

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PRO01 28/07/2020 Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL		

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:

Control del Documento

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (quien realiza el documento)	Carolina Calderón Valderrama	Prof. Univ. Talento Humano	Talento Humano	22/07/2020
Revisión (coordinador del proceso o servicio o en su efecto el comité institucional dependiendo del tema)	Ana Luz Trujillo Muñoz	Subgerente Administrativa	Subgerencia Administrativa y financiera	24/07/2020
Aprobación (Comité de Calidad)	Comité de gestión de la Calidad de la atención en salud			
	Acta No.005 del 28 del mes de Julio de 2020			
	Presidente Comité	Subgerencia Administrativa y Financiera		
Adopción	Resolución gerencial No. 171	Fecha: 28/07/2020		

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
1.0	Resolución No 171 del 28/07/2020	Levantamiento del Plan	

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
		22/07/2020			
	Modificación:	Acta No. 005 del 28/07/2020 Comité de Gestión de la Calidad de la atención en Salud	Resolución No. 171 28/07/2020	1.0	1

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PRO01 28/07/2020 Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL	

1. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional en los sistemas de salud es una mezcla de saberes, conductas, relatos, creencias, suposiciones y modos de expresión que todos los miembros de la organización comparten, por ejemplo: las normas, los valores, las actitudes, los estilos de vida, el lenguaje técnico-científico y la terminología propia de las disciplinas biomédica y sociales. Los ejes de la acreditación en salud deben ser abordados sistémicamente como un proceso de Transformación Cultural organizacional de largo plazo, en el que se alinean las normas, la cultura y la ética.

Como quiera que las instituciones de salud estén conformadas, son un conjunto de equipos de trabajo de profesionales interdisciplinarios que laboran estructuradamente para prestar servicios de salud, que satisfacen las necesidades y expectativas de los usuarios a través de mejor calidad, eficiencia y equidad en la atención, alcanzando metas con la participación de los usuarios, bajo un enfoque de atención humanizada e integral para el paciente y su familia.

La atención humanizada centrada en el paciente y su familia debe ser un pilar fundamental de las instituciones de salud, por ello, es necesario perfeccionar al interior de éstas una cultura basada en valores humanos que faciliten la humanización de los servicios.

Esta transformación cultural promovida desde el direccionamiento y el talento humano, tiene en cuenta el aprendizaje organizacional y la internalización de conocimientos, estrategias y buenas prácticas, así como la Responsabilidad Social entendida como la corresponsabilidad de las instituciones, la sociedad y los individuos, que contribuye con acciones concretas a disminuir las inequidades de las comunidades en particular y la sociedad en general y a la rendición de cuentas en relación con los resultados del mejoramiento continuo organizacional producto del desarrollo de estándares de calidad superior.

Con el foco puesto en la excelencia en la prestación de servicio, se integran los diferentes programas articulados en los ejes de acreditación, con una política clara emanada desde la dirección de la institución con la que se busca promover, a través de una gestión ética y transparente, la aplicación de los valores

FECHA:	Elaboración: 22/07/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 24/07/2020	Acta No. 005 del 28/07/2020 Comité de Gestión de la Calidad de la atención en Salud	Resolución No. 171 28/07/2020	1.0	2

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PRO01 28/07/2020 Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL		

institucionales, el fortalecimiento de una cultura de seguridad del paciente, un trato humanizado, que fortalezca el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento, hábitos socialmente responsables con el medio ambiente y excelencia en la prestación de los servicios.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Fomentar un liderazgo que permita contribuir al despliegue, transformación y mantenimiento de la cultura a través de todas las acciones diseñadas desde los distintos programas generados por ejes de acreditación, de cara a la prestación de un servicio de salud excelente, ético, transparente, seguro, humanizado, con respeto por su talento humano y responsable socialmente.

2.2 Objetivos Específicos

Apoyar las acciones encaminadas a mejorar la satisfacción y calidad de vida de los pacientes mediante la prestación de los servicios de salud con estándares seguros, oportunos, íntegros y bajo respeto de sus derechos como ser humano y evaluar su impacto. (Humanización)

Establecer el compromiso recíproco entre cada uno de sus colaboradores, de crear un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral del personal en los aspectos: humano, laboral y social, sobre la base de continuar construyendo identidad con el Direccionamiento Estratégico de la Institución: Visión, Misión, Objetivos y Modelo de Atención en una comunicación efectiva, oportuna, precisa, completa y comprendida por parte de los usuarios internos y externos. (Talento Humano)

Apoyar el desarrollo de acciones complementarias a nivel institucional con el cliente interno, con los usuarios y sus familias encaminadas a fortalecer el bienestar, la satisfacción de los usuarios y los colaboradores a través de estrategias que generen mejores condiciones de vida, valores agregados de fidelización a través de una política de responsabilidad social en salud que contemple los diferentes procesos institucionales. (Responsabilidad Social)

FECHA:	Elaboración: 22/07/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 24/07/2020	Acta No. 005 del 28/07/2020 Comité de Gestión de la Calidad de la atención en Salud	Resolución No. 171 28/07/2020	1.0	3

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PRO01 28/07/2020 Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL		

Apoyar las acciones encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y la moral de los colaboradores, reduciendo y eliminando despilfarros, previniendo los accidentes laborales y mejorando la calidad de los servicios. (Metodología 5S)

Apoyar la realización de actividades que permitan crear una cultura ambiental en los colaboradores de la institución y su entorno cumpliendo con los objetivos priorizados de la agenda global de hospitales verdes. (Responsabilidad Social)

3. ALCANCE

El programa de Transformación Cultural es aplicable a todos los procesos y procedimientos de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito y a todas las acciones ejecutadas por los colaboradores durante el desarrollo de sus actividades.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

TRANSFORMACIÓN CULTURAL: se traduce en la eficiencia o ineficiencia que percibe el usuario cuando interactúa con la organización, tanto en lo que observa como en lo que escucha, la organización debe evidenciar como concibe, aprende y forma la cultura en la organización, como se alinean las normas, la cultura y la ética. Considera algunas áreas temáticas que influyen en la cultura y transformación de las organizaciones.

SEGURIDAD DEL PACIENTE: conjunto de elementos, metodologías, y procesos basados en evidencias científicamente probadas que propenden minimizar el riesgo de sufrir un evento adverso en el proceso de atención en salud o mitigar sus consecuencias.

HUMANIZACIÓN: es un acto ético relacionado con los valores. Dentro de la calidad de la atención se deben practicar valores y principios humanísticos encaminados a una mejor relación con el usuario y con el personal de la institución. Esto incluye una atención respetuosa, apoyo emocional, el desarrollo de habilidades comunicativas, entre otros.

FECHA:	Elaboración: 22/07/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 24/07/2020	Acta No. 005 del 28/07/2020 Comité de Gestión de la Calidad de la atención en Salud	Resolución No. 171 28/07/2020	1.0	4

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PRO01 28/07/2020 Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL	

RESPONSABILIDAD SOCIAL: la obligación de dirigir las actividades educativas, investigadoras y de servicio a atender las necesidades prioritarias de la comunidad, región y/o nación. (OMS)

METODOLOGÍA 5S: tiene como objetivo la creación de lugares de trabajo más organizados, ordenados, limpios y seguros, es decir, un lugar de trabajo en el que cualquiera estuviera orgulloso de trabajar. Con esta metodología se pretende crear una cultura empresarial que facilite, por un lado, el manejo de los recursos de la institución, y por otro, la organización de los diferentes ambientes laborales, con el propósito de generar un cambio de conductas que repercutan en un aumento de la productividad.

CULTURA AMBIENTAL: es la forma como los seres humanos se relacionan con el medio ambiente, y para comprenderla se debe comenzar por el estudio de los valores; estos, a su vez, determinan las creencias y las actitudes y, finalmente, todos son elementos que dan sentido al comportamiento ambiental.

GESTORES DEL CAMBIO: líderes de la institución, cuyo rol fundamental es conseguir que los objetivos institucionales se lleven a cabo, es entrenador, impulsor y motivador de la implementación de cada uno de los ejes de Acreditación en los demás colaboradores, tiene una visión global y no intereses propios.

5. MARCO CONCEPTUAL

Una de las características más sobresalientes de las organizaciones es su cultura, especialmente si es efectiva y equilibrada: efectiva en la medida en que está alineada a una estrategia y equilibrada porque no solo se orienta a resultados, sino también a las personas dentro de la empresa.

El impacto de la cultura en el desempeño organizacional ha persuadido a muchas empresas e instituciones a transformar su cultura. Por ello, es válido preguntarse: ¿cómo se puede gestionar una transformación cultural? Lo primero es entender que la cultura en las organizaciones representa "el conjunto de creencias y valores que se expresan en comportamientos y los demás aspectos visibles de una organización".

FECHA:	Elaboración: 22/07/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 24/07/2020	Acta No. 005 del 28/07/2020 Comité de Gestión de la Calidad de la atención en Salud	Resolución No. 171 28/07/2020	1.0	5

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PRO01 28/07/2020 Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL	

Al respecto, Edgar Shein identifica tres niveles en el análisis de la cultura:

1. **Artefactos:** representa la parte visible de la cultura. Lo constituyen los aspectos tangibles y visibles de la actividad cultural (arquitectura y diseño de la infraestructura, estilos de liderazgo, símbolos, formas de comunicar las cosas, toma de decisiones, relación con la autoridad).
2. **Valores:** están recogidos en la filosofía estratégica de la organización. Es todo aquello que la organización valora y asigna verdadera importancia. Estos valores se reflejan en los artefactos y los comportamientos de los integrantes de la organización.
3. **Supuestos:** son las creencias fundamentales de la organización (como un todo o a nivel de cada subsistema/proceso).

6. LÍNEAS DE ACCIÓN

¿Cómo modificamos la cultura?

No se puede lograr un cambio en la cultura trabajando a nivel de los artefactos (la parte visible de la cultura). Es imprescindible desarrollar la parte invisible, constituida por los valores y las creencias (supuestos). Se puede afirmar que lo visible se explica a través de lo invisible; en consecuencia, si lo invisible provee a lo visible, transformar la cultura implica intervenir todos los aspectos invisibles.

Fases para la transformación cultural:

1. Determinar la cultura organizacional que se desea desarrollar para así cumplir con la misión y el logro de la visión a través de una estrategia. Esto implica determinar los rasgos culturales que constituirán a la empresa, los valores que gobernarán la organización y sus correspondientes conductas y/o comportamientos.

2. Realizar un diagnóstico de la cultura para determinar cuál es la situación actual en relación a la práctica de los valores y comportamientos deseados. Se podrá determinar la brecha que existe y escoger la mejor estrategia para alcanzar el estado deseado (cultura ideal) identificando la línea base.

FECHA:	Elaboración: 22/07/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 24/07/2020	Acta No. 005 del 28/07/2020 Comité de Gestión de la Calidad de la atención en Salud	Resolución No. 171 28/07/2020	1.0	6

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PRO01 28/07/2020 Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL	

¿Cómo se realiza el diagnóstico? A través de medios cualitativos (observación de la estructura, entrevistas a personas claves, *focusgroups* con diversos públicos); como métodos cuantitativos (cuestionarios sobre las prácticas de la institución, así como los valores y comportamientos de la cultura ideal).

3. Nombrar directivos que sean referentes de los nuevos valores organizacionales. Para que las personas asuman los nuevos valores organizacionales necesitan modelos que seguir o los valores se convertirán solo en palabras vacías. Ello implica que, durante los procesos de selección de los nuevos directivos, también se evalúen estos valores (a través de los *Assessment Center* o las entrevistas por competencias, por ejemplo).

Incluso, si en una organización existen directivos en cargos de confianza, su designación no debe excluir el parámetro de los valores organizacionales. Si se siguen nombrando jefes en función a conseguir resultados, los trabajadores van a entender "solo importan los resultados" y no los valores de la empresa.

4. Incorporar los valores organizacionales expresados entre los factores a evaluar: la organización debe premiar los comportamientos asociados a los valores organizacionales que pretende interiorizar. Una de las mejores maneras de lograrlo es evaluando y desalentando los comportamientos negativos y premiando los que la organización desea promover.

5. Implementar iniciativas institucionales para sensibilizar a los trabajadores con los nuevos valores organizacionales. Esto se puede lograr a través de mensajes institucionales, reconocimientos a las personas que manifiestan comportamientos asociados a los valores y el desarrollo de talleres vivenciales de sensibilización, entre otras acciones.

6. Gestionar la resistencia al cambio cultural. Realizar un cambio cultural no es fácil, ya que está relacionado con supuestos o creencias que están arraigadas en las personas. Una estrategia muy efectiva es aplicar el principio: "ver, sentir, cambiar". Es decir, si las personas "ven" la necesidad del cambio, incrementa la posibilidad de que "sientan" la necesidad de cambiar creencias y valores y, con ello, estén más dispuestos a apoyar el cambio y la transformación de la cultura.

FECHA:	Elaboración: 22/07/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 24/07/2020	Acta No. 005 del 28/07/2020 Comité de Gestión de la Calidad de la atención en Salud	Resolución No. 171 28/07/2020	1.0	7

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PRO01 28/07/2020 Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL	

6.1. PROMOCION DE LA TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA FRENTE A LOS EJES

- A nivel de la Seguridad del Paciente:

Adelantando todas las actividades que permitan implementar experiencias exitosas para prevenir el riesgo de presencia de eventos adversos y/o eliminar los mismos.

Identificando e interviniendo los factores contribuyentes para que se presenten incidentes o eventos adversos.

Promoviendo el autocuidado en los cuidadores y prevenir infecciones asociadas a la atención en salud.

- A nivel de Humanización:

Con el cliente interno, priorizando acciones para generar un cambio cultural que reconozca y valore los aspectos biopsicosociales y culturales de los individuos mediante el fomento de estrategias que integren los valores humanos a los valores científicos, en la prestación del servicio de salud.

Promoviendo el equilibrio laboral, el bienestar y el reconocimiento de los colaboradores en su rol de cuidadores.

- A nivel de Gestión de la Tecnología:

Adecuado manejo – racionalización de los recursos tecnológicos y sistemáticos.

- A nivel de Gestión del Riesgo:

Implementar, socializar y evaluar el plan anticorrupción y de buenas prácticas.

- A nivel de Mejoramiento continuo de la Calidad:

Realizando el seguimiento y verificando los indicadores de las estrategias y actividades implementadas.

FECHA:	Elaboración: 22/07/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 24/07/2020	Acta No. 005 del 28/07/2020 Comité de Gestión de la Calidad de la atención en Salud	Resolución No. 171 28/07/2020	1.0	8

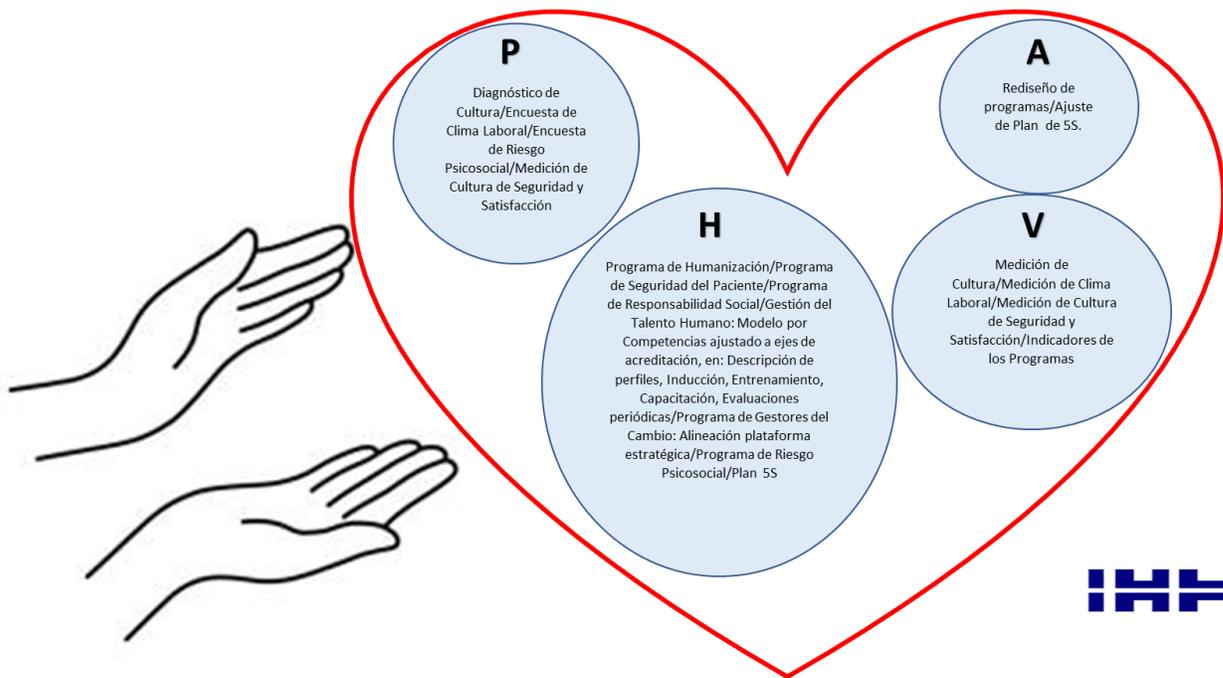
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PRO01 28/07/2020 Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL	

- A nivel de Responsabilidad Social

Contar con y brindar las herramientas necesarias para promover la responsabilidad social a través del cumplimiento y convocatoria del comité y del grupo de líderes de procesos encargados de las estrategias.

6.2. MODELO

Las actividades que se desarrollan en el Programa de Transformación Cultural están enmarcadas dentro del modelo expuesto a continuación:



6.3. ESTRATEGIAS

- Socialización de Derechos y Deberes de los Colaboradores
- Socializar el protocolo del buen vestir

FECHA:	Elaboración: 22/07/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 24/07/2020	Acta No. 005 del 28/07/2020 Comité de Gestión de la Calidad de la atención en Salud	Resolución No. 171 28/07/2020	1.0	9

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PRO01 28/07/2020 Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL	

- Apoyar la gestión ambiental: Programa de ahorro y uso eficiente de energía.
- Apoyar la verificación de la implementación de las 5S.
- Involucrar a los estudiantes en práctica formativa en las actividades de Transformación Cultural
- Desplegar guías de prevención y control de infecciones
- Re socializar los contenidos de la plataforma estratégica
- Fomentar la innovación y la generación de ideas de mejoramiento en los colaboradores.
- Fortalecer la Cultura de Humanización
- Entrenamiento en Prevención y Control del Comportamiento de Pacientes y Colaboradores Abusivos
- Entrenar a los colaboradores en Herramientas de Comunicación Efectiva
- Socializar el Código de Conducta y Buen Gobierno

7. INDICADORES Y METAS

Nombre: Eficiencia de la estrategia de los Gestores de Cambio.

Fórmula: (Número de colaboradores socializados en los diferentes temas/ Número total de colaboradores que desarrollan procesos en la Institución) *100

Meta: ≥70%

Nombre: Adherencia a metodología 5s

Fórmula: (Número de criterios cumplidos/Total de criterios evaluados de 5s*100)

Meta: 70%

Nombre: Índice de consumo de energía

Fórmula: Consumo de energía (KW)

Meta: Reducir el 1% o mantener el consumo promedio de energía.

Nombre: Participación en las actividades de Transformación Cultural

Fórmula:(Número de estudiantes en práctica formativa participantes en las actividades de Transformación Cultural/ Número de estudiantes en práctica formativa existentes en la institución) * 100

Meta: 80%

FECHA:	Elaboración: 22/07/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 24/07/2020	Acta No. 005 del 28/07/2020 Comité de Gestión de la Calidad de la atención en Salud	Resolución No. 171 28/07/2020	1.0	10

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PRO01 28/07/2020 Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL	

Nombre: Adherencia en lavado de manos

Fórmula:(Adherencia en el cumplimiento del lavado de manos a través de listas de chequeo)

Meta: >80%

Nombre: Entrenamiento en comunicación efectiva

Fórmula: (Número de colaboradores entrenados en herramientas de comunicación efectiva / Número total de colaboradores que desarrollan procesos en la Institución*100)

Meta: 70%

Nombre: Entrenamiento en prevención

Fórmula: (Número de colaboradores entrenados en prevención y control de comportamiento abusivo/ Número total de colaboradores que desarrollan procesos en la Institución*100)

Meta: 70%

8. DOCUMENTOS Y REGISTROS RELACIONADOS

- Programa de Seguridad del Paciente
- Programa de Humanización
- Programa de Responsabilidad Social
- Plan de Acción 5S
- Protocolo del Buen Vestir
- Plataforma Estratégica
- Código de Integridad
- Carta Deberes y Derechos de los Pacientes
- Rondas Integrales
- Colaborador Trazador
- Paciente Trazador
- Resultados de Encuesta de Clima Laboral
- Resultados de Encuesta de Cultura de Seguridad y Satisfacción de Usuarios

FECHA:	Elaboración: 22/07/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 24/07/2020	Acta No. 005 del 28/07/2020 Comité de Gestión de la Calidad de la atención en Salud	Resolución No. 171 28/07/2020	1.0	11

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PRO01 28/07/2020 Versión: 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL		

- Código de Conducta y Buen Gobierno

9. RESPONSABLES

El equipo líder del Programa de Transformación Cultural de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO, está conformado por:

NIVEL DIRECTIVO: Establecer, direccionar, controlar y evaluar el funcionamiento, así como adoptar las decisiones para el cumplimiento de las actividades.

LÍDER PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL: Intervenir, comunicar y hacer seguimiento al cumplimiento de las actividades definidas en el programa, así como implementar estrategias para la medición de la transformación.

LÍDERES DE LOS EJES DE ACREDITACIÓN: Comunicar, concienciar, implicar, motivar y velar por el cumplimiento de las actividades establecidas en sus planes de acción, así como las acciones necesarias para la mejora continua.

COORDINADOR DOCENCIA-SERVICIO: Garantizar la participación de los estudiantes en práctica formativa a las actividades contenidas en el plan de transformación cultural.

GESTORES DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL: Socializar e interiorizar los diferentes temas establecidos en el plan de transformación cultural.

10. BIBLIOGRAFÍA

Montesinos G. O, **¿Cómo realizar una transformación cultural en las organizaciones?**, <https://www.esan.edu.pe/>, 2017.

Osorio, G.I, **Guía Acreditación en 123**, OES Organización para la Excelencia de la Salud, Bogotá, 2016.

11. ANEXOS

- Plan de acción del programa de Transformación Cultural.

FECHA:	Elaboración: 22/07/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 24/07/2020	Acta No. 005 del 28/07/2020 Comité de Gestión de la Calidad de la atención en Salud	Resolución No. 171 28/07/2020	1.0	12