Santiago de Cali 14 de abril 2026

Doctora
MARIA FERNANDA BURGOS CASTILLO
Gerente
Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle
La Ciudad

Referencia: Envío Propuesta Programa de Intervención Fortalecimiento de Cultura Organizacional HDPUV Vigencia 2026.

Estimada Doctora. María Fernanda,

Atento saludo, Estamos enviando nuestra propuesta de **Programa de Intervención y Fortalecimiento de Cultura Organizacional** para la institución que Usted lidera durante la vigencia 2026.

Agradecemos la invitación a participar en este proceso y quedamos a su disposición para ampliar cualquier información.

Muchas gracias por la atención prestada.

Cordialmente,

LIGIA ELVIRA VIAFARA TORRES
Directora Ejecutiva
ASOHOSVAL

Programa de Intervención Fortalecimiento de Cultura Organizacional HDPUV

2026

Hospital Departamental
Psiquiátrico Universitario
Del Valle E.S.E.

ASOHOSVAL

"La cultura organizacional no es un accidente inevitable, sino una fuerza estratégica que los líderes deben dirigir deliberadamente con normas claras, intensidad compartida y alineación constante para desatar un rendimiento excepcional y duradero."
Chatman & Carrol

Justificación

La cultura organizacional es uno de los factores que más influye en el desempeño institucional, ya que orienta las prioridades, guía las decisiones y define los comportamientos colectivos. Es un ecosistema vivo que se manifiesta en la interacción diaria entre líderes y colaboradores; actúa como el "pegamento" social que conecta los objetivos individuales con la misión institucional y constituye una ventaja competitiva única que, a diferencia de la tecnología o el capital, resulta difícil de replicar.

Pilares que impulsan la cultura

En su investigación global sobre los lugares de trabajo conducida en 2025, Gallup identificó cinco factores críticos que los líderes deben gestionar para dar forma a una cultura de alto desempeño:

1. Liderazgo y Comunicación: Claridad y consistencia del mensaje desde la alta dirección.
2. Valores y Rituales: Forma en que los valores se viven cotidianamente, más allá de su formulación formal.
3. Capital Humano: Prácticas de atracción, onboarding y desarrollo profesional.
4. Equipos de Trabajo y Estructuras: Cómo colaboran las personas y cómo fluye el trabajo.
5. Desempeño: Cómo se mide, reconoce y premia el logro.

La investigación concluye que la cultura es una herramienta estratégica de gestión. Su fortalecimiento contribuye a atraer a los clientes adecuados, desarrollar y retener talento, y enfrentar con mayor solidez los cambios y crisis propios de los entornos actuales de incertidumbre —volatilidad económica, transformación tecnológica y nuevas dinámicas laborales— actuando como un mecanismo de resiliencia organizacional.

Cultura y métricas organizacionales

Una cultura sólida se relaciona directamente con indicadores críticos de impacto organizacional.

En términos financieros, las organizaciones con alta conexión cultural registran incrementos significativos en su rentabilidad, asociados a mayor eficiencia operativa.

En gestión del talento, se observa una reducción del 18% en la rotación general, y los colaboradores en estos entornos presentan hasta un 47% menos de probabilidad de buscar activamente otro empleo.

En salud organizacional, se evidencia una disminución del 62% en la probabilidad de experimentar burnout o agotamiento crónico.

En productividad, los empleados conectados con la cultura de su organización son 4.3 veces más propensos a mostrar niveles superiores de compromiso.

Las organizaciones con culturas consistentes logran mayor estabilidad del talento, mejor coordinación interáreas y mayor eficiencia operativa. Esto es resultado de la coherencia sistémica entre valores, liderazgo, sistemas de gestión y ciclo de vida del empleado, entre otros elementos estructurales que consolidan la identidad institucional.

Desde esta comprensión, el proceso iniciado en 2021 permitió avanzar desde una caracterización diagnóstica hacia la activación de palancas estructurales. El periodo 2026 representa una fase de profundización orientada a fortalecer esa coherencia sistémica, asegurando que la cultura institucional continúe actuando como soporte efectivo del desempeño, la calidad y la sostenibilidad del Hospital.

Antecedentes del Trabajo en Cultura Organizacional (2021 - 2025)

El proceso de fortalecimiento de la cultura organizacional del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle inició en 2021 como una apuesta estratégica orientada a alinear la dinámica interna de la institución con los desafíos presentes y futuros del sector salud.

Desde su origen, este proceso ha buscado consolidar una cultura organizacional capaz de sostener el desarrollo institucional, fortalecer el compromiso del talento humano y respaldar el cumplimiento de los objetivos misionales del Hospital.

Para comprender el alcance de la propuesta que se presenta para el periodo 2026, resulta necesario situarla dentro del camino recorrido durante los últimos años. La intervención cultural ha seguido una lógica progresiva que ha permitido pasar de la comprensión diagnóstica de la cultura existente hacia la activación de diferentes palancas de transformación organizacional.

Este recorrido ha generado aprendizajes relevantes, así como avances concretos que hoy constituyen la base sobre la cual se proyecta la siguiente etapa del proceso.

Punto de partida

En el año 2021 se realizó la Caracterización de la Cultura Organizacional, utilizando el modelo propio de Apoyo Gerencial Consultores S.A.S., el cual evalúa diez variables clave que determinan los estilos de cultura presentes en una organización.

El diagnóstico evidenció tres variables en estado crítico: Relaciones, Líderes y Talento Humano, indicando la necesidad de fortalecer las dinámicas de interacción, el estilo de liderazgo y la gestión del capital humano como factores prioritarios de cambio.

Asimismo, se identificó que el estilo cultural predominante correspondía a una combinación precavida–competitiva. Este tipo de cultura se caracteriza por el énfasis en la sostenibilidad, la productividad, el cumplimiento de reglas y el control, con una marcada orientación a la eficiencia y la mejora continua de procesos, con una menor presencia de elementos propios de una cultura inspiradora e integradora, tales como la innovación, el crecimiento personal y profesional, la visión compartida, la comunicación efectiva y un liderazgo movilizador..

A partir de esta comprensión inicial, la institución definió su Cultura Meta, estableciendo cinco pilares estratégicos que orientan el proceso de fortalecimiento cultural. Estos pilares se convirtieron en el marco de referencia para las acciones de intervención que se han venido implementando desde 2022, guiando el desarrollo de iniciativas orientadas a consolidar una cultura institucional más coherente con los retos estratégicos del Hospital.

Cultura Meta

Nuestro Propósito de Cultura

Ser una Institución de excelencia, sostenible, innovadora, con entornos seguros y humanistas, con talento humano orientado al aprendizaje continuo y desarrollo, de modo tal que permita el cumplimiento de los objetivos misionales.

Aspiración

Evolucionar hacia una cultura humanista, sostenible, socialmente responsable, generadora de entornos saludables y seguros que nos conduzcan a la excelencia.

Pilares de Cultura

1. Sostenibilidad y desarrollo: Garantizar las condiciones que permitan el crecimiento Institucional, a través de la innovación en servicios, sistemas de gestión, procesos, e infraestructura del hospital, asegurando el uso responsable y eficiente de los recursos.

2. Atención con altos estándares de calidad: Mantener estándares superiores de calidad en la prestación de servicios integrales de salud mental en un entorno seguro y humanista.

3. Liderazgo: Desarrollar un liderazgo Institucional, ajustado a las competencias requeridas para lograr la cultura deseada, en el que exista un enfoque integral que lleve el alto compromiso con los resultados, el bienestar y desarrollo de sus equipos de trabajo.

5. Generación y apropiación del conocimiento: Garantizar los recursos destinados a la investigación científica, formación y educación continuada en salud mental, que permita la generación de conocimiento de valor para la ciencia y la humanidad.

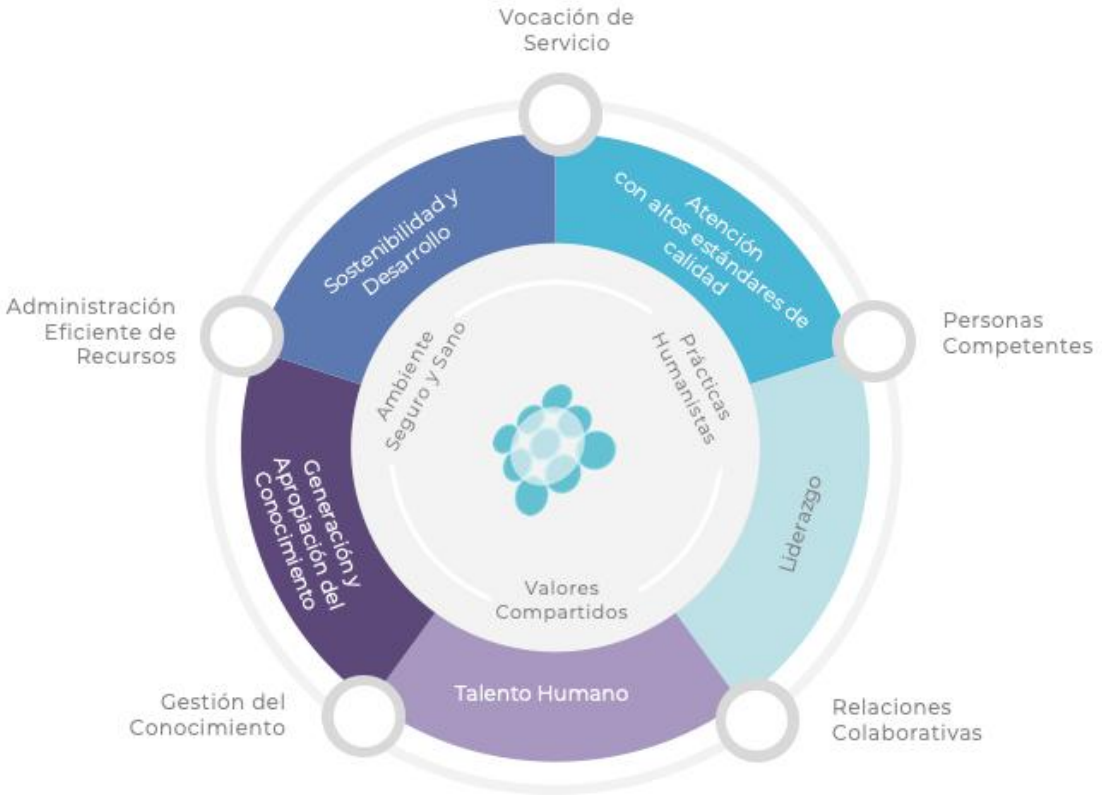

Gráfico 1. Mapa estratégico Cultura Meta HDPUV

Modelo de Cambio

Para impulsar el cambio y avanzar hacia la Cultura Meta definida, implementamos un modelo de transformación basado en palancas de cambio, las cuales permiten facilitar la ejecución y consolidación del proceso de cambio organizacional.

A continuación, se presenta una breve descripción del alcance de cada una de estas palancas durante el periodo de ejecución 2022-2025

Palanca Lideres y Equipos:

El fortalecimiento del liderazgo es un un componente clave dentro de un proceso de transformación cultural. Los líderes cumplen un papel determinante para traducir las aspiraciones de cultura en prácticas cotidianas, ya que sus decisiones, comportamientos y formas de relacionarse influyen directamente en la consolidación de las dinámicas de trabajo dentro de una Organización. Su capacidad para orientar prioridades, generar confianza y movilizar a los colaboradores impacta de manera directa en el compromiso de los equipos, en la cohesión organizacional y en la sostenibilidad de los procesos de cambio.

Bajo esta comprensión, se ha desarrollado una intervención orientada a instalar un modelo de Liderazgo Consciente que cuide resultados, relaciones y el ser y de paso a líderes inspiradores y movilizadores. El trabajo ha combinado diferentes componentes metodológicos que permiten integrar diagnóstico, desarrollo de habilidades y acompañamiento en la práctica.

En este marco, en el 2025 se adelantó la tercera medición de liderazgo que incorporó habilidades adicionales frente a ejercicios anteriores, con el propósito de contar con una lectura más actualizada sobre el desarrollo de las competencias directivas.

Cada ciclo de intervención integra procesos de formación orientados al desarrollo de habilidades clave de liderazgo, que fortalecen y actualizan las competencias requeridas por la Organización.

Complementariamente hay un esquema de mentoría individual y grupal, que ha permitido acompañar a los líderes en la aplicación de los aprendizajes en su gestión cotidiana y favorecer la consolidación de un estilo de liderazgo más consciente, coherente con la Cultura Meta y alineado con los desafíos organizacionales del Hospital.

La intervención en micro-culturas ha sido otra forma de profundizar el proceso cultural allí donde realmente se vive: en los equipos. Cada área desarrolla dinámicas propias, formas particulares de relacionarse y estilos de trabajo que influyen directamente en la coordinación y en la experiencia laboral. Reconocer estas diferencias permitió intervenir de manera más precisa y efectiva.

Durante 2024 y 2025 se realizaron acompañamientos focalizados en equipos que requerían fortalecer aspectos como comunicación, confianza, claridad de roles y manejo de conflictos. El trabajo combinó diagnóstico específico, conversaciones estructuradas y acuerdos prácticos orientados a mejorar la dinámica cotidiana.

Estas intervenciones facilitaron que los principios culturales institucionales se aterrizaran a la realidad concreta de cada equipo. Se promovió mayor corresponsabilidad, mejor coordinación y relaciones laborales basadas en respeto y colaboración.

Palanca Prácticas de Gestión Humana

La experiencia del colaborador se convierte en una dimensión estratégica de la cultura organizacional. Las organizaciones que gestionan de manera intencional esta experiencia logran fortalecer la conexión de las personas con el propósito institucional, facilitar la integración de nuevos colaboradores y generar condiciones que favorecen el desarrollo y la permanencia del talento.

En este sentido, la cultura organizacional se construye también a partir de los momentos cotidianos del trabajo. Estas interacciones diarias influyen en la percepción de sentido, pertenencia y propósito, impactando directamente el compromiso y el desempeño de los equipos.

El trabajo desarrollado en este eje se ha orientado a fortalecer prácticas de gestión humana que contribuyan a consolidar una experiencia del empleado coherente con los principios culturales de la institución y con los objetivos estratégicos del Hospital.

Por su impacto en aspectos como compromiso, productividad, desempeño la intervención se focalizó en dos procesos centrales de la Experiencia del Empleado. Por un lado, se consolidó el Programa de Bienestar Integral, estructurado en cuatro ejes, con una mirada amplia que integra salud física, emocional, social y profesional. Este enfoque permitió posicionar el bienestar como una dimensión estratégica vinculada a la sostenibilidad institucional.

Por otro lado, se estructuró el Modelo de Gestión por Competencias, que definió estándares claros tanto conductuales como técnicos, alineados con la Cultura Meta. Este modelo fortaleció la objetividad en procesos de evaluación, formación y desarrollo.

La articulación entre bienestar y desarrollo ha permitido fortalecer la experiencia del empleado de manera integral. Más allá de acciones puntuales, este eje ha contribuido a consolidar una cultura orientada al aprendizaje, la corresponsabilidad y el crecimiento sostenible del talento humano.

Palanca Valores:

Los valores, en una cultura son los que orientan las decisiones, marcan la forma en que nos relacionamos y definen quiénes somos como organización. Cuando los valores se viven de manera coherente, fortalecen la claridad ética, la confianza interna y la alineación entre lo que se propone y lo que realmente se hace.

El trabajo en este eje comenzó con una revisión consciente de los valores, buscando asegurar que siguieran siendo pertinentes y coherentes con la Cultura Meta definida. Este proceso incluyó el rediseño de su identidad visual, la definición de conductas concretas asociadas a cada valor, con el propósito de pasar del discurso a la práctica.

Al traducir los valores en comportamientos observables, se buscó su incorporación en la gestión cotidiana, aportando mayor claridad sobre lo que significa actuar de acuerdo con los principios institucionales.

La campaña de comunicación y divulgación continua y los espacios de recordación de los valores buscaron consolidar su presencia como guía para el trato humanizado, la colaboración interdisciplinaria y la calidad del servicio.

En 2025, este eje se profundizó mediante la implementación de círculos de Comunicación No Violenta (CNV) y Relaciones Saludables. Estos encuentros ofrecieron un espacio seguro para reflexionar sobre cómo el lenguaje, la escucha y la gestión emocional influyen en la convivencia laboral.

De esta manera, los valores dejaron de ser únicamente referentes conceptuales y comenzaron a expresarse con mayor claridad en la interacción cotidiana.

Palanca Innovación y Tecnología

La innovación y el desarrollo tecnológico son hoy un eje de trabajo clave dentro de un proceso de cambio. Desde el programa de fortalecimiento de cultura organizacional, el trabajo en este eje se ha enfocado en dos frentes principales: promover nuevas formas de pensar el trabajo y consolidar herramientas tecnológicas que faciliten el aprendizaje y la actualización institucional.

Por una parte, se han desarrollado espacios formativos orientados a acercar a los colaboradores al concepto de innovación y a nuevas metodologías de trabajo.

A través de procesos de formación en pensamiento creativo, design thinking y uso de herramientas de inteligencia artificial aplicadas a sus tareas, se ha buscado ampliar la capacidad de los equipos para identificar oportunidades de mejora y abordar los desafíos institucionales con enfoques más innovadores.

De manera complementaria, se avanzó en el desarrollo y consolidación de la plataforma institucional de e-learning, concebida como un sistema permanente de formación y actualización. A través de esta herramienta se han venido incorporando cursos estratégicos como inducción, reinducción y formación en salud mental, permitiendo ampliar la cobertura de los procesos formativos, facilitar el acceso al conocimiento y fortalecer la apropiación de lineamientos institucionales por parte de los colaboradores.

En este mismo eje, y con ocasión de los 80 años del Hospital, se desarrolló una pieza audiovisual institucional que recopiló hitos históricos, aprendizajes y proyección estratégica de la institución. Este ejercicio permitió fortalecer la memoria institucional, reafirmar la identidad colectiva y reconocer el camino recorrido en el proceso de transformación cultural.

Palanca Estructura y Procesos

Esta palanca es un componente relevante del fortalecimiento cultural, en la medida en que contribuye a la forma como se coordinan las actividades, se gestionan los recursos y se desarrollan las tareas dentro de una Organización.

En este marco, se realizó una revisión del proceso de selección de personal con el propósito de fortalecer su consistencia, objetividad y alineación con la identidad institucional. El rediseño permitió ajustar los criterios de evaluación e integrar referentes conductuales del Modelo de Gestión por Competencias, buscando asegurar que el talento que se incorpora al Hospital cuente con las competencias técnicas y humanas necesarias para integrarse adecuadamente al cargo y a la institución.

En este mismo eje se ha acompañado al área de Gestión Humana en el desarrollo del concepto y los materiales para su participación en la Feria de la Excelencia durante los años 2024 y 2025. Estos espacios han permitido reforzar el conocimiento institucional sobre los procesos clave de Cultura y Bienestar, así como actualizar la comunicación de su filosofía, hitos y logros.

En 2024 se produjo la pieza audiovisual “Un viaje a la excelencia”, que permitió visibilizar el camino recorrido y fortalecer la comprensión colectiva sobre el papel que cada colaborador desempeña en la evolución cultural de la institución.

En 2025 se presentó el stand “Jardín del Bienestar”, orientado a visibilizar el avance del Programa de Bienestar Integral “Vivir SanaMente”. La propuesta incorporó un avatar interactivo que presentaba los cuatro ejes del programa y sus beneficios institucionales, facilitando una comprensión dinámica de esta estrategia. Esta experiencia permitió fortalecer la visibilidad del programa dentro de la organización y consolidar su reconocimiento como parte del proceso de fortalecimiento cultural del Hospital.

Palanca Servicios

Esta palanca se orienta a fortalecer la forma en que la institución expresa su vocación de cuidado a través de la calidad del servicio y la humanización de la atención. Su desarrollo busca consolidar una experiencia de cuidado integral en la que la excelencia técnica y la calidad relacional se integren de manera natural en las prácticas cotidianas de los equipos.

Durante 2025 se acompañó la Semana de la Humanización mediante el diseño conceptual y metodológico de una experiencia institucional orientada a reconectar a los equipos con el sentido de su labor. Como parte de esta iniciativa se produjo una pieza audiovisual construida a partir de testimonios de pacientes, familiares, personal asistencial y líderes institucionales. La proyección de este material permitió generar un espacio de reflexión colectiva sobre el impacto del trato humanizado y reforzó la comprensión compartida del valor relacional que sostiene la misión del Hospital.

En coherencia con este enfoque, también se desarrolló una jornada vivencial de agradecimiento basada en arteterapia, orientada a reconocer el esfuerzo de los equipos y fortalecer el sentido de comunidad institucional. La actividad ofreció un espacio para reflexionar sobre los aprendizajes del año, promover el reconocimiento entre colaboradores y fortalecer los vínculos que hacen posible el trabajo cotidiano.

Programa de Intervención de Cultura Organizacional 2026

La intervención para el fortalecimiento de la cultura organizacional continuará acompañando la estrategia institucional, contribuyendo a consolidar estándares de excelencia, innovación y bienestar dentro del Hospital. Trabajar la cultura de manera sostenida permite que los principios institucionales se traduzcan en prácticas cotidianas, fortaleciendo la coherencia entre identidad organizacional, forma de trabajo y resultados institucionales.

Para el periodo 2026 se dará continuidad al trabajo que se ha venido consolidando en las palancas de cambio Líderes y Equipos, Prácticas de Gestión Humana, Valores, Innovación y Tecnología, incorporando ajustes estratégicos que respondan a los retos actuales de la institución.

El propósito es continuar fortaleciendo la apropiación de la cultura organizacional, profundizar las habilidades de liderazgo y consolidar su rol en la co-creación de cultura; fortalecer la conexión de los colaboradores con los valores institucionales y asegurar que estos se reflejen en la calidad y excelencia institucional y en la eficiencia operativa; así como seguir impulsando el bienestar y el desarrollo del talento humano. De igual manera, se busca contribuir a la construcción de un entorno de trabajo positivo que fortalezca el sentido de pertenencia de los colaboradores y la sostenibilidad organizacional.

A continuación, se presentan las iniciativas previstas en cada una de estas palancas de cambio.

Gráfico 2. Palancas de cambio que se activan 2026

Palanca:
Lideres y Equipos

Justificación:

Diversos estudios organizacionales señalan que cerca del 70% de la variación en el compromiso de los equipos está asociada a la calidad del liderazgo directo. En este sentido, el liderazgo se constituye en uno de los principales motores de la cultura organizacional. Por ello, resulta fundamental que los líderes revisen y evolucionen sus patrones de pensamiento, relación y acción, de manera que puedan impulsar y sostener los cambios necesarios para consolidar una transformación cultural auténtica.

La excelencia en el liderazgo se convierte, pues, en un propósito clave para la construcción de una cultura organizacional consistente, capaz de promover compromiso, colaboración y apertura a la innovación, al cambio y al aprendizaje. Estos elementos fortalecen la capacidad de la institución para adaptarse a los desafíos del entorno y constituyen factores esenciales para su sostenibilidad y desarrollo.

En este marco, la intervención 2026 en el eje Líderes y Equipos se orienta a consolidar comportamientos del liderazgo que aseguren que la cultura institucional se exprese con coherencia en la experiencia cotidiana de los equipos y se traduzca en mejores prácticas de gestión y desempeño organizacional en todas las áreas del Hospital.

Objetivo:

Consolidar en los líderes de primer, segundo y tercer nivel del HDPUV las competencias estratégicas y comportamentales que les permitan traducir la Cultura Meta en sus decisiones cotidianas, en la gestión de sus equipos y en el cumplimiento de los objetivos institucionales, convirtiéndolos en agentes activos de la transformación cultural en todas las áreas del Hospital.

Enfoque de Intervención

1. Programa Líder Consciente 4.0

El Programa Líder Consciente 4.0 es un modelo desarrollado por Apoyo Gerencial Consultores, estructurado en cuatro componentes integrados: medición diagnóstica, formación multimodal, mentoría práctica intensiva y seguimiento conductual continuo. Esta arquitectura responde a principios de aprendizaje adulto, cambio conductual sostenido y alineación estratégica, asegurando que el liderazgo se fortalezca desde la reflexión individual hasta la aplicación práctica en contexto real.

A. Activación a partir de evidencia: medición como punto de partida

El programa inicia con la entrega estructurada de resultados de la medición 360° de liderazgo y de la medición de cultura organizacional realizada en la vigencia 2025. Esta sesión de apertura cumple una función estratégica: generar conciencia directiva basada en datos, visibilizar brechas individuales y grupales, y establecer prioridades de desarrollo alineadas con los criterios institucionales.

La retroalimentación es un mecanismo de accountability y punto de anclaje para el proceso formativo. permite que cada líder identifique áreas críticas de mejora y comprenda su impacto en el desempeño del equipo y en la coherencia cultural.

B. Formación estructurada: integración de conocimiento y alineación conceptual

El componente formativo se organiza en un ciclo de tres acciones articuladas :

- E-learning obligatorio de autoestudio, diseñado para garantizar base conceptual homogénea y compromiso individual con el proceso de desarrollo. Esta modalidad fortalece autonomía y disciplina formativa.

- Sesión virtual de homogenización, orientada a consolidar lenguaje común, resolver inquietudes y asegurar comprensión compartida de los conceptos clave. Este espacio promueve alineación conceptual entre líderes de distintas áreas.

- Taller presencial intensivo, enfocado en profundizar tres competencias críticas definidas para 2026. La metodología privilegia análisis de casos, simulaciones y aplicación directa a situaciones reales de gestión.

Las tres competencias del ciclo formativo, se seleccionan en la sesión de kick-off del comité gerencial mediante un análisis integrado de los resultados de la medición 360° y de la medición de cultura organizacional, en un ejercicio conjunto con la Institución.

Este punto de partida basado en evidencia permite identificar las competencias transversales cuyo desarrollo tiene mayor impacto sobre las prioridades estratégicas del Hospital, asegurando coherencia entre el crecimiento del líder, el direccionamiento institucional y los objetivos organizacionales. El programa gana así pertinencia real: interviene donde el sistema de liderazgo hoy efectivamente lo necesita.

C. Dashboard Nudge Permanente: seguimiento conductual continuo

El tablero nudge es el mecanismo de retroalimentación continua del programa. Su nombre remite al concepto desarrollado por Thaler y Sunstein ("Nudge", 2008), que describe intervenciones pequeñas y frecuentes que orientan comportamientos sin imponer restricciones. Aplicado al desarrollo del liderazgo, un nudge de retroalimentación es una señal bimensual que permite al líder saber cómo lo perciben sus colaboradores en relación con las habilidades que está trabajando.

Este mecanismo responde a una limitación conocida de los programas de formación: los cambios de comportamiento no ocurren en los talleres, ocurren en la cotidianidad del trabajo. Sin un sistema de retroalimentación sostenida, el aprendizaje declarado en los talleres rara vez se traduce en cambio observable. El tablero nudge cierra esa brecha.

El tablero nudge, por otro lado, tiene un impacto cultural pues instala la práctica de la retroalimentación como norma institucional, contribuyendo a construir las condiciones para una cultura de accountability y desarrollo.

D. Boot Camp de mentoría práctica

El Boot Camp es la actividad de cierre del ciclo de formación para líderes y constituye su momento de mayor integración. Su propósito es generar las condiciones para que los líderes consoliden lo aprendido, lo pongan a prueba en ejercicios situacionales y lo conviertan en compromisos colectivos de práctica sostenida.

El formato outdoor responde a la evidencia de que los entornos no convencionales rompen los esquemas de rol habituales, facilitan comportamientos más auténticos y activan dinámicas grupales que los espacios de sala no pueden producir.

El resultado esperado de esta fase es la formulación de un plan individual de mejora, que lleve el aprendizaje a un compromiso concreto de transformación conductual para el siguiente periodo y asi hacer continuo el propósito de desarrollo.
A continuación presentamos la metodología, roadmap y línea de tiempo del programa

Metodología del Programa

El diseño metodológico del ciclo 2026 parte de una premisa conceptual: el desarrollo de habilidades de liderazgo no ocurre por exposición a contenidos, sino por la combinación de comprensión conceptual, práctica deliberada, reflexión en comunidad y retroalimentación sostenida. Esta premisa, respaldada por la investigación de Ericsson y Pool sobre práctica deliberada, y por el modelo de aprendizaje experiencial de Kolb, organiza la arquitectura metodológica del programa en cuatro capas progresivas e interdependientes.

Capa metodológica	Propósito y descripción
Autoestudio en e-learning	Cada líder accede de forma autónoma a módulos de contenido en la plataforma institucional. Esta capa activa la responsabilidad individual sobre el aprendizaje, instala un vocabulario conceptual común y permite que cada persona llegue al espacio colectivo con una base construida. Capa prerrequisito de la sesión virtual.
Sesión virtual grupal de nivelación	Espacio sincrónico de 90 minutos para todos los líderes participantes. Cumple dos propósitos complementarios: nivelar comprensiones del autoestudio y generar una plataforma conceptual compartida desde la cual operar en el taller.
Taller presencial (4 horas)	Núcleo de la intervención formativa por habilidad. Se ejecuta en dos grupos paralelos para garantizar profundidad y trabajo experiencial. Combina reflexión contextualizada, ejercicios prácticos, análisis de casos reales y compromisos de transferencia. El taller no enseña la habilidad: la ejercita.
Boot Camp de mentoría grupal	Actividad outdoor que cierra el ciclo de los tres talleres. Diseñada como experiencia de integración y consolidación, trabaja dimensiones del liderazgo y combina retos de equipo, reflexión colectiva y mentoría grupal. Es el espacio de síntesis y compromiso para la siguiente etapa del liderazgo institucional.

Roadmap Programa Líder Consciente 4.0

La hoja de ruta del programa se estructura a partir de los siguientes componentes:

Dirigido a: 52 líderes divididos en 2 grupos

1. ACTIVACIÓN ESTRATÉGICA
Resultados como punto de partida

• Sesión de inicio con resultados de medición 360° de liderazgo y cultura organizacional y objetivos estratégicos institucionales
• Identificación de brechas individuales y grupales
• Definición de las 3 habilidades transversales prioritarias de fortalecer

2. FORMACIÓN
2 grupos- 3 talleres para cada grupo

Cada taller tendrá el siguiente ciclo formativo:
• E-learning obligatorio de autoestudio: Base conceptual homogénea y compromiso individual
• Sesión virtual de homogenización conceptual.
• Taller presencial intensivo con enfoque práctico y de aplicación en el proceso de trabajo.

3. DASHBOARD NUDGE PERMANENTE
Seguimiento conductual continuo

• Dashboard de retroalimentación periódica sobre percepción de avances en el liderazgo

4. BOOTCAMP DE MENTORÍA PRÁCTICA
Componente experiencial intensivo
2 grupos -1 sesión outdoor para c/grupo

• Ejercicio práctico de habilidades de liderazgo
• Consolidación de aprendizajes
• Desarrollo de un plan individual de mejora para el siguiente periodo

Cronograma de la intervención con Líderes

A continuación, se presenta la línea de tiempo referencial del proceso. Las fechas exactas se acordarán en la sesión de planeación al inicio del contrato.

Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 6	Mes 5	Mes 6	Mes 7
Entrega de resultados Liderazgo y Cultura y selección de habilidades	✓						
Habilidad 1 - Autoestudio e-learning		✓					
Habilidad 1 - Sesión virtual nivelación		✓					
Habilidad 1 - Taller presencial		✓					
Nudge 1 – Retroalimentación colaboradores			✓				
Habilidad 2 - Autoestudio e-learning			✓				
Habilidad 2 - Sesión virtual nivelación				✓			
Habilidad 2 - Taller presencial				✓			
Nudge 2 - Retroalimentación colaboradores					✓		
Habilidad 3 - Autoestudio e-learning					✓		
Habilidad 3 - Sesión virtual nivelación						✓	
Habilidad 3 - Taller presencial						✓	
Nudge 3 - Retroalimentación colaboradores							✓
Boot Camp de mentoría grupal (cierre)							✓

2. Intervención de micro-culturas

La cultura institucional convive con dinámicas propias de los distintos equipos de trabajo. Aunque estos grupos comparten un marco cultural común, en la práctica desarrollan formas particulares de interacción, liderazgo y coordinación que configuran lo que en la literatura organizacional se denomina microculturas.

Cuando estas dinámicas están alineadas con los principios institucionales, contribuyen a fortalecer la identidad colectiva; sin embargo, cuando se distancian de ese marco común pueden generar tensiones, debilitar la cooperación y dificultar la consolidación de una cultura organizacional consistente.

Por esta razón, dentro del proceso de fortalecimiento cultural resulta fundamental identificar oportunamente aquellas áreas donde las dinámicas de equipo requieren mayor acompañamiento. Intervenir estos espacios permite comprender las causas de las dificultades relacionales u organizativas, facilitar la construcción de acuerdos de funcionamiento y fortalecer las capacidades de liderazgo y colaboración dentro de los equipos.

Este tipo de intervenciones focalizadas contribuye a mejorar la dinámica de los equipos y promover un clima de trabajo más constructivo, factores que inciden directamente en la coherencia cultural de la institución. Al mismo tiempo, permite apoyar a los líderes en la gestión de situaciones complejas y favorecer que los principios culturales institucionales se traduzcan de manera más clara en las prácticas cotidianas de trabajo.

Para el desarrollo de este componente se dispondrá de **una bolsa de 20 horas** de acompañamiento, que podrán activarse en aquellas áreas que, de acuerdo con la Institución, requieran un proceso específico de intervención o fortalecimiento.

El proceso de intervención se desarrollará en tres momentos: diagnóstico, retroalimentación institucional y acompañamiento a los equipos para la implementación de acciones de mejora.

Resumen de actividades de la Palanca Líderes y

Acciones de Formación	Dirigido a	# Personas	Grupos	Horas por grupo	Horas Totales
Sesión de retroalimentación de resultados de Medición de Liderazgo y Cultura Organizacional (En esta sesión se identifican las habilidades comunes a profundizar en los talleres siguientes)	• Comité gerencial	13	1	3	3
Formación Habilidad de Liderazgo #1	Comité gerencial ampliado	13	1	4	4
Formación Habilidad de Liderazgo #2	Comité gerencial ampliado	13	1	4	4
Formación Habilidad de Liderazgo#3	Comité gerencial ampliado	13	1	4	4
Sesión de retroalimentación de resultados de Medición de Liderazgo y Cultura Organizacional	Profesionales con Personal a Cargo	39	2	2	4
Formación Habilidad de Liderazgo #1	Profesionales con Personal a Cargo	39	1	4	4
Formación Habilidad de Liderazgo #2	Profesionales con Personal a Cargo	39	1	4	4
Formación Habilidad de Liderazgo#3	Profesionales con Personal a Cargo	39	1	4	4
Bootcamp de Mentoría Práctica en Liderazgo	Grupo de lideres	52	2	6	12
Bolsa de Horas para Mentoría Individual y/o grupal	Líderes que lo requieran	N/A	N/A	N/A	10
Bolsa de Horas para intervención en micro-culturas	Equipos que lo requieran	N/A	N/A	N/A	20

Palanca: Prácticas de Gestión Humana

Justificación:

Las prácticas de gestión humana constituyen el tejido operativo a través del cual la cultura organizacional se hace tangible. No basta con declarar una cultura meta: es en la manera como la institución gestiona su talento —cómo lo desarrolla, lo reconoce, lo cuida y lo orienta— donde esa cultura se valida o se contradice. Este eje ha operado precisamente desde esa convicción: garantizar coherencia entre lo que el HDPUV declara y lo que sus colaboradores experimentan a lo largo de su ciclo de vida institucional.

En este eje de intervención hemos venido trabajando dos procesos estructurantes, que han permitido fortalecer el ciclo de experiencia del empleado.

El primero, la consolidación del Programa de Bienestar Integral, reconfigurando su diseño a cuatro ejes —físico, emocional, social y profesional— con una orientación que trasciende la simple ejecución de actividades, para posicionar el bienestar como un elemento estratégico que aporta beneficios para la prosperidad de las personas y para la productividad y sostenibilidad institucional.

El segundo, la estructuración del Modelo de Gestión por Competencias, que estableció estándares conductuales y técnicos alineados con la Cultura Meta y las definiciones estratégicas de la Institución. Este modelo se convierte en el eje al que se pueden anclar diversos procesos como selección, evaluación y desarrollo.

Para el ciclo 2026, este trabajo continúa profundizándose y se sostiene la línea de trabajo con mayor madurez y alcance, consolidando una cultura orientada al aprendizaje continuo, la corresponsabilidad en el bienestar y el crecimiento sostenible del talento humano.

Objetivo:

Profundizar la experiencia del empleado a través de los programas de bienestar y desarrollo, consolidando prácticas de gestión humana que generen condiciones sostenibles de compromiso, desempeño y pertenencia, como palancas directas de la cultura meta institucional.

Desarrollo del Trabajo en Prácticas de Gestión Humana

Para el 2026, en esta palanca se llevarán a cabo las siguientes iniciativas:

1. Programa de Bienestar Integral:

   El bienestar ha dejado de ser un beneficio complementario para convertirse en una condición estructural del desempeño organizacional. Cuando las personas trabajan en entornos que favorecen su equilibrio físico, emocional y social, no solo rinden mejor: permanecen, se comprometen y contribuyen de manera más sostenida a los objetivos institucionales.

Esta lógica invierte la mirada tradicional que ubicaba el bienestar en la periferia de la gestión: hoy es reconocido como una palanca directa de productividad, retención y cultura.

Para el HDPUV, intervenir en bienestar es una apuesta estratégica por la sostenibilidad de la institución y la calidad de su misión.

Para este periodo se plantean los siguientes alcances:

- Campaña de comunicación psicoeducativa del programa Vivir SanaMente: aborda el bienestar desde una perspectiva integral, explorando dimensiones como la salud física, la alimentación, el equilibrio emocional, las relaciones interpersonales, los hábitos saludables y las finanzas personales. La campaña de comunicación psicoeducativa tiene como propósito acercar estos contenidos a todos los colaboradores del hospital, despertando conciencia sobre la importancia de construir hábitos sostenibles que favorezcan una vida más saludable y equilibrada, dentro y fuera del entorno laboral.
- Actualización de Encuesta Sociodemográfica y ajustes al programa de bienestar para el próximo periodo: La encuesta sociodemográfica constituye el insumo diagnóstico que permite mantener el programa de bienestar alineado con las características reales de la población. Su actualización para este período garantiza que las iniciativas de los ciclos futuros respondan a las necesidades reales del talento humano, evitando que el programa opere sobre supuestos desactualizados. Los hallazgos obtenidos orientarán los ajustes metodológicos y de contenido necesarios para mantener la pertinencia y efectividad de la intervención.
- Ejecución de formación y actividades de Bienestar: Este componente concentra la implementación directa del programa, a través de un conjunto estructurado de iniciativas distribuidas en los cuatro ejes de bienestar —físico, emocional, social y profesional—. Cada actividad responde a una lógica de continuidad y profundización respecto a los ciclos anteriores, con énfasis en la integración organizacional y en la generación de experiencias que trasciendan la asistencia puntual para impactar de manera sostenida en el bienestar y el compromiso de los colaboradores. Para ello ejecutaremos el siguiente programa de actividades:

A continuación las actividades de bienestar que se ejecutarán en este periodo:

Actividad	Dirigido a	# Personas Esperadas	Grupos	Horas por grupo	Horas Totales
Conferencia: Cuidar el cerebro hoy, Factores protectores y hábitos que marcan la diferencia	Funcionarios	150	4	2	8
Actividad Experencial: Alimentación consciente — nutrición práctica	Funcionarios	150	4	2	8
Sesiones de movimiento itinerantes: zumba en los servicios (4 semanas, 1 sesión semanal por área)	Funcionarios por área	80	4	2	8
Charla: Seguridad psicológica en los equipos — condición para el bienestar colectivo	Funcionarios y líderes	150	4	2	8
Actividad Cine-foro	Funcionarios y líderes	60	2	2	4
Arte-terapia	Funcionarios	100	1	4	4
Charla virtual: Balance vida-trabajo — estrategias para lograrlo	Funcionarios	80	1	2	2
Charla Virtual: Inteligencia financiera para la vida cotidiana	Funcionarios	80	1	2	2
Actividad Cultura del agradecimiento institucional	Todos los funcionarios	150	1	4	4
Actividad Cultura del agradecimiento día del médico	Especialistas y Medicos	30	1	4	4
Taller para el Retiro: Preparación para la transición a la pensión — Proyecto Vital	Pre-pensionados	30	1	4	4
Mentoría financiera grupal (grupos específicos)	Funcionarios que se inscriban	30	2	4	8
Actividad experiencial Generaciones que se encuentran Reconociendo diferencias para trabajar mejor juntos	Funcionarios	150	1	4	4
Charla: Inteligencia interpersonal en el trabajo	Funcionarios	150	4	2	8

2. Continuidad del Modelo de Gestión por Competencias como proceso que apoya el Desarrollo de los Colaboradores, con el siguiente alcance:

- 16 horas asignadas a 2 acciones de formación, para una población estimada de 150 colaboradores distribuidos en 4 grupos.

Acciones de Formación	Dirigido a	# Personas	Grupos	Horas por grupo	Horas Totales
Charla Competencia 7	Equipos	150	4	2	8
Charla Competencia 8	Equipos	150	4	2	8

3. Apoyo en entrevistas de retiro

- Ejecución de entrevistas de retiro durante la vigencia del contrato, con entrega de informe individual de entrevista de retiro y análisis de factores transversales hallados.

4. Horas de consultoría para acompañamiento al Programa de Fortalecimiento de Cultura Organizacional

- El proceso de transformación cultural que adelanta requiere, para su sostenibilidad y profundización, un acompañamiento técnico especializado que garantice coherencia metodológica, pensamiento crítico sobre los avances y orientación estratégica en cada etapa de ejecución. Para el ciclo 2026 se contempla una dedicación de **30 horas** de consultoría.

Palanca: Valores

Justificación:

El programa de fortalecimiento de cultura organizacional del HDPUV ha construido un capital sólido en materia de valores: identidad definida, descriptores conductuales elaborados, campaña gráfica sostenida y actividades con buena recepción en los equipos. La encuesta de cultura más reciente orienta con precisión la siguiente fase: profundizar la apropiación de aquellos valores que requieren mayor presencia en la práctica cotidiana de los colaboradores, avanzando del conocimiento hacia la conducta sostenida.

Los valores institucionales son la condición que da coherencia a todos los demás ejes del programa de fortalecimiento de cultura. Cuando operan como orientadores reales, se expresan de manera consistente en las conversaciones, en las decisiones y en la gestión diaria de cada área, asistencial, administrativa y de apoyo. El eje de Valores 2026 busca consolidar esa integración, asegurando que los principios institucionales se conviertan en una guía práctica y reconocible para las relaciones y el trabajo cotidiano dentro del Hospital.

Objetivo:

Consolidar la adherencia conductual a los valores institucionales, fortaleciendo su integración en las interacciones, decisiones y prácticas organizacionales, de modo que se vivan de manera natural y consistente en todas las áreas del Hospital.

Desarrollo de la Palanca:

Para la implementación de esta palanca se ejecutarán los siguiente puntos:

1. Continuidad de la Campaña de Difusión de Valores

Se dará continuidad a la campaña institucional de valores, incorporando un componente interactivo que promueva participación activa y reflexión aplicada. La estrategia evoluciona desde la difusión informativa hacia la conversación estructurada y la vinculación práctica.

Esta nueva fase integrará:

- Micro-retos conductuales asociados a cada valor.
- Encuestas rápidas o sondeos internos sobre dilemas cotidianos.
- Casos breves que inviten a elegir cómo actuar desde el valor.

El enfoque se fundamenta en principios de cambio conductual incremental: la repetición contextualizada y la participación activa favorecen internalización y refuerzo cultural. La campaña busca mantener los valores visibles, conversables y aplicables, evitando que se conviertan en mensajes estáticos.

2. Ciclo Café de Valores: Conversación Itinerante y Situada

Se implementarán 1 ciclo de “Café de valores” el cual está concebido como un espacio breve de conversación estructurada de 20 minutos. Estos encuentros funcionan como círculos conversacionales ágiles donde los equipos, alrededor de un café, abordan de manera focalizada un valor institucional específico. El concepto de itinerante permite ir al espacio de trabajo y facilita el momento de reflexión.

Esta espacio tiene el propósito de promover una conversación honesta, conciencia colectiva y responsabilidad compartida, fortaleciendo la dimensión relacional de la cultura. La brevedad del espacio favorece sostenibilidad en el tiempo y facilita su integración en la dinámica institucional.

3. Actividades Gamificadas de Adherencia

Se diseñarán **2 actividades** institucionales de carácter experiencial y transversal, orientadas a fortalecer la vivencia práctica de los valores. Estas actividades se conciben como experiencias gamificadas.

El propósito es traducir los valores a microconductas observables, fortaleciendo coherencia entre lo que se declara y lo que se practica. Esta línea refuerza la apropiación desde la experiencia directa y no únicamente desde la comunicación institucional.

Palanca:
Innovación y Tecnología

Justificación:

El aprendizaje organizacional es hoy una condición esencial para la sostenibilidad institucional. En un entorno donde el conocimiento cambia con rapidez y las exigencias técnicas y normativas son permanentes, contar con un sistema de formación continuo permite mantener actualizadas las competencias y asegurar coherencia en la aplicación de los estándares institucionales.

La consolidación del e-learning responde a esa necesidad. Una plataforma digital amplía la cobertura formativa, facilita el acceso permanente a contenidos clave y asegura que todos los colaboradores, sin importar su rol o turno, compartan los mismos referentes conceptuales y normativos. Esta consistencia fortalece la calidad de los procesos y reduce variaciones en la manera de ejecutar el trabajo.

El entorno virtual también permite actualizar los contenidos con mayor agilidad frente a cambios estratégicos o regulatorios. La incorporación de recursos interactivos favorece una comprensión más dinámica y facilita que el aprendizaje se traduzca en práctica. Además, la trazabilidad del sistema permite hacer seguimiento a la participación y al cumplimiento, generando información útil para la toma de decisiones y la mejora continua.

La modalidad virtual optimiza recursos institucionales, reduce tiempos asociados a la formación presencial y facilita que cada colaborador gestione su proceso de aprendizaje con mayor autonomía. Esta combinación de accesibilidad, actualización constante y seguimiento estructurado posiciona el e-learning como una infraestructura estratégica para fortalecer competencias y consolidar cultura organizacional.

En 2026, el enfoque se orienta a consolidar la plataforma como un sistema estructural de aprendizaje continuo, plenamente integrado con la Cultura Meta y articulado con los procesos de certificación institucional, de modo que la formación digital contribuya de manera directa a la coherencia y sostenibilidad del Hospital.

Objetivos:

Consolidar la plataforma institucional de e-learning como sistema estructural de aprendizaje organizacional, asegurando su operación técnica sostenida y el desarrollo de contenidos estratégicos que fortalezcan la apropiación cultural y el cumplimiento de estándares institucionales.

Desarrollo de la Palanca:

Para la vigencia 2026, esta palanca tendrá el siguiente alcance:

1. Alojamiento y Administración de la Plataforma e-Learning

El alcance de este punto se compone de dos dimensiones:

1.1 Servicio de Alojamiento Web para la Plataforma e-learning:

Consiste en brindar el servicio de alojamiento web con las capacidades necesarias para soportar la plataforma e-learning del HDPUV, durante 1 año. Este alcance comprende:

- Suministro alojamiento de la plataforma de e-learning con las capacidades técnicas y actualización necesaria para el correcto funcionamiento de la plataforma e-learning del HDPUV.
- Monitoreo constante para asegurar el 99,5% de disponibilidad del servidor.
- Incremento de la capacidad del servidor según sea necesario para soportar el crecimiento de la plataforma.

1.2 Administración de la Plataforma:

Consiste en administrar el contenido de la plataforma e-learning del HDPUV, durante la vigencia del presente contrato. Este alcance comprende:

- Creación y cargue de la información de nuevos cursos que el HDPUV desee implementar. (El material e información deben ser suministrados por la Institución).
- Actualizaciones que se requieran en los cursos existentes.
- Creación de las rutas de aprendizaje necesarias (este punto se refiere a los diferentes módulos y secciones que debe seguir el participante para formarse, exámenes y otros que se definan).
- Creación de nuevos usuarios.
- Capacitación a instructores del uso de su usuario profesor.
- Generación de reportes mensuales de participación, en formato digital.
- Soporte al usuario de Lunes a Viernes 9 am a 5 pm.

2. Diseño, elaboración y cargue de curso de cultura organizacional

Se diseñará un curso virtual sobre cultura organizacional para ser incorporado a la plataforma institucional de e-learning del Hospital. Este curso tendrá como propósito fortalecer la comprensión y apropiación de los principios que orientan la Cultura Meta, presentando de manera clara y pedagógica los pilares culturales, su significado y su aplicación en la vida cotidiana de la institución. A través de contenidos estructurados y recursos didácticos, se buscará que los colaboradores reconozcan cómo la cultura se expresa en las prácticas de trabajo, en las relaciones entre equipos y en la calidad del servicio que se ofrece a los usuarios.

De esta manera, el curso se consolida como una herramienta de formación permanente que contribuye a fortalecer la coherencia cultural y a mantener vivos los referentes que orientan el comportamiento organizacional.

(*) El material de los cursos que no estén comprendidos en este alcance debe ser suministrado por el HDPUV

3. Taller IA aplicada al trabajo profesional: de usuario a creador de soluciones:

Dirigido a: 25 profesionales administrativos y asistenciales

Duración: 4 horas

Como un plus para la Palanca de Innovación y Tecnología, se realizará un taller para profesionales de la Institución, el cual está orientado a profundizar en el uso práctico de la inteligencia artificial, para que pasen de usar IA como asistente ocasional a diseñar soluciones que automaticen tareas, estructuren proyectos y amplifiquen su productividad.

Resumen de las iniciativas a implementar periodo 2026

El programa en números

Número de Líderes en Programa de Liderazgo	**52**
Número de Colaboradores esperados en Programa de Formación	**150**
Horas Totales de Formación, Mentoría, y/o Actividades impartidas a todos los grupos en las palancas líderes y equipos y prácticas de gestión humana.	**169**
Meses de ejecución	**9**

Horas Consultoría en la Palanca Prácticas de Gestión Humana	**30**
Meses de acompañamiento en diseño y ejecución de campañas de comunicación para el Programa de Fortalecimiento de Cultura Organizacional	**9**
Meses de acompañamiento en ejecución de entrevistas de retiro durante todo el contrato.	**9**

Mediciones:

- Caracterización Sociodemográfica
- Tablero Nudge de retroalimentación líderes

- Alojamiento web para plataforma e-learning durante 1 año
- Administración de la plataforma
- Soporte técnico
- Acompañamiento para cargue de cursos
- Diseño y elaboración de curso de cultura organizacional para la plataforma e-learning.

Acompañamiento de nuestros profesionales de Psicología, Comunicación gráfica y audiovisual y Soporte de Tecnología durante la vigencia del contrato

Resumen de actividades de la Palanca Líderes y

Acciones de Formación	Dirigido a	# Personas	Grupos	Horas por grupo	Horas Totales
Sesión de retroalimentación de resultados de Medición de Liderazgo y Cultura Organizacional (En esta sesión se identifican las habilidades comunes a profundizar en los talleres siguientes)	• Comité gerencial	13	1	3	3
Formación Habilidad de Liderazgo #1	Comité gerencial ampliado	13	1	4	4
Formación Habilidad de Liderazgo #2	Comité gerencial ampliado	13	1	4	4
Formación Habilidad de Liderazgo#3	Comité gerencial ampliado	13	1	4	4
Sesión de retroalimentación de resultados de Medición de Liderazgo y Cultura Organizacional	Profesionales con Personal a Cargo	39	2	2	4
Formación Habilidad de Liderazgo #1	Profesionales con Personal a Cargo	39	1	4	4
Formación Habilidad de Liderazgo #2	Profesionales con Personal a Cargo	39	1	4	4
Formación Habilidad de Liderazgo#3	Profesionales con Personal a Cargo	39	1	4	4
Bootcamp de Mentoría Práctica en Liderazgo	Grupo de lideres	52	2	6	12
Bolsa de Horas para Mentoría Individual y/o grupal	Líderes que lo requieran	N/A	N/A	N/A	10
Bolsa de Horas para intervención en micro-culturas	Equipos que lo requieran	N/A	N/A	N/A	20

Resumen de Actividades Palanca Prácticas de Gestión Humana - Bienestar

Actividad	Dirigido a	# Personas Esperadas	Grupos	Horas por grupo	Horas Totales
Conferencia: Cuidar el cerebro hoy, Factores protectores y hábitos que marcan la diferencia	Funcionarios	150	4	2	8
Actividad Experencial: Alimentación consciente — nutrición práctica	Funcionarios	150	4	2	8
Sesiones de movimiento itinerantes: zumba en los servicios (4 semanas, 1 sesión semanal por área)	Funcionarios por área	80	4	2	8
Charla: Seguridad psicológica en los equipos — condición para el bienestar colectivo	Funcionarios y líderes	150	4	2	8
Actividad Cine-foro	Funcionarios y líderes	60	2	2	4
Arte-terapia	Funcionarios	100	1	4	4
Charla virtual: Balance vida-trabajo — estrategias para lograrlo	Funcionarios	80	1	2	2
Charla Virtual: Inteligencia financiera para la vida cotidiana	Funcionarios	80	1	2	2
Actividad Cultura del agradecimiento institucional	Todos los funcionarios	150	1	4	4
Actividad Cultura del agradecimiento día del médico	Especialistas y Medicos	30	1	4	4
Taller para el Retiro: Preparación para la transición a la pensión — Proyecto Vital	Pre-pensionados	30	1	4	4
Mentoría financiera grupal (grupos específicos)	Funcionarios que se inscriban	30	2	4	8
Actividad experiencial Generaciones que se encuentran Reconociendo diferencias para trabajar mejor juntos	Funcionarios	150	1	4	4
Charla: Inteligencia interpersonal en el trabajo	Funcionarios	150	4	2	8

Resumen de Actividades Palanca Prácticas de Gestión Humana - Desarrollo

Acciones de Formación	Dirigido a	# Personas	Grupos	Horas por grupo	Horas Totales
Charla Competencia 7	Equipos	150	4	2	8
Charla Competencia 8	Equipos	150	4	2	8

Otras actividades de la palanca:

- Campaña Psicoeducativa de Vivir SanaMente durante la vigencia del contrato
- 30 horas de consultoría de acompañamiento en el programa de fortalecimiento de Cultura Organizacional
- Actualización Encuesta socio-demográfica

Resumen de Actividades Palanca Valores

1. Continuidad de la Campaña de Difusión de Valores durante la vigencia del contrato
2. Ciclo Café de Valores: Conversación Itinerante y Situada
3. 2 Actividades Gamificadas de Adherencia

Resumen de Actividades Palanca Innovación y Tecnología

1. Alojamiento y Administración de la plataforma e-learning
2. Diseño, elaboración y cargue de curso de cultura organizacional
3. Taller IA aplicada al trabajo profesional: de usuario a creador de soluciones

Recursos Involucrados

Este programa contará con la participación de los siguientes recursos técnicos y humanos:

- Directora del programa, Psicóloga y consultora en Clima y Cultura.
- Facilitadores expertos para las acciones formativas.
- Profesional de Psicología con participación en diferentes fases del proceso.
- Profesional de Proyectos con participación en diferentes fases del proceso.
- Profesional de Comunicaciones, que soporta diseño Gráfico y Audiovisual
- Ingeniero Implementador y Administrador de Plataforma e-Learning
- Soporte Tecnológico para las diferentes fases del proyecto que utilicen nuestras herramientas tecnológicas.

Vr de la Inversión Programa Fortalecimiento de Clima y Cultura Organizacional (FCO) Ejecución 2026

Eje de Trabajo	Precio Total
Consultoría en Fortalecimiento de Cultura Organizacional - Ejecución 2026	$318.000.000

Forma de Pago

- 30% al inicio del programa
- 30% al tercer mes de ejecución
- 30% al séptimo mes de ejecución
- 10% al finalizar el contrato

Exclusiones

- Logística de salones y alimentación que se cause en las capacitaciones están a cargo del HDPUV.
- El contenido de la plataforma a cargar en el e-learning, que no esté contemplado en el alcance de esta propuesta debe ser suministrado por el HDPUV.

LIGIA ELVIARA VIAFARA TORRES
Directora Ejecutiva ASOHOSVAL