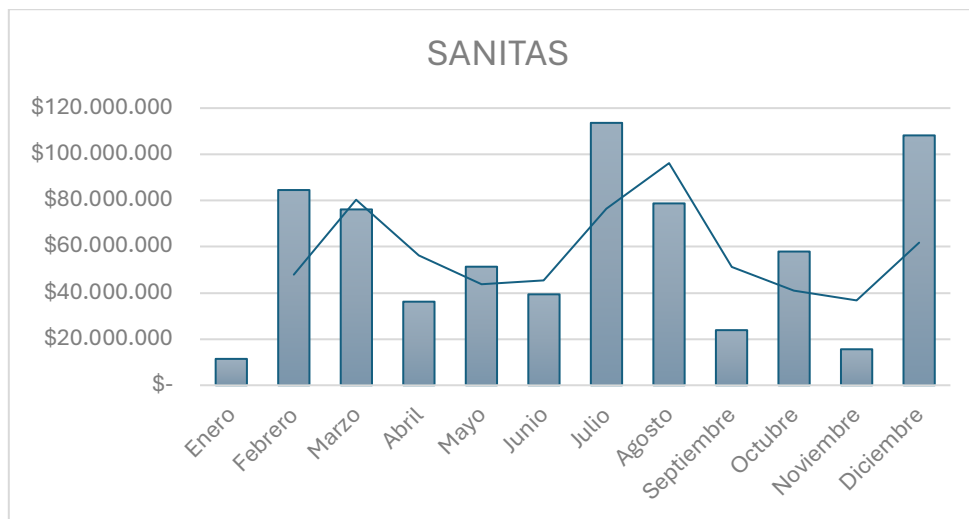
La grafica a continuación detalla la composición del 90% que pertenece al rubro de las EPS:



Se evidencia que la EPS SURA aporta el 38% de participación dentro de los ingresos generados por estas entidades, siendo SANITAS el mayor aliado con un 42%.

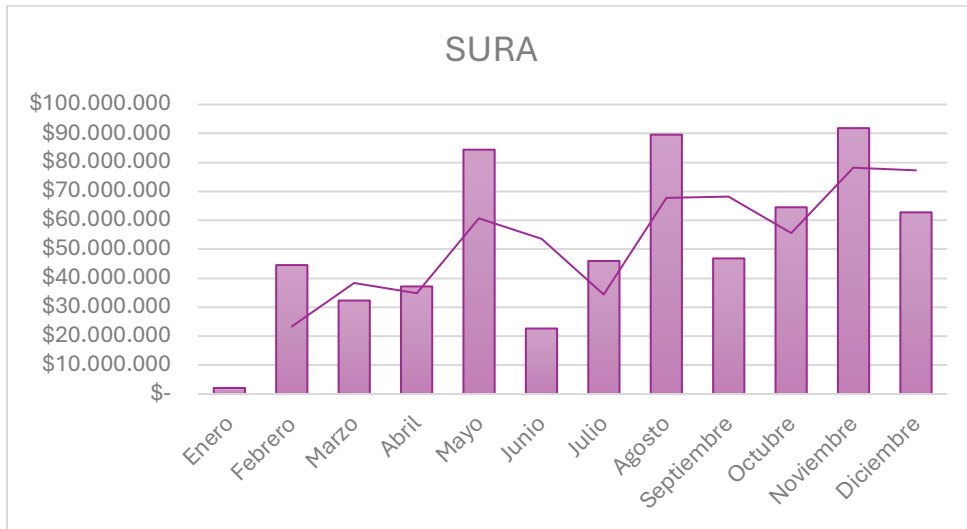
Para 2025 FOMAG (entidad que administra la salud de los maestros) sigue siendo elegida por el gobierno nacional como un piloto para la implementación de un nuevo modelo donde el Estado entra a tener un rol más administrativo. Esta EPS es la que mayor incremento tiene con respecto al año pasado pasando de un 4% a un 20%. La mayor parte de la población son pacientes de la tercera edad con dolores crónicos en su mayoría tratados en terapia hídrica.

Dada la importancia de SURA, SANITAS y FOMAG las siguientes gráficas expone el comportamiento mensual de los ingresos (dinero disponible) en 2025 provenientes de estas:

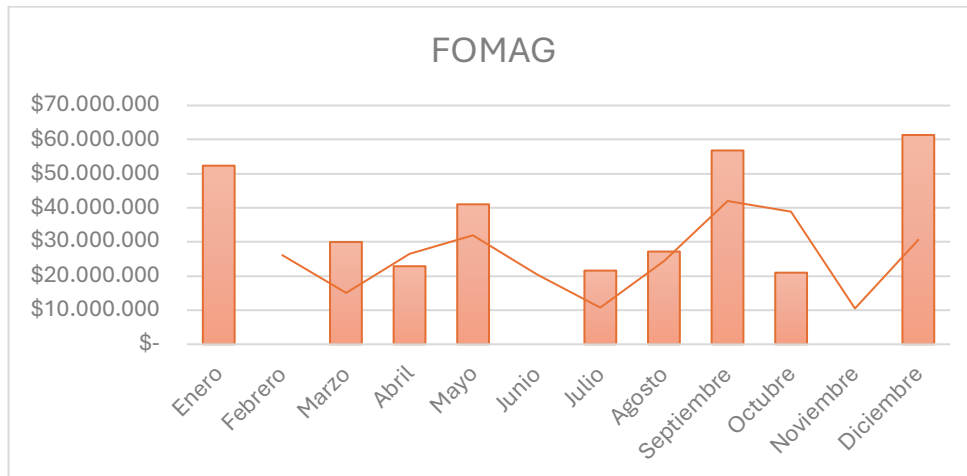


El análisis anterior evidencia el desafío estructural que enfrenta el sector salud a nivel de IPS: la irregularidad en el flujo de pagos. Los desembolsos de los meses de enero, septiembre y noviembre registraron los niveles más bajos del año, situación que la EPS atribuye a la intervención gubernamental de la entidad.

En contraste, la media móvil de la gráfica anterior se diferencia del comportamiento observado en los desembolsos de la EPS SURA (detallados en la siguiente gráfica). La estabilidad y oportunidad en los pagos de esta entidad fue el factor determinante que permitió la continuidad operativa de la Fundación durante los meses críticos.



Por su parte, el **FOMAG**, a pesar de haber ganado una participación considerable en la Fundación durante 2025, fue la entidad con el desempeño de pagos más deficiente. En los meses de febrero, junio y noviembre no se percibieron ingresos; además, la entidad no actualizó su información de cartera durante la mayor parte del año, contando a diciembre únicamente con registros hasta el mes de mayo. No fue sino hasta el primer trimestre de 2026 que el FOMAG modificó su gestión de cartera. Gracias a la implementación del nuevo sistema **HORUS**, a partir de febrero de 2026 ya es posible realizar un seguimiento y una gestión de cartera correctos.



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 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 2025.

EPS	Ingresos	Radicación	% de recaudo
	\$	\$	
SANITAS	696.885.968	983.121.986	71%
	\$	\$	
SURA	624.627.462	599.874.630	104%
	\$	\$	
FOMAG	334.227.542	399.327.755	84%

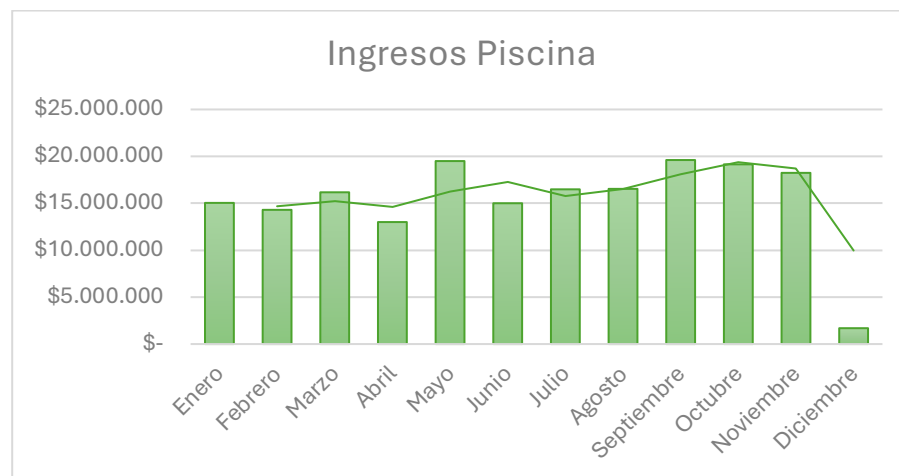
El porcentaje de recaudo promedio de la fundación es del 83%. Esto debido a la cartera pendiente de recaudo con la eps SANITAS quién durante todo el 2025 modificó sus tiempos de desembolso de 45 a casi 180 días, argumentándose siempre en la intervención que sufrió por parte del estado colombiano. El cambio en el sistema de salud de los maestros y el piloto del gobierno nacional también afectó el recaudo de FOMAG.

Resaltamos la cartera sana que presento SURA en el año 2024 alcanzando niveles por encima del 100%. Esto se explica debido al esfuerzo constante por parte de la entidad de sanear cartera pendiente con la fundación. Varios de los desembolsos durante el año arrastraban facturación de años anteriores.

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, este último siendo la mayor alerta dentro del equipo financiero que durante el año ha hecho esfuerzos correspondientes para hacer una veeduría y subsanar las facturas de años anteriores que se encuentran en dicho estado.

Piscina terapéutica:

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



Si bien los ingresos generados por la piscina son los más constantes a lo largo del año, con un promedio mensual de \$15'394.913 pesos estos no presentan una variación significativa en comparación con el ejercicio anterior del año 2024. Esta estabilidad confirma que la Fundación ha alcanzado niveles cercanos a su capacidad instalada máxima, lo que limita la posibilidad de crecimiento orgánico en esta línea de servicio sin ajustes en la infraestructura o turnos.

La disminución en ingresos del mes de diciembre se explica debido a las vacaciones del todo el personal y el proceso de garantía de la pintura de la piscina realizado por la empresa CARPINI.

Propuesta de aumento salarios:

Para este 2025, la Fundación establece como prioridad el plan de estímulos monetarios para sus funcionarios. Ante la incertidumbre del marco político y el riesgo de un cambio radical en el sistema tras las próximas elecciones presidenciales, proponemos un escenario conservador con un incremento nominal del **5,3%** (guiado por IPC), con la excepción de las dos terapeutas hídricas Nathalia Carreño y Jessica romero quienes por su incremento en el flujo de trabajo de casi el doble de evoluciones diarias se propone un incremento del **10%**.

Es importante destacar que este aumento tiene un impacto real mayor para los colaboradores: debido al incremento del salario mínimo, la mayoría ahora se sitúa por debajo de los dos salarios mínimos legales. Esto los convierte en beneficiarios de ley para **auxilio de transporte y dotaciones**, lo que, sumado al incremento propuesto, resulta en una mejora significativa de su ingreso neto.

El siguiente cuadro detalla el incremento de la nómina:

DATOS GENERALES		DEVENGADO	Incremento propuesto	Aux de transporte	TOTAL 2026	
NOMBRE Y APELLIDO	CEDULA	SALARIO BASICO				
1	DIANA MARCELA ALBA	1022352583	\$ 2.053.500	\$ 108.836	\$ 249.095	\$ 2.411.431
2	BEATRIZ ESNEDA ALZATE HERNANDEZ	41913552	\$ 1.880.340	\$ 99.658	\$ 249.095	\$ 2.229.093
3	YINA PAOLA BETANCUR TORRES	1094959089	\$ 994.832	\$ -	\$ 249.095	\$ 1.243.927
4	KAREN ANDREA CAMILO CASTILLO	1005877108	\$ 3.002.550	\$ 159.135	\$ 249.095	\$ 3.410.780
5	SUSANA CAÑAVERAL MARIN	1094960485	\$ 1.831.500	\$ 97.070	\$ 249.095	\$ 2.177.665
6	NATHALIA CARREÑO HERRERA	1007756845	\$ 3.002.550	\$ 300.255	\$ 249.095	\$ 3.551.900
7	CARMEN ROSA CASTELLANOS GELVEZ	1094277334	\$ 3.002.550	\$ 159.135	\$ 249.095	\$ 3.410.780
8	CLAUDIA CAROLINA GARNICA BARRERA	41943129	\$ 3.441.000	\$ 182.373	\$ -	\$ 3.623.373
9	YULIANA ANDREA HERRERA CARMONA	1097405614	\$ 2.664.000	\$ 141.192	\$ 249.095	\$ 3.054.287
	PAULA ANDREA MEJIA		\$ 1.750.905	\$ -	\$ 249.095	\$ 2.000.000
11	CINDY CAROLINA JIMENEZ	1094907967	\$ 2.283.270	\$ 121.013	\$ 249.095	\$ 2.653.378
12	JESSICA ROCIO LOPEZ GARCIA	1023917161	\$ 1.831.500	\$ 97.070	\$ 249.095	\$ 2.177.665
13	LUZ STEFANIA LOPEZ MARIN	1094947127	\$ 3.052.500	\$ 161.783	\$ 249.095	\$ 3.463.378
14	MARIA TERESA MENESES RAMIREZ	41955305	\$ 7.215.000	\$ 382.395	\$ -	\$ 7.597.395
15	SANTIAGO DE JESUS MENESES RAMIREZ	1094960824	\$ 5.494.500	\$ 291.209	\$ -	\$ 5.785.709
16	DAYANA JACKELINE ORDOÑEZ CHASOY	1088975142	\$ 3.002.550	\$ 159.135	\$ 249.095	\$ 3.410.780
17	SEBASTIAN OSPINA VELASQUEZ	1094934395	\$ 2.053.500	\$ 108.836	\$ 249.095	\$ 2.411.431
18	LESLEY DAYANNA PLAZAS ORTIZ	1110459747	\$ 1.750.905	\$ -	\$ 249.095	\$ 2.000.000
19	BRAYAN PERDOMO CARDONA	1094944741	\$ 2.625.000	\$ 139.125	\$ 249.095	\$ 3.013.220
20	ESTEFANIA QUIÑONEZ BARRERA	1061803162	\$ 3.002.550	\$ 159.135	\$ 249.095	\$ 3.410.780
21	TATIANA ALEJANDRA QUINTERO PARRA	1005975402	\$ 1.831.500	\$ 97.070	\$ 249.095	\$ 2.177.665
22	JENNY ALEXANDRA RIVERA SUAREZ	1097391156	\$ 4.788.725	\$ 253.802	\$ -	\$ 5.042.527
23	JESSICA ANDREA ROMERO LOZANO	1097396347	\$ 3.002.550	\$ 300.255	\$ 249.095	\$ 3.551.900
24	VALENTINA OSPINA SOLARE		\$ 1.500.000	\$ 79.500	\$ 249.095	\$ 1.828.595
25	MIRIAM PIEDAD MARTINEZ		\$ 1.750.905	\$ -	\$ 249.095	\$ 2.000.000
26	MARTHA LILIANA TORRES LOPEZ	41930762	\$ 1.750.905	\$ -	\$ 249.095	\$ 2.000.000
27	KAREN MANUELA RODRIGUEZ CASTELLANOS	1094888241	\$ 1.750.905	\$ -	\$ 249.095	\$ 2.000.000
			\$ 72.310.492	\$ 3.597.980	\$ 5.729.185	\$ 81.637.657

Con el incremento propuesto, el rubro total destinado a salarios pasaría de \$72.310.313 COP a \$75.908.471 COP (ajustado según la cifra base). Al incluir el auxilio de transporte, el monto consolidado asciende a \$81.637.657 COP. Esta inversión reafirma el compromiso de la Fundación Covida con la formalización laboral y el bienestar de sus 27 colaboradores vinculados por nómina.

En cuanto a los prestadores de servicios, se propone un incremento diferenciado: un 8% para contratistas fijos y un 10% para el personal por horas (salvavidas y profesores de natación de reemplazo). Esta distinción responde a la naturaleza de su vinculación: al no percibir beneficios de ley como primas, vacaciones o cesantías,



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

un ajuste porcentual mayor actúa como un mecanismo de compensación equitativa frente al aumento del costo de vida.

Finalmente, se mantendrá el reconocimiento económico para nuestra Revisora Fiscal, quien continúa desempeñando una labor técnica impecable.