

Eje Transformación Cultural

2024





Principales Logros

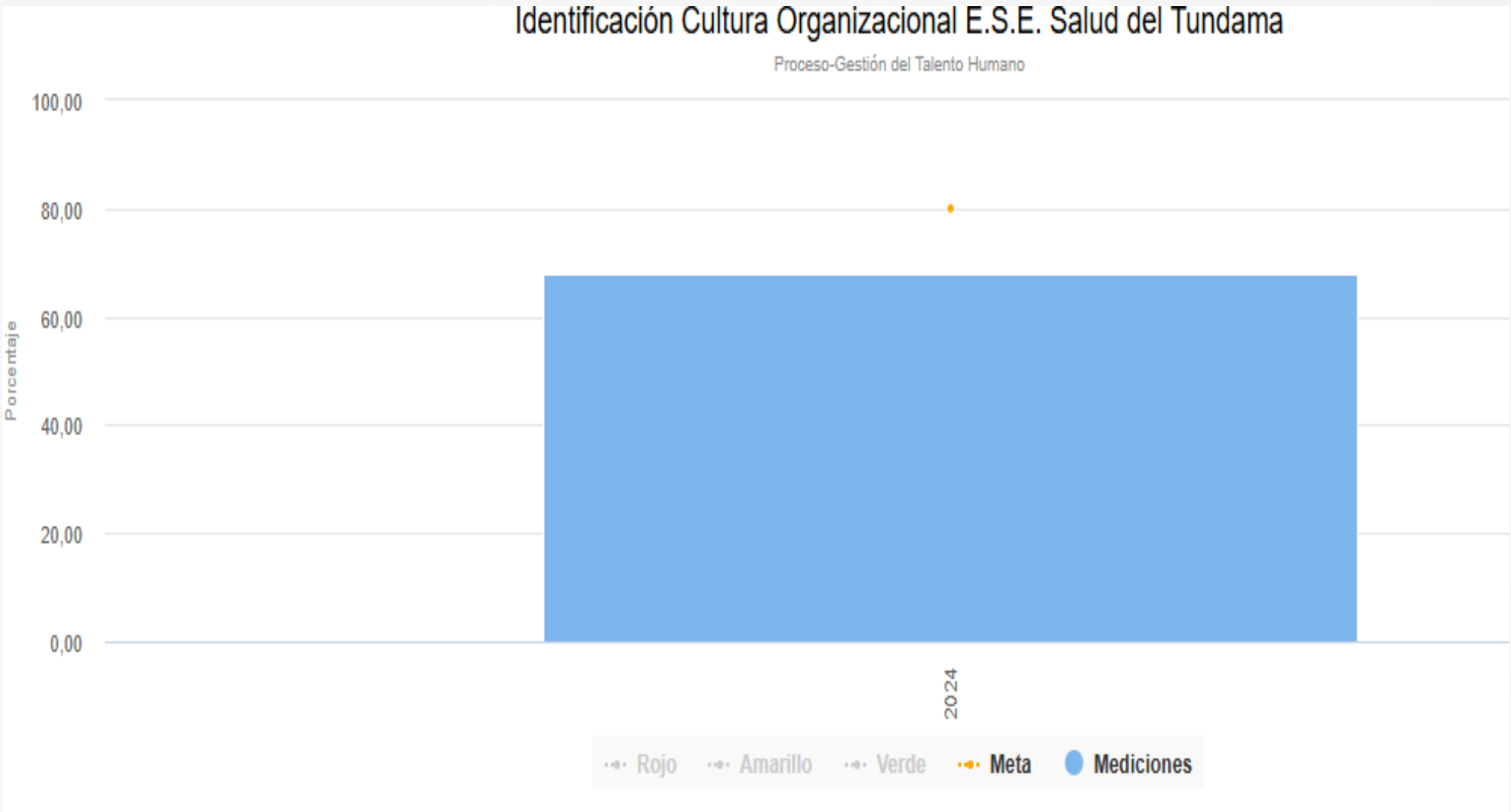
- 1 Transición satisfactoria en el modelo y medición de la cultura organizacional
- 2 Alianzas estratégicas para el desarrollo de las actividades planteadas
- 3 Compromiso e interés desde la Alta Dirección de la entidad
- 4 Proyección de indicadores que permitan llevar trazabilidad
- 5 Alineación de los procesos de gestión de talento humano con la transformación cultural

Medición de indicadores creados para Cultura Organizacional

Durante la vigencia 2024 se realizó la medición de cultura organizacional, teniendo como resultados:

En la institución predominó una percepción de **cultura organizacional jerarquizada con un 72% de tendencia de respuesta**, donde los colaboradores consideran que la organización es un lugar estructurado y el cumplimiento de las actividades se encuentra determinado por los procedimientos propios del área de trabajo. El estilo de liderazgo está establecido por la coordinación y el orden, el cumplimiento de las directrices establecidas y la seguridad y estabilidad en los puestos de trabajo.

Con respecto a la **cultura organizacional deseada se encontró un 67.8% de percepción de cultura** clan, donde los trabajadores consideran que la institución es un lugar amigable para estar y se facilita el compartir en los grupos de trabajo. Los líderes se consideran como mentores para el cumplimiento de las actividades y tienen influencia en los equipos de trabajo. Los colaboradores tienen compromiso y sentido de pertenencia hacia la entidad, y el éxito de la institución se determina por la satisfacción del usuario y premiar el trabajo en equipo y la participación de los colaboradores en el logro de metas.



Seguimiento indicador identificación de cultura organizacional, 2024

Teniendo en cuenta el tipo de cultura organizacional que se espera promover en la entidad acorde al direccionamiento estratégico, el plan de intervención se direcciona a fortalecer las características de la cultura tipo clan.

Despliegue de talleres de fortalecimiento de habilidades blandas en los colaboradores de la institución:

A través de talleres gestionados con capacitadores externos, se garantizaron espacios para robustecer las habilidades de los colaboradores. Se contó con la **participación de los 155 colaboradores de la institución de la vigencia 2024**, independiente de su tipo de contratación.



Taller habilidades blandas a colaboradores, 2024

Generación de estrategias nuevas para el bienestar laboral :



Actividad física dirigida a colaboradores, 2024

A través de actividades de bienestar laboral gestionados con la empresa de servicios temporales, se garantizaron espacios para la integración y el compartir de los trabajadores. **Se contó con la participación de los 155 colaboradores** de la institución de la vigencia 2024, independiente de su tipo de contratación.



Conclusiones

A partir del diagnóstico realizado en la vigencia 2024, se estableció el plan de intervención para fortalecer los factores críticos de cultura organizacional tipo clan o familiar.

Teniendo en cuenta la línea base de medición del año 2024 de cultura organizacional, para el año 2025 se proyecta nuevamente medición de cultura organizacional, teniendo en cuenta cambio en la Alta Dirección de la entidad y el despliegue de las estrategias contempladas para lograr la cultura organizacional deseada.

Las actividades de bienestar laboral y de fortalecimiento de habilidades blandas fueron dirigidas a la totalidad de colaboradores de la entidad, teniendo una cobertura de todo el personal de la institución.

Se realizó la alineación de los procesos de gestión de talento humano (selección de personal, inducción, capacitación, evaluación de desempeño) con la transformación cultural de la entidad.