



Eje Transformación Cultural

2025



Objetivo

Generar estrategias de transformación cultural que fortalezcan el talento humano de la E.S.E. Salud del Tundama con el fin de mejorar la experiencia del servicio del usuario y fomentar la adherencia de los trabajadores a los ejes del sistema único de acreditación y direccionamiento estratégico de la institución

Principales Logros 2025

Otorgamiento de 2 periodos de descanso del personal

(Semana Santa y Diciembre)

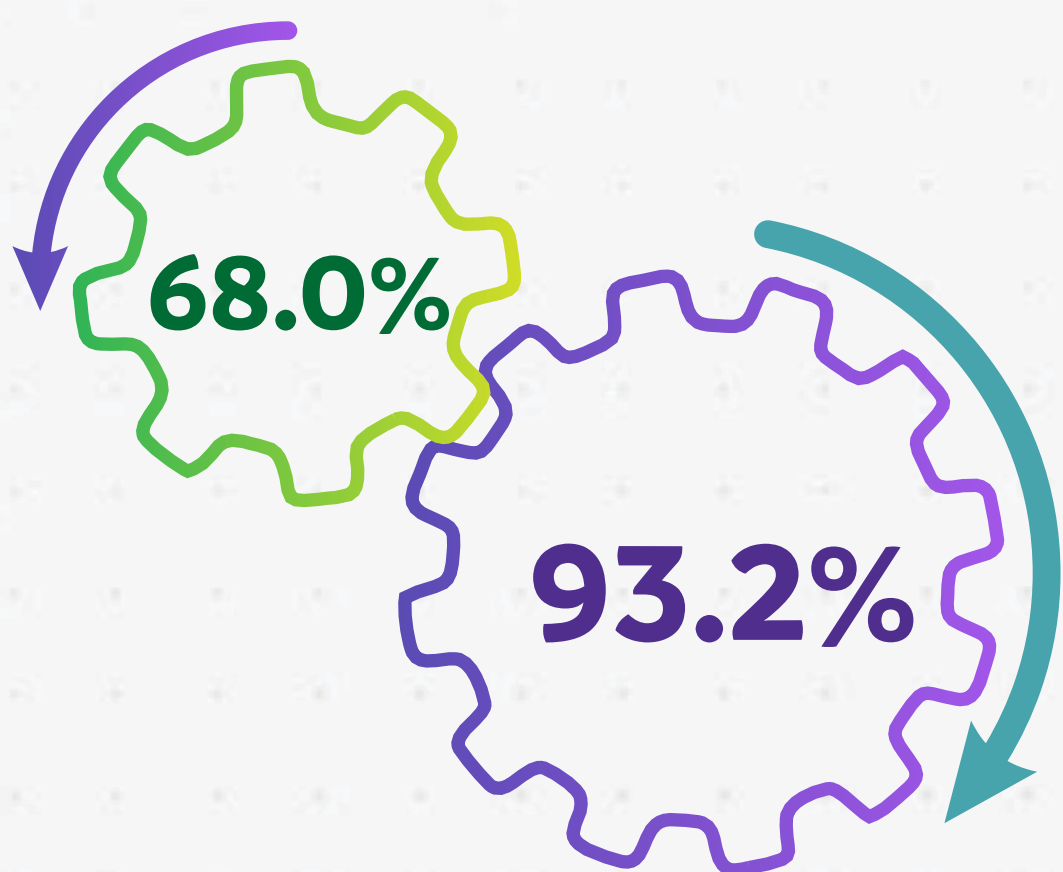
Desarrollo de actividades de bienestar, promoviendo el autocuidado y hábitos y estilos de vida saludable.



Aumento en la medición de cultura organizacional esperada:

Identificación Cultura Organizacional

Porcentaje de avance a la cultura deseada



Principales hallazgos de la Medición:

Liderazgo Mentor (89.3%): Percepción de líderes facilitadores que orientan el desarrollo humano.

- Trabajo Colaborativo (91.3%): Fortalecimiento de la cohesión, confianza mutua y lealtad institucional.
- ADN Institucional: Los colaboradores perciben la entidad como un entorno amigable y centrado en la satisfacción del usuario.

Medición y análisis de los resultados de los indicadores transformación cultural

Con respecto a los resultados obtenidos en la medición base de la vigencia 2024, la percepción de cultura organizacional deseada en la institución cambio del 67,8% al 93,8%.
Acorde al modelo teórico de Cameron y Quinn (2006), la cultura organizacional deseada en la institución es la cultura tipo clan.

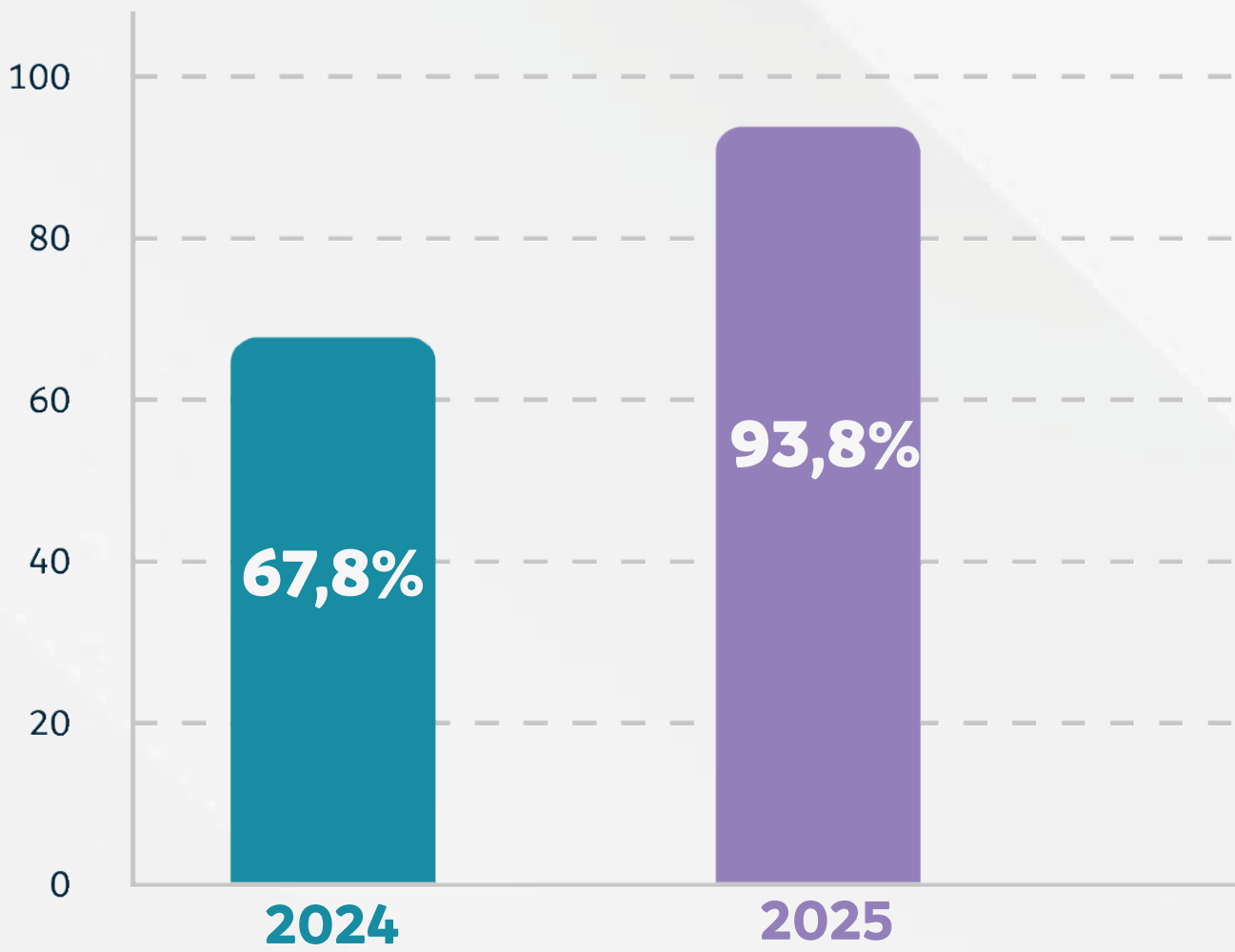
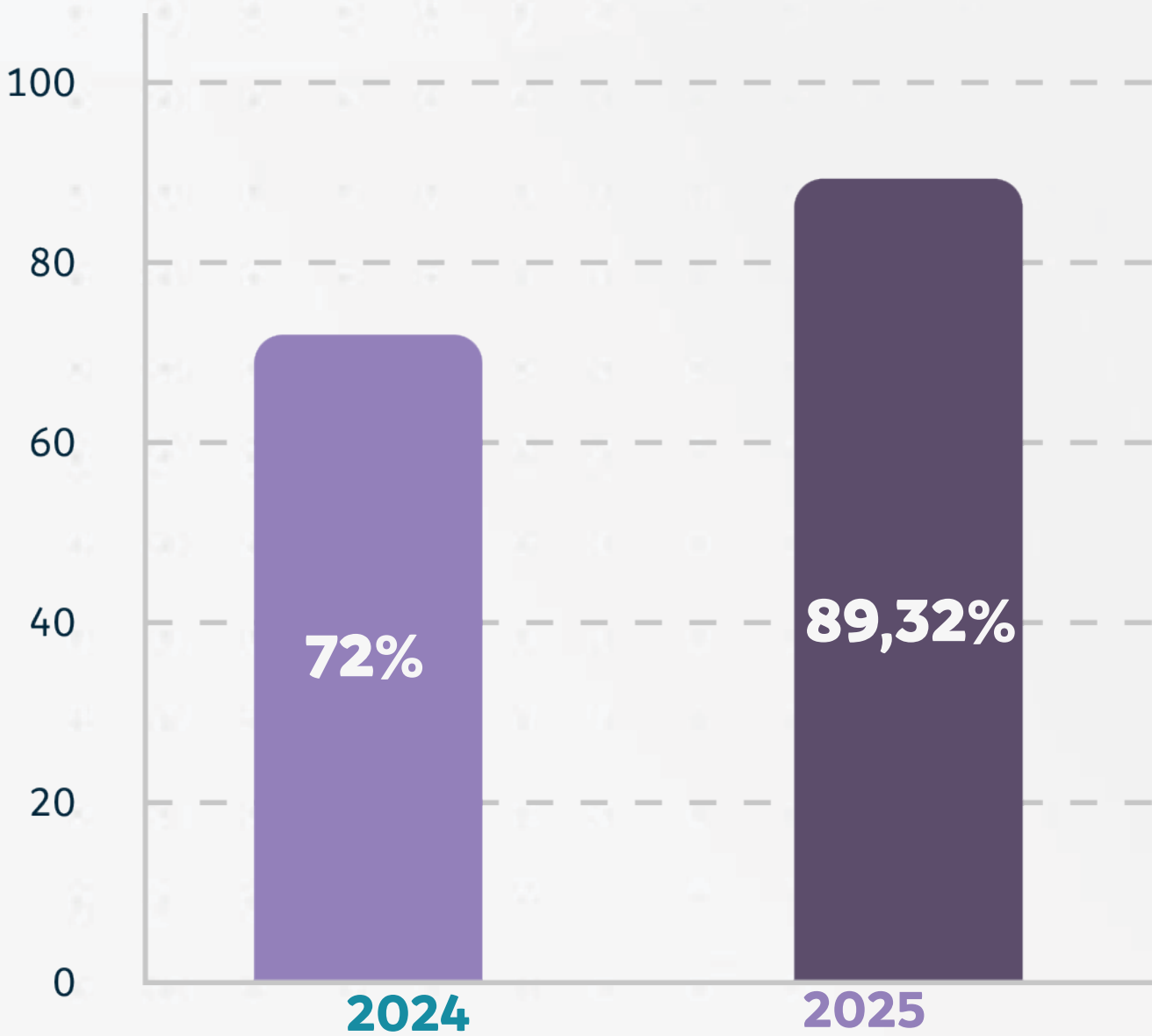


Gráfico 1. Indicador Identificación Cultura Organizacional

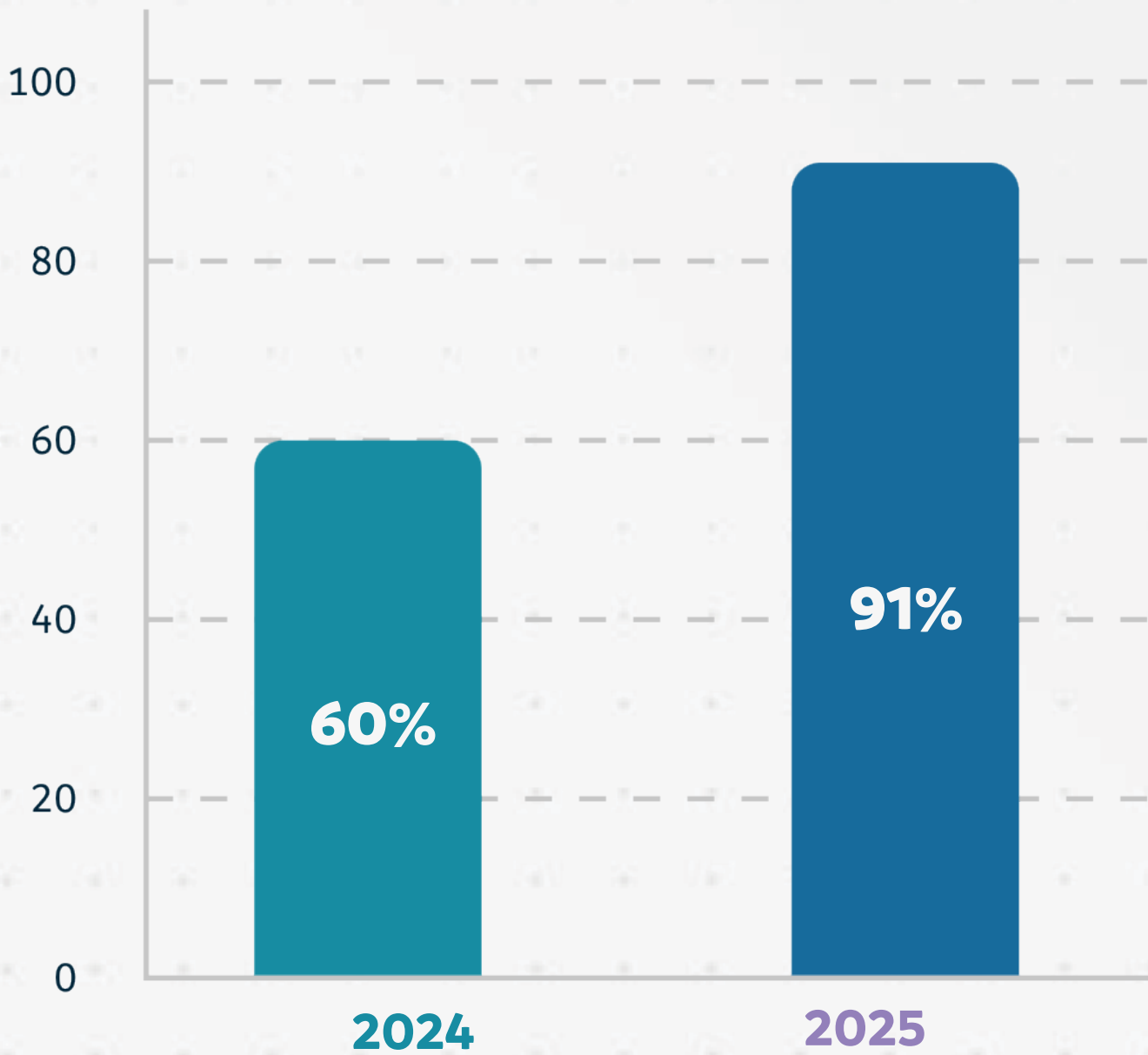


Con respecto a los resultados obtenidos en la medición base de la vigencia 2024, la percepción del estilo de dirección organizacional deseado en la institución cambio del 72% al 89,32%.

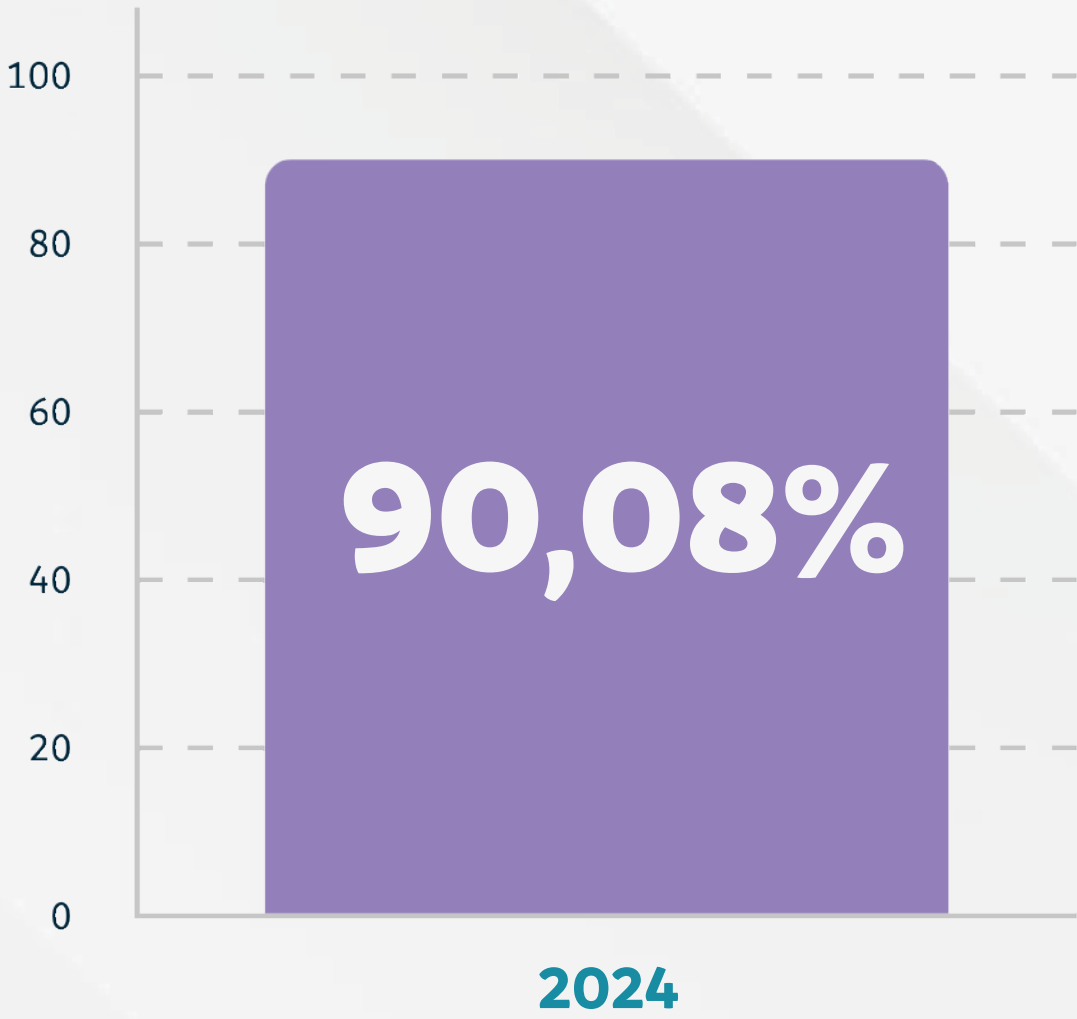
Gráfico 2. Indicador Estilo de Dirección Organizacional

El cuestionario de percepción de cultura organizacional fue diligenciado por 100 colaboradores en la vigencia 2024 y por 103 colaboradores en la vigencia 2025.

Con respecto a los resultados obtenidos en la medición base de la vigencia 2024, la percepción del trabajo en equipo deseado en la institución cambio del 60% al 91%.



En la medición base de la vigencia 2024, la percepción de adherencia a la integridad institucional fue del 90,08%. La aplicación de instrumento adoptado de la Función Pública se realizará en el ultimo trimestre del 2025.



Avance en los Ejes Trazadores de Acreditación

EJE TRAZADOR	BASE 2024	RESULTADO 2025	VARIACIÓN
Transformación Cultural	88.0%	99.0%	+11.0%
Atención Centrada Usuario	92.3%	98.0%	+5.7%
Humanización de Atención	87.7%	98.0%	+10.3%
Seguridad del Paciente	88.0%	97.0%	+9.0%
Gestión de la Tecnología	84.0%	96.0%	+12.0%
Gestión del Riesgo	93.7%	99.0%	+5.3%
Responsabilidad Social	89.7%	97.0%	+7.3%

Transformación Digital e Innovación



Analítica de datos para la encuesta de cultura organizacional

Se realizó parametrización automatizada de encuestas de cultura organizacional para diagnósticos en tiempo real, con Análisis predictivo de brechas culturales segmentado por procesos y antigüedad del personal



Implementación de plataforma formativa

Implementación de la plataforma digital de formación continua para los colaboradores a través de Moodle que fortalezca la apropiación del conocimiento organizacional de la E.S.E. Salud del Tundama



Cursos disponibles

Profesor: Fabio Rojas Medina

VIVE TU CORAZÓN

Curso >

PROGRAMA ESPECIAL IAMII

Curso >

Cartilla Inducción

Curso >

GUÍA PARA GESTIONAR CONFLICTOS DE INTERESES DE LA E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA

Conflicto de Intereses

Curso >

PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS GENERADOS EN LA ATENCIÓN EN SALUD Y OTRAS ACTIVIDADES PGIRASA

PGIRASA

Curso >

Política de Gerencia de la Información

Curso >

Impacto en la Calidad de Vida de los Colaboradores

1

Incentivos de Tiempo: Descansos remunerados (Semana Santa y Diciembre)

2

Integridad y Valores (90.08%): Alta percepción de honestidad y justicia en la cultura organizacional.

3

Salud Integral: Ejecución de jornadas de aerorumba, Hábitos Saludables y reducción de riesgos psicosociales.

4

Sentido de Pertenencia: Cobertura al 100% de colaboradores en celebraciones de aniversarios y cumpleaños

Impacto en la Calidad de Vida de los Colaboradores



Despliegue de valores y principios



Liderazgo

Pausas activas para el manejo del estrés en la jornada



Participación en jornada de referenciación comparativa para fortalecer el despliegue del programa institucional de cultura organizacional.



Identificar los aspectos de la cultura organizacional que complementan el mejoramiento continuo de la institución: competencias, promesa del servicio y ADN institucional



Diseñar herramientas informativas para socializar a todos los colaboradores de la institución: misión, visión, principios y valores institucionales, promesa de servicio de la entidad, ejes transversales de acreditación y demás componentes de la cultura organizacional de la E.S.E. Salud del Tundama.



Proyectar en el presupuesto institucional la medición de cultura organizacional con proveedor externo dada la calidad y sensibilidad del dato a recolectar.

Concluisones Principales

Se evidenciaron avances positivos a través de las estrategias desarrolladas hacia la cultura deseada (**tipo clan**), en la medición de 2025 en comparación con 2024

Se genero impacto positivo en la calidad de vida laboral de los colaboradores sin distinción por su tipo de vinculación a través de las estrategias implementadas.

Se logro un adecuado avance en la transición a la cultura digital y de la innovación dentro de la institución.