1. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional constituye uno de los pilares fundamentales para el fortalecimiento institucional, especialmente en entidades del sector salud, donde el compromiso humano, la vocación de servicio, el trabajo en equipo y la orientación al bienestar de las personas son esenciales para el cumplimiento de la misión institucional.

En este sentido, durante la vigencia 2025, la **Red de Salud de Ladera E.S.E.** consolidó importantes acciones orientadas al fortalecimiento de su cultura organizacional, reconociendo que el talento humano representa el principal activo estratégico para garantizar una atención en salud con calidad, humanización, eficiencia y sentido social.

A través del desarrollo de procesos formativos, actividades de bienestar social, estrategias de reconocimiento, acciones psicosociales, conmemoraciones institucionales y la estructuración de herramientas de gestión humana, la entidad avanzó significativamente en la construcción de un entorno laboral más humano, participativo, motivador y alineado con sus principios y objetivos institucionales.

El presente informe tiene como propósito exponer los principales avances, estrategias, resultados y alcances alcanzados en el marco del fortalecimiento de la cultura organizacional durante el año 2025, destacando especialmente el impacto de las **165 capacitaciones realizadas**, las actividades de bienestar e integración institucional, así como los avances del **Proyecto de Fortalecimiento de la Cultura Organizacional de la Red de Salud Ladera**, orientado a consolidar prácticas sostenibles en la gestión del talento humano.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la cultura organizacional de la Red de Salud de Ladera E.S.E. durante la vigencia 2025, mediante estrategias orientadas al desarrollo del talento humano, la promoción del bienestar integral, el reconocimiento institucional, la formación continua, el acompañamiento psicosocial y la consolidación de prácticas sostenibles de gestión humana.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover una cultura institucional basada en los valores organizacionales y el sentido de pertenencia.
- Fortalecer las competencias laborales, humanas y organizacionales del talento humano.
- Fomentar espacios de bienestar, integración, reconocimiento y motivación para los funcionarios.
- Implementar acciones estratégicas orientadas al cuidado psicosocial y emocional del personal.
- Impulsar procesos de transformación cultural alineados con los objetivos institucionales.
- Consolidar lineamientos estratégicos para una gestión humana sostenible y centrada en las personas.

4. ALCANCE DEL INFORME

El presente informe recoge las principales acciones desarrolladas durante la vigencia 2025 en torno al fortalecimiento de la cultura organizacional de la Red de Salud de Ladera E.S.E., incluyendo:

- Actividades de formación y capacitación.
- Estrategias de bienestar social e integración.
- Acciones de reconocimiento y valoración del talento humano.
- Intervenciones psicosociales y de acompañamiento emocional.
- Avances del Proyecto de Fortalecimiento de la Cultura Organizacional.
- Entregables estratégicos orientados a la sostenibilidad de la gestión humana.

5. CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA RED DE SALUD DE LADERA E.S.E.

La cultura organizacional puede entenderse como el conjunto de valores, creencias, prácticas, comportamientos, significados compartidos y formas de relacionamiento que orientan el quehacer diario de una institución. En una entidad prestadora de servicios de salud como la Red de Salud de Ladera E.S.E., esta cultura se refleja en la manera en que se cuida a los usuarios, se articulan los equipos de trabajo, se asumen los retos institucionales y se construyen ambientes laborales saludables.

Durante el año 2025, la cultura organizacional de la entidad se fortaleció desde una visión integral, entendiendo que una institución sólida no solo requiere procesos técnicos y administrativos eficientes, sino también una base humana que promueva el respeto, la cooperación, la motivación, la identidad institucional y el compromiso con el servicio público.

Este enfoque permitió avanzar en la consolidación de prácticas orientadas a humanizar la experiencia del funcionario, reconociendo que el bienestar del talento humano impacta directamente en la calidad de la atención, en el clima organizacional y en la sostenibilidad de la institución.

6. VALORES ORGANIZACIONALES Y SU FORTALECIMIENTO EN 2025

Durante la vigencia 2025, las acciones institucionales desarrolladas en el marco de la cultura organizacional estuvieron orientadas a fortalecer valores esenciales para el ejercicio del servicio en salud, entre ellos:

6.1. Compromiso

Entendido como la disposición responsable y consciente de los funcionarios para aportar al cumplimiento de la misión institucional. Este valor fue promovido a través de procesos de formación, actividades de sensibilización y estrategias de reconocimiento al desempeño y la participación.

6.2. Respeto

Base fundamental para la convivencia organizacional, el trato humanizado y la interacción entre compañeros, líderes, usuarios y comunidad. Las actividades institucionales fortalecieron el respeto como principio transversal en el ambiente laboral.

6.3. Trabajo en equipo

Se promovió como un valor indispensable para la articulación de servicios, la solución de problemas, la cooperación interdependiente y la mejora de los procesos asistenciales y administrativos.

6.4. Humanización

La humanización fue un eje transversal en el fortalecimiento cultural, reconociendo la importancia de brindar cuidado tanto a los usuarios como al personal de la institución.

6.5. Responsabilidad

La institución fortaleció este valor mediante procesos de capacitación, actualización de competencias y promoción del cumplimiento de deberes institucionales.

6.6. Sentido de pertenencia

A través de celebraciones, reconocimientos, espacios de integración y comunicación institucional, se impulsó una mayor conexión emocional de los funcionarios con la entidad.

7. METAS Y RESULTADOS ALCANZADOS EN 2025

Durante la vigencia 2025, la Red de Salud de Ladera E.S.E. avanzó significativamente en el fortalecimiento de su cultura organizacional, alcanzando importantes resultados, entre los que se destacan:

7.1. Desarrollo de 165 capacitaciones

Uno de los principales logros fue la realización de **165 capacitaciones**, dirigidas al fortalecimiento técnico, humano, organizacional y psicosocial del talento humano.

Estas capacitaciones constituyeron un eje central del aprendizaje organizacional, promoviendo:

- La actualización de conocimientos.
- El fortalecimiento de habilidades y competencias.
- La apropiación de buenas prácticas institucionales.
- La mejora continua del desempeño laboral.
- La alineación entre el desarrollo del personal y los objetivos estratégicos de la institución.

Este resultado refleja el compromiso de la Red de Salud de Ladera E.S.E. con la formación continua y con la consolidación de una cultura basada en el aprendizaje permanente.

8. BIENESTAR SOCIAL COMO EJE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Uno de los componentes más relevantes en el fortalecimiento de la cultura organizacional durante 2025 fue el desarrollo de múltiples actividades de **bienestar social**, concebidas no como acciones aisladas, sino como parte de una estrategia institucional orientada a promover la motivación, la integración, la salud emocional, la conexión humana y el sentido de pertenencia.

8.1. Actividades desarrolladas en 2025

Durante la vigencia se llevaron a cabo diferentes actividades conmemorativas, recreativas, deportivas, familiares y culturales, entre las cuales se destacan:

- **Celebración del Día de la Mujer**
- **Celebración del Día del Niño**
- **Celebración del Día de la Madre**
- **Celebración del Día del Padre**
- **Celebración del Día del Hombre**
- **Semana de la Salud**
- **Conmemoración del Día del Servidor Público**
- **Entrega de incentivos y reconocimientos**
- **Actividades deportivas**
- **Celebración del Día del Amor y la Amistad**
- **Conmemoración de las profesiones y de los funcionarios**
- **Celebración del Día de la Familia**
- **Actividades culturales en asociación con la caja de compensación**
- **Celebración del Día de Halloween**
- **Jornadas de inducción re inducción institucional**
- **Aplicación y acompañamiento de batería psicosocial**

Estas actividades fueron fundamentales para generar espacios de encuentro, distensión, reconocimiento y fortalecimiento del vínculo entre los funcionarios y la institución.

8.2. Impacto de las actividades de bienestar

Las actividades desarrolladas permitieron:

- Fortalecer la cohesión y el clima organizacional.
- Generar espacios de esparcimiento y desconexión positiva.
- Reconocer la dimensión humana de los funcionarios.
- Promover la integración entre sedes, áreas y servicios.
- Reducir factores asociados al estrés laboral.
- Reforzar la identidad institucional y la pertenencia.

En un contexto de alta exigencia como el sector salud, estas acciones cobraron especial relevancia, al convertirse en herramientas concretas para sostener el equilibrio emocional y relacional del talento humano.

9. DIMENSIÓN PSICOSOCIAL Y EXPERIENCIA DEL EMPLEADO

Dentro del fortalecimiento de la cultura organizacional, el componente **psicosocial** ocupó un lugar prioritario, reconociendo que el bienestar emocional y mental del personal es determinante para la calidad de vida laboral, el compromiso institucional y la sostenibilidad del servicio.

La Red de Salud de Ladera E.S.E. avanzó en la comprensión del bienestar no solo como un componente asistencial o complementario, sino como un **proceso clave de la experiencia del empleado**, es decir, como una condición habilitante para la permanencia, el compromiso y el sentido de pertenencia.

9.1. Bienestar como sistema de cuidado

El bienestar fue concebido como un sistema de cuidado que sostiene la vitalidad:

- Física
- Emocional
- Relacional
- Laboral
- Institucional

Este enfoque resulta especialmente pertinente en el sector salud, donde las exigencias emocionales, operativas y humanas son constantes.

9.2. Aportes del enfoque psicosocial a la cultura organizacional

El fortalecimiento del componente psicosocial permitió:

- Favorecer entornos más humanos y seguros.
- Aumentar la percepción de apoyo institucional.
- Mejorar la convivencia y las relaciones interpersonales.
- Generar mayor equilibrio entre exigencia laboral y bienestar.
- Fortalecer el vínculo entre el trabajo cotidiano y el propósito institucional.

10. RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL COMO PRÁCTICA CULTURAL

Un componente clave dentro de la transformación cultural fue la implementación y fortalecimiento de prácticas orientadas a visibilizar, valorar y celebrar los aportes individuales y colectivos al servicio de la salud pública.

Estas acciones respondieron a la necesidad de consolidar una cultura que no solo exija resultados, sino que también reconozca el esfuerzo, la dedicación, la trayectoria y la vocación de quienes hacen posible la misión institucional.

10.1. Objetivo del reconocimiento institucional

Fortalecer la motivación, el sentido de propósito y la conexión emocional con la organización, mediante prácticas de reconocimiento que valoren el aporte del talento humano.

10.2. Alcance del reconocimiento

Las acciones de reconocimiento desarrolladas o proyectadas en 2025 comprendieron:

- **Reconocimiento simbólico e institucional**, tanto individual como colectivo.
- **Celebración intencional de hitos**, tales como días profesionales, logros de servicio y quinquenios.
- **Estrategias de comunicación interna** para visibilizar buenas prácticas e historias de cuidado.

- **Cierre y ritualización de procesos**, incluyendo desvinculación asistida, jubilaciones y cambios de sede.

10.3. Ejemplos de iniciativas

Entre las iniciativas más significativas se destacan:

- **Programa anual de reconocimiento por sedes y servicios.**
- **Actos de agradecimiento y reconocimiento en fechas clave** (día del personal de enfermería, médico, auxiliar, administrativo, entre otros).
- **Actividades para la conexión institucional**, orientadas a reforzar el orgullo de pertenecer a la entidad.

Estas acciones contribuyeron a consolidar una cultura más cercana, apreciativa y consciente del valor humano que sostiene la operación institucional.

11. PROYECTO DE FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA RED DE SALUD LADERA

Como parte de los avances estratégicos de la vigencia 2025, se desarrolló el **Proyecto de Fortalecimiento de la Cultura Organizacional de la Red de Salud Ladera**, una iniciativa orientada a consolidar prácticas sostenibles en la gestión del talento humano y a generar transformaciones culturales con impacto institucional.

Este proyecto permitió estructurar y presentar dos entregables estratégicos de alto valor para la organización:

1. **La formulación del Programa de Gestión por Competencias**
2. **El Rediseño del Modelo/Programa de Bienestar**

Ambos entregables responden a los hallazgos y retos identificados en el marco del **Eje de Prácticas de Gestión Humana**, y se alinean con los objetivos institucionales de transformación cultural.

El segundo entregable estratégico del proyecto fue el **Rediseño del Modelo/Programa de Bienestar**, orientado a actualizar su visión, estructura y líneas de acción desde un enfoque más estratégico, participativo e integrado a la cultura organizacional.

12.1. Enfoque del rediseño

Este rediseño busca superar una visión tradicional del bienestar como conjunto de actividades aisladas, para consolidarlo como un sistema articulado de cuidado institucional.

12.2. Propósitos del rediseño

- Integrar el bienestar al ciclo de experiencia del empleado.
- Fortalecer la calidad de vida laboral.
- Promover entornos más humanos, seguros y cohesionados.
- Articular el bienestar con los objetivos culturales de la institución.
- Favorecer la sostenibilidad del talento humano.

12.3. Impacto esperado

Su implementación progresiva permitirá traducir los propósitos culturales en prácticas sostenibles centradas en las personas, fortaleciendo la identidad institucional y aportando al cumplimiento de los objetivos misionales.

13. PRINCIPALES AVANCES EN LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL DURANTE 2025

A partir de las acciones desarrolladas durante la vigencia, se evidencian avances significativos en la consolidación de una cultura organizacional más sólida, entre ellos:

- Mayor apropiación del bienestar como eje estratégico.
- Fortalecimiento del aprendizaje institucional.
- Consolidación de espacios de integración y reconocimiento.
- Avance hacia una gestión humana basada en competencias.
- Mayor visibilizarían del valor del talento humano.
- Impulso a una cultura centrada en las personas.

- Articulación progresiva entre el desarrollo humano y los objetivos institucionales.

Estos avances constituyen una base importante para continuar fortaleciendo una organización más consciente, coherente, humana y sostenible.

14. CONCLUSIONES

Durante la vigencia 2025, la Red de Salud de Ladera E.S.E. desarrolló importantes acciones orientadas al fortalecimiento de su cultura organizacional, evidenciando un compromiso institucional con la transformación de las prácticas de gestión humana, el bienestar del talento humano y la consolidación de una identidad organizacional más sólida.

La realización de **165 capacitaciones**, junto con la ejecución de diversas actividades de bienestar social, integración, reconocimiento, acompañamiento psicosocial y conmemoración institucional, permitió fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación, el compromiso y la conexión emocional de los funcionarios con la entidad.

De igual manera, el **Proyecto de Fortalecimiento de la Cultura Organizacional de la Red de Salud Ladera** dejó como resultado dos herramientas estratégicas de alto valor institucional: el Programa **de Gestión por Competencias** y el **Rediseño del Modelo/Programa de Bienestar**, los cuales constituyen bases fundamentales para consolidar una gestión humana más estratégica, moderna y sostenible.

En consecuencia, puede afirmarse que el año 2025 representó un periodo de avance significativo en la construcción de una cultura organizacional orientada al aprendizaje, el mérito, el bienestar, la humanización y la mejora continua.