

**INFORME FINAL
CULTURA ORGANIZACIONAL**

Contrato Nro.183-11-2024

Fecha: Diciembre de 2024

El objetivo general del programa que se estableció para el programa de capacitación para el mejoramiento de la cultura organizacional es:

Desarrollar y reforzar la cultura organizacional de la ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBO, para que se alinee con la misión, visión, valores, objetivos organizacionales y contribuya a fortalecer la imagen institucional, la prestación de los servicios de salud a los usuarios y a la vez que fomente la inclusión y la equidad para todos los empleados

Los objetivos específicos establecidos fueron:

- Comprender el concepto de cultura organizacional y su importancia en el éxito de la organización.
- Identificar los factores que influyen en la cultura organizacional.
- Analizar cómo la cultura organizacional puede ser aplicada en la práctica para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo.
- Examinar cómo la cultura organizacional puede influir en el éxito de la organización y cómo puede ser utilizada para diferenciar a la organización de sus competidores.
- Mejorar la satisfacción de los usuarios y sus familiares
- Aumentar la productividad y la eficiencia de los empleados
- Fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo entre los procesos organizacionales
- Fomentar un ambiente de trabajo positivo y respetuoso

Los temas tratados en el proceso de capacitación de cultura organizacional fueron:

Módulo 1: Introducción a la cultura organizacional

- Definición de cultura organizacional
- Importancia de la cultura organizacional en el éxito de la empresa
- Historia y evolución de la cultura organizacional de la empresa
- Importancia de la comunicación en la cultura organizacional

Módulo 2: **Valores y principios de la empresa**

- Los valores y principios de la empresa
- Cómo se aplican en la práctica
- Ejemplos de comportamientos que reflejan los valores y principios de la empresa
- Siguiendo parámetros de la empresa

Módulo 3: **Comunicación efectiva**

- Importancia de la comunicación en la cultura organizacional
- Técnicas de comunicación efectiva
- Cómo comunicarse de manera efectiva con diferentes audiencias.
- Relación entre Emociones-comunicación-salud
- Saber escuchar.
- Comunicación Intrapersonal.

Módulo 4: **Felicidad**

- Beneficios de ser feliz.
- Ser feliz y saber amar.
- Requisitos para ser feliz.
- Diferencia entre estar feliz y ser feliz.
- Interpretación de la vida de alguien feliz.
- Emociones y felicidad.

Módulo 5: **Trabajo en equipo y colaboración**

- Importancia del trabajo en equipo en la cultura organizacional
- Diferencia entre trabajar en grupo y en equipo.
- Dificultades que se pueden presentar al trabajar en equipo.
- Técnicas de trabajo en equipo
- Cómo fomentar la colaboración y el apoyo mutuo
- Respeto de roles

Módulo 6: **Humanización del servicio**

- Comunicación con el paciente y cómo dar malas noticias.
- Pasión por servir y servir con pasión.
- Manejo de los conflictos.

Módulo7: Liderazgo y gestión

- Importancia del liderazgo en la cultura organizacional
- Técnicas de liderazgo efectivo.
- Cómo SER un líder.

Módulo 8. Autocuidado emocional.

- Diferencia entre emociones y sentimientos.
- Manejo adecuado de las emociones.
- Emociones y salud.

Módulo 9. Hábitos de sueño saludables.

- La importancia de dormir.
- Consecuencias del mal dormir.
- Hábitos adecuados de sueño.
- Análisis de la habitación.

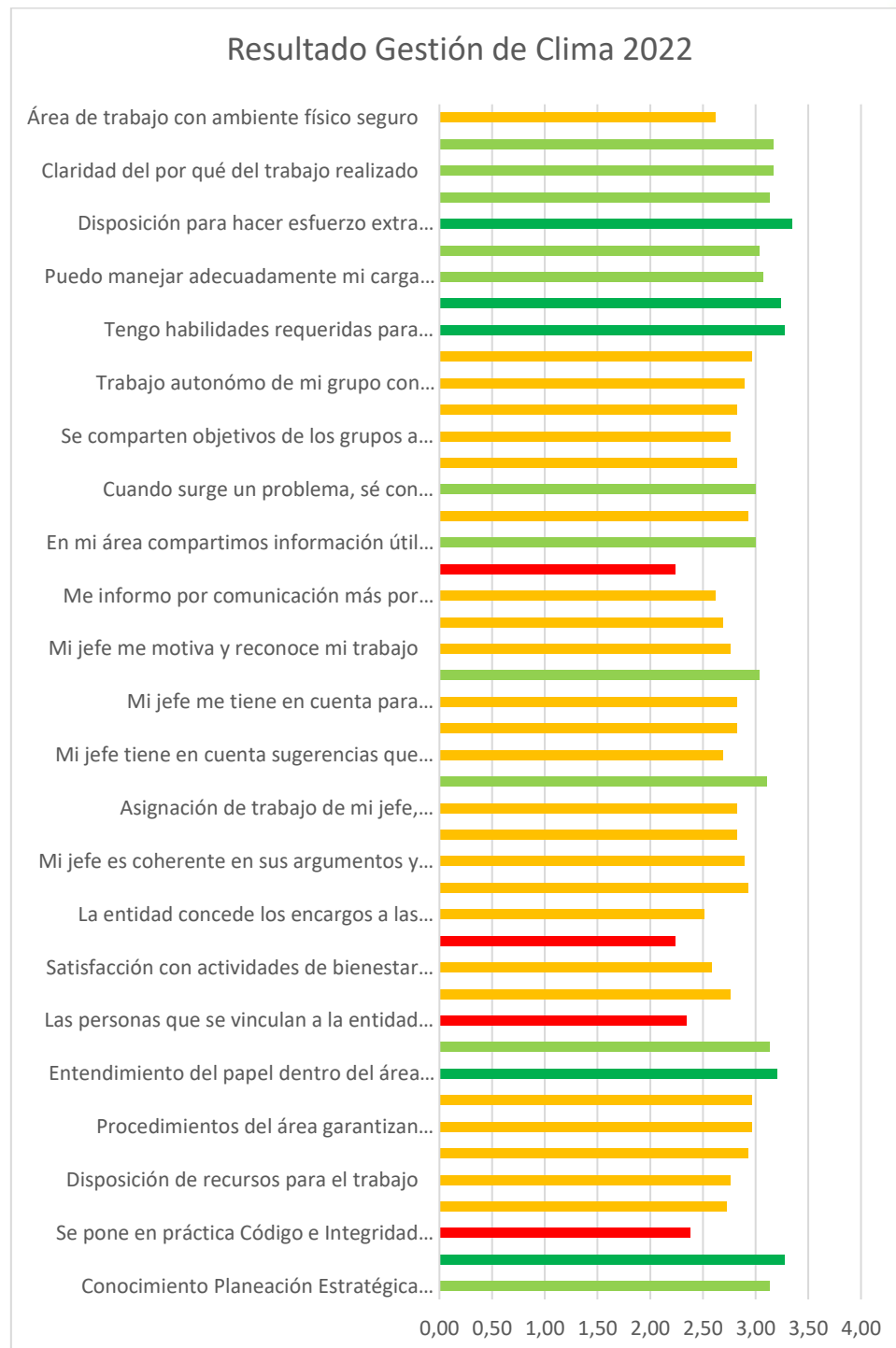
DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

EL programa de Gestión Humana del Hospital San Rafael Yolombo ha venido realizando mediciones del clima y la cultura organizacional por medio de encuestas, instrumentos que le permiten a los empleados exponer su grado de satisfacción al estar vinculados a la ESE.

Los resultados de estas mediciones permiten establecer planes de mejora con el fin de que los empleados se sientan más comprometidos con la entidad, mejoren su sentido de pertenencia, sientan que son tenidos en cuenta para el mejoramiento de la calidad entre otros.

En estas mediciones participan el personal de planta como el personal que presta servicios por medio de asociaciones sindicales como SINTRACOL Y FAMY SALUD, en este documento se toman algunos items que consideramos son relevantes de las mediciones del año 2023 y el del año 2024. Adicionalmente se incluye el diagnostico que realizaron las personas que participaron en el programa de capacitación sobre cultura de organizacional el mes de noviembre del año 2024 que fue dirigido especialmente a las auxiliares de enfermería de los diferentes servicios asistenciales de la entidad.

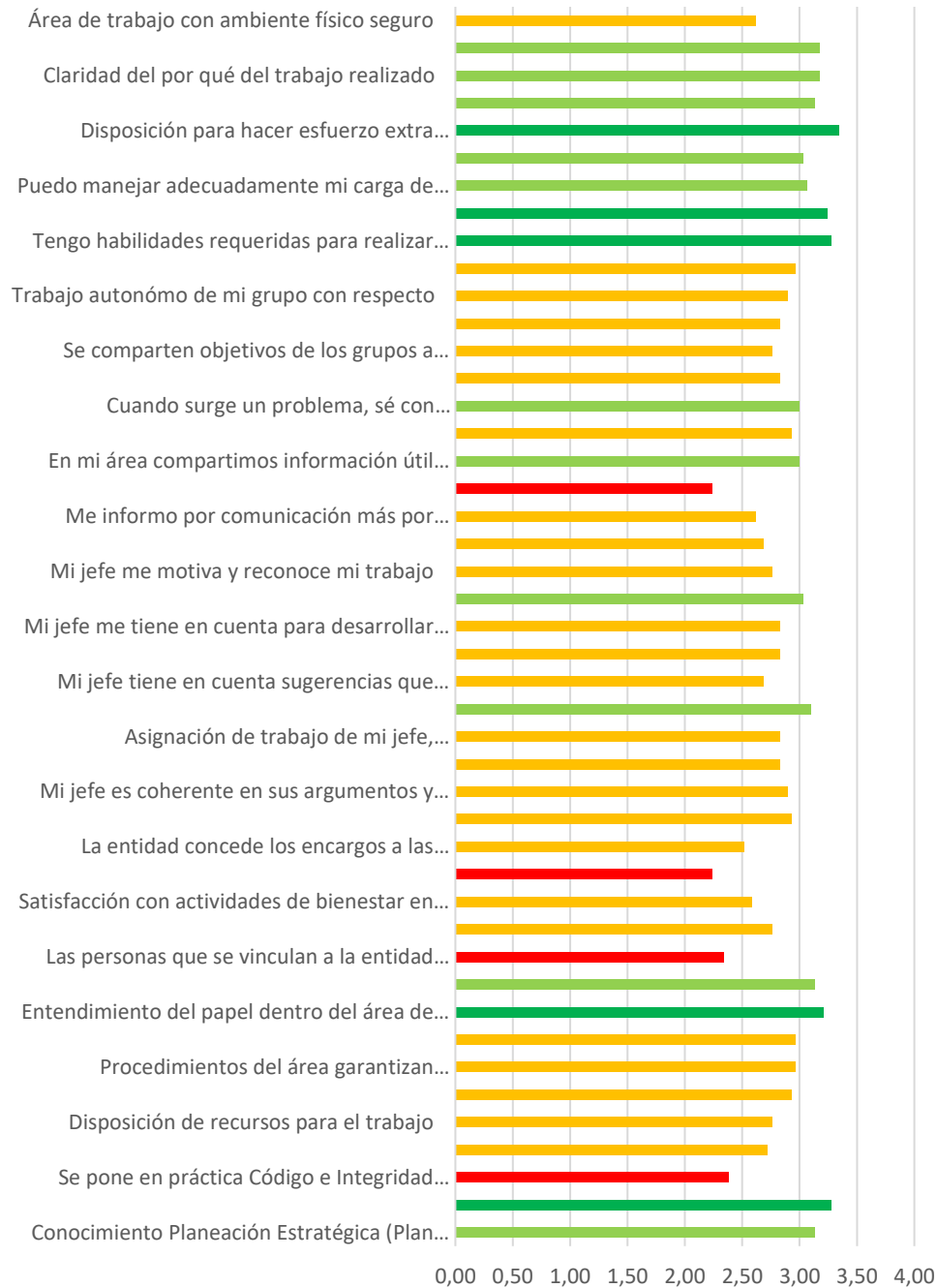
Respecto a la medición global sobre la Gestión del clima para los años 2022-2023-2024 se encontró lo siguiente:



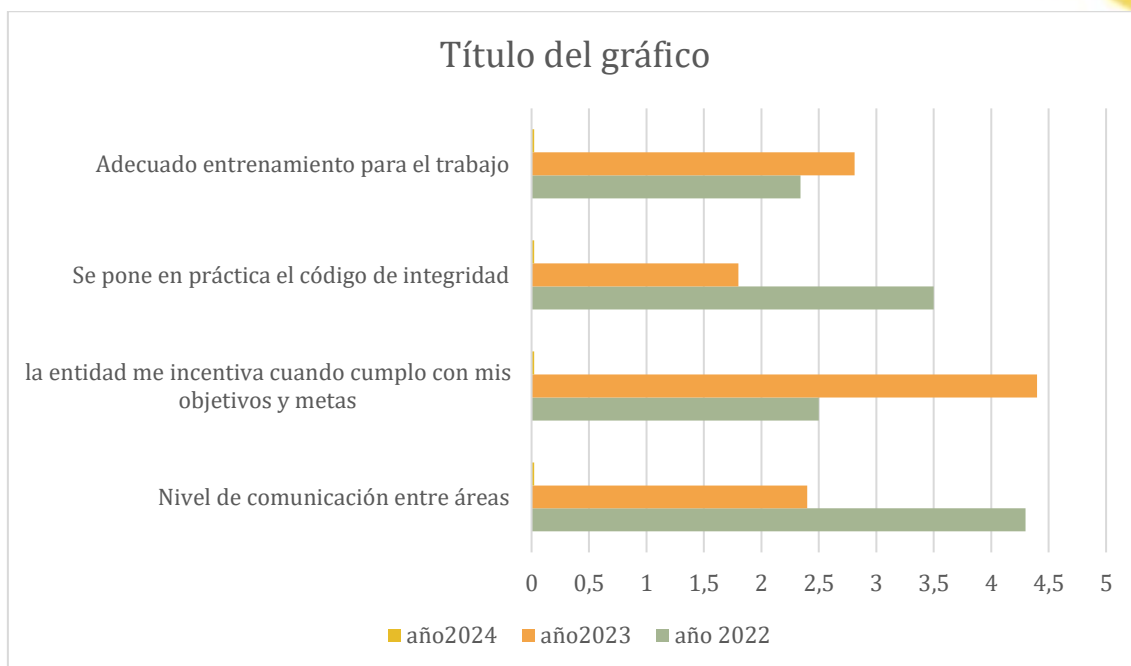
Resultado GLOBAL Gestión de Clima - 2023



Resultado Gestión de Clima 2024



Los resultados globales de las mediciones de las vigencias del año 2022-2023-2024 muestra que continúa siendo menos satisfactorio los siguientes ítems:



Categorías	2022	2023	2024
Nivel de comunicación entre áreas	4.3	2.5	3.5
La entidad me incentiva cuando cumplo mis metas y objetivos	2.5	4.4	2.4
Se pone en práctica el código de integridad (valores- objetivos- principios corporativos)	3.5	1.8	2.37
Adecuado entrenamiento en los puestos de trabajo	2.34	2.81	2.34

DESARROLLO DE ACTIVIDADES EJECUTADAS

El resultado de la medición del clima laboral se ratifica con lo expresado por las personas que participaron en los talleres de cultura organizacional expresando lo siguiente:

TEMA: INTRODUCCIÓN A LA CULTURA ORGANIZACIONAL, VALORES Y PRINCIPIOS DE LA EMPRESA

Metodología:

Se desarrollaron talleres por medio de los cuales se analizó la importancia de la cultura organizacional, se repaso la plataforma organizacional y los participantes manifestaron las fortalezas, debilidades y como visualizan el hospital a mediano plazo.

A continuación, el cuadro muestra un consolidado de lo manifestado por el personal de auxiliares de enfermería de la entidad.

Fortalezas	Debilidades	Como visualiza al hospital más adelante
Nueva a modalidad de asignación de citas médicas	Falta de personal	Con la torre médica
Capacitación del Personal	Infraestructura inadecuada	Con más especialidades
Avances en diferentes especialidades	Falta de empatía de los empleados	
Crecimiento organizacional	La sobre carga Laboral	Capacidades de más empleos
Estabilidad Laboral	Bajo Salarios diferencia con los de planta	Una entidad más Humana
Aprendizaje continuo	Mal ambiente Laboral	Con una infraestructura más grande y armónica
Motivación	Inequidad laboral	Innovación
Oportunidades para lograr metas familiares, materiales, otros más	Falta de insumos para la prestación de los servicios	Más conocimiento
Empatía y reconocimiento hacia los demás	Falta de ética	Que llegue crezca a tercer nivel de complejidad
Oportunidad de empleo	Calidad	Que tenga cafetín y auditorio
Mejoramiento en infraestructura	Falta de empatía de trabajadores con los pacientes	
Estabilidad económica	Falta de comunicación en el hospital	

Atención Hospitalaria	Falta de compañerismo entre nosotros que lleva a un mal ambiente laboral	
Buen Trato a los empleados	Falta de conocimiento de los empleados	
Fortalecimiento laboral		
Trabajo en equipo entre los servicios asignados	Mal carácter de los empleados	
Responsabilidad	Desigualdad	
La superación en muchos aspectos de nuestra vida	Falta de comunicación entre las áreas	
Calidad Humana	Desinterés de los empleados por los temas institucionales	
Honestidad	Perder espacios familiares porque nos toca trabajar más turnos por falta de personal	
Trabajo en equipo por servicios	No contamos con las herramientas necesarias para desempeñar las labores	
El pago del salario es puntual	Rivalidades entre compañeros	
Avance en las especialidades médicas	El espacio de los usuarios es muy reducido	
Liderazgo por parte de algunos Jefes	Falta de Privacidad para los usuarios	
Buena administración gerencial	Falta de Higiene y profesionalismo	
La oportunidad de brindarle día a día atención a los usuarios	No hay estímulos ni verbales, ni escritos.	
Aprendemos a ser más humanos.	Llamados de atención en público	
Cobertura de servicios	No respetan días libres y noches	
	Falta de buenos lideres en enfermería	
	El poder concentrado en un solo líder	
	Los cuadros de turno no son equitativos	
	El Jefe es autoritario	
	Falta de espacios para la alimentación del personal	
	Falta de sentido de pertenencia de los empleados	

	Falta de control en el manejo de los insumos, derroche.	
	Falta de procesos disciplinarios	
	Apatía de algunos empleados	
	No acciones correctivas para el personal que no realiza las funciones bien.	

TEMA: HUMANIZACIÓN EN SALUD.

Metodología:

Charla- taller. Todo el tiempo se les hace preguntas sobre cada tema que se va desarrollando, cuáles son las definiciones que ellos tienen y como se desarrolla la humanización en el Hospital.

Inquietudes de las asistentes:

- Hay poca ética de algunas compañeras y personal del Hospital, por ejemplo, cuentan información de los pacientes a personas que no tienen relación con el paciente (porteros, por ejemplo), se toman fotos con los pacientes de fondo.
- Falta autoridad de las jefes de enfermería, les cuentan por ejemplo el punto anterior y no pasa nada.

En qué se puede mejorar la humanización en el hospital:

- Haciendo menos ruido para que los pacientes puedan dormir mejor.
- Saludar al paciente.
- Mirarlos a los ojos.
- Saber Escuchar lo que el paciente dice, sin interpretarlo.
- Estar más pendiente de los pacientes, por ejemplo, a veces se caen de las camillas.
- Valorar el dolor del paciente y atenderlo rápido.
- Atender rápido la llamada del paciente.
- Hay que felicitar a mis compañeros por su trabajo bien hecho.
- Llamar la atención en privado.
- Que se den llamadas de atención a las faltas de ética, por ejemplo: no contar lo de los pacientes a otras personas que no estén relacionadas con el servicio (porteros).
- Que se castigue los errores graves: Ejem Ponerle sangre al paciente que no era.

5 día

- Llegar a la hora indicada a trabajar.
- Entender que el paciente no tiene la culpa de lo que les pasa a ellas, porque a veces llegan tristes o de mal genio y se desquitan con los pacientes.
- Controlar El derroche de insumos. A veces se encuentran medicamentos sin usar en la basura.
- Que a las auxiliares no les roben, el almuerzo ni el dinero.
- Hay doctores y enfermeras con poca pericia, y poco amor por lo que hacen.

Ejercicios sugeridos que pueden hacer:

- Tener un buzón de sugerencias, interno, para que entre el personal se felicite o diga que se puede mejorar.
- Decir todos los días a las compañeras una felicitación por algo que hizo bien.
- Que las jefes sean más humanas.

Conclusiones:

- El tema les gustó mucho y consideran que se debe continuar trabajando en este tema con los demás grupos ocupacionales y reforzarle al personal de enfermería
- Participaron en todas las actividades y desean continuar con este tipo de talleres
- Organizarles las capacitaciones con tiempo para no llegar trasnochados del turno o tener que ausentarse más temprano por recibir turno.
- Establecer la política de Humanización en Salud para el hospital ya que no se cuenta con ella e implementarla con todos los equipos de trabajo generando apropiación de esta.

TEMA: COMUNICACIÓN EFECTIVA.

Metodología:

charla- taller. Todo el tiempo se les hace preguntas sobre cada tema que se va desarrollando, cuáles son las definiciones que ellos tienen y como se desarrolla la comunicación en el Hospital. Se hacen algunos ejercicios sobre saber escuchar, saber explicar y cómo hacer preguntas.

inquietudes de las asistentes:

- ¿Cómo cambiar mi comunicación si yo soy así?
- Qué bueno que las jefes y los médicos se comuniquen de forma asertiva

En qué se puede mejorar la comunicación en el hospital:

- Hablarle a las compañeras y a los pacientes de la forma que a ellas les guste, en cuanto al tono, las palabras y el lenguaje no verbal.
- Algunas abrazan fuerte o empujan de forma cariñosa y no les gusta a algunas
- Moderar el volumen y tono de voz.
- Poner más atención a los compañeros cuando hablan, escuchando mejor.
- Evitar los malentendidos.
- No suponer.

Ejercicios sugeridos que pueden hacer:

- Preguntarles a personas cercanas (familia amigos y compañeros): te gusta cómo y te gusta cómo te escucho?
- Dejar de interpretar y preguntar que le querían decir.
- ¿No preguntar me entendió, sino qué me entendió?
- Estar muy atentos al tono que se usa y al lenguaje no verbal.

Conclusiones:

- El tema les gustó mucho y consideran que se debe continuar trabajando en este tema con los demás grupos ocupacionales y reforzarle al personal de enfermería.
- Participaron en todas las actividades y desean continuar con este tipo de talleres.
- Organizarles las capacitaciones con tiempo para no llegar trasnochados del turno o tener que ausentarse más temprano por recibir turno.
- Realizar talleres de comunicación asertiva a los líderes del hospital.
- Se debe fortalecer la comunicación entre las áreas de la entidad, porque trabajan como islas de manera independiente, no se comunican y ello lleva a reprocesos y a malentendidos entre los equipos y rivalidades.

TEMA: FELICIDAD

Metodología:

Charla- taller.

Todo el tiempo se les hace preguntas sobre cada tema que se va desarrollando, cuáles son las definiciones que ellos tienen sobre felicidad y si son felices en lo que desempeñan en el Hospital. Se hacen muchas preguntas para conocer sus definiciones sobre: amor, apegos, querer, felicidad, sufrimiento, sentido de vida.

Inquietudes de las asistentes:

- Mi felicidad depende de mí.
- No ponerle cuidado a los chismes ni comentarios.
- Sanar el pasado
- Acompañamiento Psicológico para ellos

En qué se puede mejorar la felicidad:

- Queriéndose más.
- No permitir que los demás manejen mis emociones.

Ejercicios sugeridos que pueden hacer:

- ¿Definan su vida en 6 palabras?, ¿qué palabras utilizó?, ¿positivas, neutrales o negativas?
- Escriba un día maravilloso en 20 renglones, qué palabras utilizó: ¿positivas, neutrales o negativas?
- Tener una pared, o cartulina, en la casa y en el trabajo, para escribir por qué está agradecido.

Conclusiones:

- El tema les gustó mucho y consideran que se debe continuar trabajando en este tema con los demás grupos ocupacionales y reforzarle al personal de enfermería.
- Participaron en todas las actividades y desean continuar con este tipo de talleres.
- Organizarles las capacitaciones con tiempo para no llegar trasnochados del turno o tener que ausentarse más temprano por recibir turno.
- Contar con acompañamiento psicológico para los grupos misionales especialmente los que están de cara al paciente permanentemente.
- Establecer una política de felicidad al interior del Hospital.
- Establecer incentivos laborales que se le reconozca a los empleados sus esfuerzos, buen desempeño, buen trato a los pacientes, cumplimiento de metas entre otros.

TEMA: TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN

Metodología:

charla- taller.

Todo el tiempo se les hace preguntas sobre cada tema que se va desarrollando, cuáles son las definiciones que ellos tienen y como se desarrolla el trabajo en equipo en el Hospital. Se hicieron actividades en grupo para analizar el rol de cada uno en el equipo.

Primero se hicieron una serie de preguntas relacionadas con el trabajo en equipo

Ejercicio 1: Se responde se ponen en común las respuestas y se analiza como fue el trabajo en equipo, se explica sobre la diferencia entre trabajo en equipo y trabajo en grupo, las dificultades y característica de trabajar en equipo.

Mencione 10 animales mamíferos de los que Moisés subió al arca para que no murieran ahogados en el Diluvio Universal.

- ¿A qué lado del pocillo queda la oreja?
- ¿Cuál es el principal motivo por el cual las personas se divorcian?
- ¿En qué lugar es primero el jueves que el miércoles?
- ¿En qué lugar se encuentran los ríos que no tienen agua?
- ¿Cuántos meses tienen 28 días?
- ¿Tiene 4 patas, pero no puede caminar, qué es?
- ¿Por qué un elefante bebe más agua en diciembre que en febrero?
- ¿Si en una carrera te pasas al que está en segundo lugar, en qué lugar quedaste?
- ¿Qué pesa más una tonelada de hierro o mil kilos de algodón?

Ejercicio 2: Nuevamente se hacen en grupos y responden nuevas preguntas

Un hombre camina hacia un bar. Entra y le pide al camarero un vaso de agua. El camarero saca una pistola de fuego y le apunta a la cabeza. Entonces, el hombre le da las gracias y se va del bar.

- ¿Por qué pasa esto?
- ¿Qué animal tiene las patas en la cabeza?
- A una mujer se le cae su anillo de compromiso en una taza de café. Al sacarlo, se da cuenta de que no sólo no se había manchado, sino que ni siquiera estaba húmedo.
- ¿Cómo es eso posible?
- ¿Cómo puede pincharse un globo (una bomba de inflar) sin que se fugue el aire y sin que el globo estalle?
- ¿Cómo puede una persona saltar de un edificio de 20 pisos y sobrevivir?

Durante un examen, el doctor toma la presión arterial del paciente y es la triple que la de una persona saludable normal, sin embargo, el doctor no se preocupa por el asunto. Es muy buen doctor y con mucha experiencia, y el tensiómetro está bueno.

- ¿Por qué no se preocupa el Dr.?
- Un conductor va en contravía por una avenida por concurrida, en la hora pico, los policías lo ven y no le dicen nada, no lo paran, y el continúa tranquilo.
- ¿Por qué no le dicen nada?
- ¿Por qué los peluqueros de Singapur prefieren motilar a 10 gordos que a 2 flacos?

Inquietudes de las asistentes:

- En el hospital en algunas áreas trabajan en equipos, pero entre esos equipos no hay comunicación.

En qué se puede mejorar el trabajo en equipo:

- Fortalecer la comunicación
- Que los jefes se comuniquen entre los equipos

Conclusiones:

- El tema les gustó mucho y consideran que se debe continuar trabajando en este tema con los demás grupos ocupacionales y reforzarle al personal de enfermería
- Participaron en todas las actividades y desean continuar con este tipo de talleres
- Organizarles las capacitaciones con tiempo para no llegar trasnochados del turno o tener que ausentarse más temprano por recibir turno.
- Se debe incentivar el trabajo en equipo entre las áreas de trabajo.
- Se debe realizar más acompañamiento de los líderes a los equipos de trabajo especialmente en el cómo hacer los procedimientos, como relacionarse con los compañeros y usuarios entre otros.
- Tener una comunicación permanente con los equipos de trabajo por parte de los líderes para evitar malos entendidos, señalamientos y desmotivación.
- Evitar los amiguismos en el equipo de trabajo fortaleciendo los procesos y procedimientos y el buen hacer de las tareas asignadas.

TEMA: LIDERAZGO.

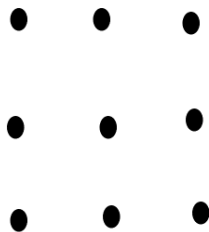
Metodología:

Charla- taller: Todo el tiempo se les hace preguntas sobre cada tema que se va desarrollando, cuáles son las definiciones que ellos tienen y como visualizan el liderazgo en el Hospital.

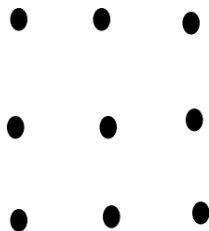
Se hace ejercicio de trabajo en equipo para determinar liderazgo en cada equipo y después de responder las inquietudes de las preguntas se analiza cómo fue el liderazgo.

Unir los 9 puntos de acuerdo con las siguientes condiciones:

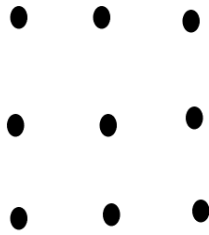
Con 4 líneas rectas, consecutivas, sin mover los puntos



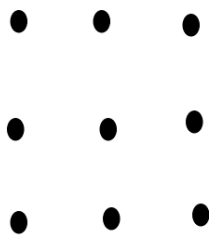
Con una sola línea, sin mover los puntos



Con una sola línea recta



Con una sola línea recta, sin mover los puntos.



Inquietudes de las asistentes:

- En el hospital hay jefes, no hay líderes.
- Informan de daños y problemas y no pasa nada:
- Un bombillo en urgencias titila y eso es muy fastidioso para los empleados y pacientes, El compresor al lado de cirugía hace mucho ruido en la noche y molesta el ruido a las maternas y a los bebés recién nacidos,
- Revisar los cables eléctricos que están a los pies y ese voltaje afecta al nivel que tocan a alguien y sienten el corrientazo,
- Lllaman al jefe de enfermería o le escriben y no contesta.
- Que no roten a las jefes de servicio, que se queden un tiempo por más tiempo en un servicio, para que consoliden los equipos.
- Que las jefes hagan su trabajo y que no lo tengan que hacer las auxiliares.
- Contratar personal calificado.
- Que no se puedan corregir las historias clínicas.
- Las sillas no son ergonómicas, el computador es muy alejado para trabajar en él.
- Que los consentimientos los hagan firmar los médicos y no las auxiliares.
- Que algunos especialistas atienden consulta de 8 am a 12 y a la 1 operan, y el paciente en ayunas desde el día anterior, sería mejor que avisen para que el paciente no aguante tanta hambre tanto tiempo,

- Cuando hacen exámenes de Elisa el paciente no está enterado, no le explican para qué es el examen.
- Que los especialistas se limiten a su especialidad.
- El ortopedista es muy malgeniado y saca a pacientes programados para cirugía para operar los suyos.
- Lllaman a algunos doctores para que vea un paciente y hace la consulta por celular, aunque está en el hospital.
- Los pacientes se acumulan en urgencias porque los especialistas no madrugan a verlos.
- Les dan salida a pacientes, pero el Dr. no escribe rápido en la historia y se demora el paciente para salir.
- No hacen reconocimientos a los empleados cuando realizan un buen trabajo.
- Las auxiliares y las jefes no conocen el cuadro de turnos de las compañeras para saber con quién trabajan en ese turno y si no llegan no saben a quién llamar, antes el cuadro era conocido por todas, ahora es por Turing que es una aplicación individual, y si no tienen plan no pueden ver el propio cuadro de turnos.
- Que las jefes puedan tomar decisiones.
- En algunas ocasiones ha llegado algunas personas del personal médico y de auxiliares de enfermería enguayabados a trabajar y no se toman los correctivos pertinentes.
- El seguro que tienen contra demandas no saben que les cubre.
- No hay autoridad, pasan cosas delicadas (todo lo mencionado anteriormente) y las directivas no hacen nada para sancionar y las personas se aprovechan de esa falta de autoridad

¿En qué se puede mejorar el liderazgo?

- Tener un jefe que sea líder, que no tienen, solo hay jefes.
- Consideran que en todo el hospital no hay líderes.

Conclusiones:

- El tema les gustó mucho y consideran que se debe continuar trabajando en este tema con los demás grupos ocupacionales y reforzarle al personal de enfermería
- Participaron en todas las actividades y desean continuar con este tipo de talleres
- Organizarles las capacitaciones con tiempo para no llegar trasnochados del turno o tener que ausentarse más temprano por recibir turno.
- Es importante realizar unos buenos procesos de selección para las personas que lideran los equipos de trabajo, en el sentido que tengan unas competencias muy fuertes en liderazgo, trabajo en equipo, generen respeto y autoridad en el equipo, jalonar los procesos, eviten el amiguismo, tengan buenos canales de comunicación.

- Es de los temas más álgidos que se evidenciaron en las capacitaciones que se realizaron, porque se evidencia una inconformidad del personal por las personas que los lideran, mostrando una serie de irregularidades a las que ellos mismos expresan no se les ponen atención y solución
- Es muy importante contar con unos procesos de evaluación del desempeño bien estructurados que permitan realizar planes de mejora a los empleados y en los casos más reiterados remitirlos a una oficina disciplinaria para que tome decisiones frente a las actuaciones.
- Se evidencia que el mismo personal operativo pide sanciones, intervenciones a los casos que se presentan, pero no se hace nada ante las irregularidades que se presentan en la entidad.
- Es importante tener en cuenta que las estrategias y/o acciones del cómo mejorar los procesos organizacionales están en el nivel operativo que son los que están de cara al servicio dándose cuenta de todo lo que se debe mejorar para una buena prestación de los servicios. Es la voz del cliente interno de las entidades.

TEMA: HÁBITOS DE SUEÑO SALUDABLES.

Metodología:

charla- taller.

Todo el tiempo se les hace preguntas sobre cada tema que se va desarrollando, Que piensan sobre el buen hábito del sueño y como afecta sus actividades laborales. Se hacen preguntas sobre sus hábitos de sueño, para determinar cómo se encuentra en este hábito personal.

Se hace una pequeña prueba sobre el tema.

- ¿Se demora para dormir?
¿Se despierta en la noche?
¿Tiene pesadillas?
¿Se levanta cansado?
¿ Si no suena la alarma podría seguir durmiendo?
¿Se despierta y podría seguir durmiendo?
¿Dice: “hasta que no me tome un café no soy yo”?
¿Tiene mala digestión, pesadez, gases, hinchazón?
¿Le falta motivación?
¿Suele tener dolores articulares y musculares?
¿Se le ha bajado la libido?
¿Tiene problemas para concentrarse?
¿ cuesta perder peso, aunque hace dieta y ejercicio?

Se explica cómo influyen la electricidad, campos eléctrico y celulares en el sueño y en la salud física y emocional.

Inquietudes de las asistentes:

- Quedaron preocupados por sus hábitos de sueño y cómo influye en el trabajo y en la posibilidad de aumentar los errores en el trabajo.

¿Cómo se puede mejorar los hábitos de sueño?

- Alejar el celular al dormir.
- Habitación oscura.
- La cabeza lejos de las tomas eléctricas.
- Apagar el tv y desconectarlo.
- Caminar descalzos en el césped.

Conclusiones:

- El tema les gustó mucho y consideran que se debe continuar trabajando en este tema con los demás grupos ocupacionales y reforzarle al personal de enfermería
- Participaron en todas las actividades y desean continuar con este tipo de talleres
- Organizarles las capacitaciones con tiempo para no llegar trasnochados del turno o tener que ausentarse más temprano por recibir turno.
- La mayoría refieren problemas de sueño, no dormir y/o no descansar
- Se debe revisar el número de empleados que se tienen para cubrir los cuadros de turno, para respetarle los tiempos de descanso y compensatorios asignados.
- Es importante el cuidado del sueño y descanso porque esto conlleva a evitar eventos adversos en el hacer las actividades laborales

TEMA: AUTOCUIDADO EMOCIONAL.

Metodología: charla- taller.

Todo el tiempo se les hace preguntas sobre cada tema que se va desarrollando, cuáles son las definiciones que ellos tienen y que realizan para su autocuidado emocional. el

Se hacen algunas preguntas sobre sus autocuidados emocionales y se analizaron algunas enfermedades de los asistentes desde la psicosomática aplicando el siguiente cuadro.

DOLOR	ÓRGANO AFECTADO	LADO DEL CUERPO	USO	CUÁNTO HACE	FRECUENCIA	ANTES QUÉ PASÓ	ALGÚN FAMILIAR LO PADECE	EN QUE SE PARECEN

Inquietudes de los asistentes:

- Se dedican a cuidar, pero no a ellos mismos.

¿En qué se puede mejorar el autocuidado emocional?

- Hacer deporte.
- Tener aficiones.
- Desahogarse de una forma sana.
- Asistir a terapia.
- Alimentación saludable

Conclusiones:

- El tema les gustó mucho y consideran que se debe continuar trabajando en este tema con los demás grupos ocupacionales y reforzarle al personal de enfermería
- Participaron en todas las actividades y desean continuar con este tipo de talleres
- Organizarles las capacitaciones con tiempo para no llegar trasnochados del turno o tener que ausentarse más temprano por recibir turno.
- Es importante que el personal de salud tenga un buen acompañamiento psicológico, esto ayuda a mejorar su rendimiento laboral y a la vez sus relaciones familiares y sociales
- Desarrollar programas de bienestar social relacionados con ejercicio físico, alimentación saludable, autocuidado emocional y físico.
- Desarrollar programas relacionados con terapia ocupacional: pintura, música, lectura, entre otros.

Anexos: Evidencias fotográficas

Listas de asistencia

Presentación sobre cultura organizacional

Claudia E Riaño C

CLAUDIA E RIAÑO C
GERENTE
TRANSFOREM 4.0 S.A.S

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS







