

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PROCEDIMIENTO DE AMBIENTE LABORAL Y SANA CONVIVENCIA	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PR-16-028
			VERSIÓN: 01
			FECHA: 23/05/24

OBJETIVO

Facilitar e implementar la integración del colaborador a la cultura organizacional, generando mayor sentido de pertenencia por la institución y contribuyendo al alcance de la misión, la visión y al mejoramiento del comportamiento y desempeño personal en las relaciones interpersonales con los demás colaboradores.

RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO: Coordinador de talento humano, corresponsables los coordinadores de cada área de trabajo de la E.S.E.

ALCANCE

Este procedimiento aplica para todos los colaboradores de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Yarumal, independientemente de su forma de contratación y/o vinculación.

DEFINICIONES

- **INTEGRALIDAD:** Todos los colaboradores de la E.S.E. Participarán sin importar su modalidad de contratación con la E.S.E.
- **ACCESO:** Garantizar que todo el personal acceda a la información relevante de la institución.
- **CALIDAD HUMANA:** Fortalecer las falencias que no permitan el desarrollo de las relaciones interpersonales, ayudar a expresar al colaborador sus emociones y permitir que pueda ser comprendido en el lugar de trabajo.
- **RELACIONES INTERPERSONALES:** Lograr definir los roles de cada colaborador en la E.S.E. y haciendo énfasis de que su lugar de trabajo es un entorno diferente al familiar y personal, para que las actitudes puedan ser acordes al perfil profesional y laboral.
- **COMPORTAMIENTO:** Lograr sinergia en la individualidad en el colaborador para que pueda comprender lo que sucede alrededor con sus compañeros y pueda afrontar en colectivo los conflictos que puedan surgir en el lugar de trabajo.
- **DESEMPEÑO:** Establecer las pautas para que progresivamente los colaboradores demuestren la mejora en la actitud.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PROCEDIMIENTO DE AMBIENTE LABORAL Y SANA CONVIVENCIA	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PR-16-028
			VERSIÓN: 01
			FECHA: 23/05/24

CONDICIONES Y REQUISITOS PARA REALIZAR EL PROCEDIMIENTO	MATERIALES NECESARIOS
Realizar pausas activas y elaborar los talleres de comunicación asertiva, manejo de emociones, tolerancia y respeto en el lugar de trabajo, entre otras que puedan ser encaminadas a contribuir con el ambiente laboral y sana convivencia del lugar de trabajo.	Medios tecnológicos como PC, internet. Recurso económico para conseguir capacitadores externos en pausas activas y la realización de talleres. Recurso Humano para los procesos logísticos y desarrollo de los talleres.

DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

1. El coordinador de talento socializa con los coordinadores de cada área en compañía de la directiva el nuevo el procedimiento que permita medir manera cuantitativa y objetiva la recepción con una respuesta afirmativa, negativa, de las medidas a implementar para intervenir en el lugar de trabajo de los colaboradores.
2. A través de actividades, talleres lúdicos y capacitaciones virtuales, exponiendo los diferentes medios cognoscitivos para acceder a la información de las medidas a implementar si se incurren en faltas al buen comportamiento, desempeño y un ambiente laboral sano que permita tener una buena convivencia en cada lugar de trabajo de la E.S.E.
3. Las medidas a implementar son de carácter moral, sanciones desde menos a más, en el sentido de que podemos empezar con retroalimentación personal a una retroalimentación grupal (lugar de trabajo del colaborador) de una forma colectiva lograr mitigar el impacto del conflicto y se pueda terminar.
4. Se implementará un anecdotario físico para que colaborador de acuerdo al día y la semana pueda expresar la situación de modo, tiempo y lugar que originó el conflicto en el lugar de trabajo o con otro colaborador, todas las anotaciones en ese anecdotario serán analizadas 1 vez por semana, reunión dirigida por el coordinador de servicio, donde evaluarán las situaciones 1 por 1 y las cuales serán dirigidas a la oficina de talento humano para que pueda tomar una decisión y definir cuál será la sanción a imponer al colaborador o en su defecto grupo de trabajo.
5. Estas son las medidas de menos a más que serán implementadas para mejorar el comportamiento y actitud de los colaboradores:

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PROCEDIMIENTO DE AMBIENTE LABORAL Y SANA CONVIVENCIA	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PR-16-028
			VERSIÓN: 01
			FECHA: 23/05/24

- Realizar todos los días de una semana una frase diferente motivadora y de reflexión para que todos los colaboradores del servicio puedan leerla, para que inicien un nuevo día de labores con la mejor actitud y disposición, esta frase será de media página tamaño carta a puño y letra del colaborador, la evidencia de ésta actividad es que cada colaborador del servicio debe firmar la hoja debajo de la reflexión, no importa si las firman pasan al otro lado en blanco de la hoja.
- Deberá llevar un emoji de expresión emocional, de acuerdo al comportamiento presentado en la situación o conflicto, el cual deberá ser decidido en pleno por el grupo de trabajo, la sanción será entre 1 a 7 días, teniendo en cuenta la gravedad del asunto.
- Se realizará una invitación a la mejora, donde el colaborador o grupo de trabajo realizarán talleres o actividades de comunicación asertiva, manejo de emociones, tolerancia y respeto en el lugar de trabajo, con el objetivo de impactar de manera positiva en la cultura organizacional de la E.S.E.
- Se realizará plan de mejora, realizado a puño y letra del colaborador, donde él se comprometerá a una serie de objetivos, para que pueda superar los conflictos interpersonales, logrando un mejor comportamiento y mayor desempeño personal.
- Deberá realizar jornadas de capacitación y retroalimentación sobre el manejo adecuado de los residuos orgánicos y de reciclaje, conforme a lo establecido en el código de colores de recolección, incentivando a la buena práctica y utilización de los contenedores, concientizando a los clientes externos en esa retroalimentación. La evidencia será escrita en formato de asistencia, con los colaboradores de la E.S.E. basta la firma de 3 colaboradores de servicio, de los clientes externos la sola firma del lugar donde realizó la actividad.
- Se realizará la actividad de confrontación grupal e interpersonal, donde los demás colaboradores expondrán la situación de conflicto en frente del colaborador que generó el conflicto, acompañados de talento humano, seguridad y salud en el trabajo y psicología, como garantes del procedimiento y actividad, evitando factores negativos que puedan influir en la psiquis del grupo y el colaborador, afectación a sus emociones y al desempeño personal y laboral.

PUNTOS DE CONTROL PARA GARANTIZAR EL PROCEDIMIENTO
1. Registro adecuado de las actividades y sanciones impuestos. 2. Evaluación y seguimiento al grupo de colaboradores del lugar y colaborador.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PROCEDIMIENTO DE AMBIENTE LABORAL Y SANA CONVIVENCIA	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PR-16-028
			VERSIÓN: 01
			FECHA: 23/05/24

3. Reunión del comité de ambiente laboral y sana convivencia conformada por: talento humano, seguridad y salud en el trabajo, humanización y directivas.
4. Inspección y seguimiento al anecdotario.

MANEJO DE MATERIALES Y DOCUMENTOS Ó INFORMACIÓN
Relacione la lista de documentos 1. Anecdotalio de cada uno de los servicios. 2. Evidencia de las sanciones impuestas. 3. Registro de las capacitaciones, invitación a mejora y plan de mejora. 4. Evidencia de las actividades virtuales desplegadas. 5. Registro de actividades grupales en el lugar de trabajo.

PRODUCTOS O RESULTADOS ESPERADOS
➤ Satisfacción de los colaboradores. ➤ Conocimiento y desempeño organizacional. ➤ Satisfacción del cliente externo.

APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
DAVID JESÚS CANTOR VERGARA	GLORIA PATRICIA LONDOÑO MARQUEZ. JHOAN MAURICIO MARIN SIERRA.	DANIEL ALCIDES VERGARA TOBÓN
Cargo: Coordinador de talento humano	Cargo: Subgerente Administrativa y financiera. Subgerente Científico.	Cargo: Gerente