



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

BPL “FORTALECIENDO NUESTRA DIVERSIDAD”



“DIVERSIDAD QUE NOS UNE,
INCLUSIÓN QUE NOS FORTALECE.”



BPL“FORTALECIENDO NUESTRA DIVERSIDAD”

EJE 1: RESPETO INTERPERSONAL Y CONVIVENCIA LABORAL INCLUSIVA

Charla y Conversatorio
“Respeto Interpersonal y Convivencia
Laboral Inclusiva”

*El Desarrollo Personal no
es exclusivo de un género,
sino una herramienta de
empoderamiento,
autoconocimiento y respeto
hacia la diversidad.*

Carlos Cacho L.
Asesor de Imagen
Personal y Corporativa

Viernes 9 de Febrero, 9 am
Av. Santa Cruz 190, San Isidro



Eje 2. Programa de Liderazgo Inclusivo

Conciencia y Sensibilidad Cultural: Impulsando el Éxito Empresarial

En un mundo interconectado, el entendimiento mutuo es esencial. Esta presentación explorará cómo la conciencia y sensibilidad cultural impulsan nuestro éxito empresarial.





DIRIGIDO A LIDERES DE LA EMPRESA COMO AGENTES DE CAMBIO




“EL CAMBIO EMPIEZA POR MIRAR DISTINTO, NO POR VER DIFERENTE.”

“Descubriendo nuestros lentes: Sesgos y Estereotipos en el día a día laboral-SRH”



PROGRAMA
“LIDERAZGO INCLUSIVO FORTALECIENDO NUESTRA DIVERSIDAD”
 2024-2025

Elaborado	Revisado	Aprobado
 SERV. REVOLUCIONARIO HOSP. S.A.C. <small>MARITZA CASTILLO M</small> Administración y Finanzas Mariza Castillo Sub- Gerente Administración y Finanzas	 <small>SERV. REVOLUCIONARIO HOSP. S.A.C.</small> Luis Flores Payajo Jefe de Calidad  Daniel Alanya Pachas Jefe de RRHH	 <small>SERV. REVOLUCIONARIO HOSP. S.A.C.</small> Gonzalo A. Palacios Gerente General

Address : Calle A Nro 332 Urb. Ind. Bocanegra www.srh.pe



COMUNICACIÓN INCLUSIVA = ESTRATEGIA DE CNV

CNV

Acerca de la no violencia

- La no violencia se centra en inculcar actitudes positivas para reemplazar las actitudes negativas que nos dominan.
- La no violencia significa permitir que se manifieste lo positivo que llevamos dentro.
- Significa dejarnos dominar por el amor, el respeto, la comprensión, el agradecimiento, la compasión y el interés por los demás (todos estos, actos de la voluntad).



LA CNV ES UNA FORMA DE COMUNICARNOS DESDE EL CORAZON

TEST DE ESCUCHA ACTIVA

		Siempre	A veces	Nunca
1	¿Notas la emoción que hay del interlocutor cuando te está hablando?	X		
2	¿Suele ser paciente y no interrumpes a los demás?		X	
3	¿Esperas a que los demás acaben sus frases?	X		
4	¿Permites que el interlocutor argumente lo que expone sin interrumpir?	X		
5	¿Evitas clasificar lo que te dicen en increíble y creíble?		X	
6	¿Prestas atención hasta el final de la conversación antes de fingir que tienes interés?	X		
7	¿Escuchas hasta el final, prestando atención, a lo que dice a pesar de que se te venga una respuesta a la cabeza antes de que termine de hablar?	X		
8	¿Observas sus movimientos faciales y corporales del interlocutor cuando estas escuchando?	X		
9	¿Ofreces señales visuales como <u>sonreír</u> y asentir con la cabeza?	X		
10	¿Te interesa tanto el <u>lenguaje</u> emocional del interlocutor como las palabras que dice?	X		
11	¿Sacas información extra de ademanes y apariencia que ofrece el interlocutor cuando habla?	X		
12	¿Permites que otros lleven todo el peso de la conversación?		X	
13	¿Captas lo que la otra persona quiere <u>decir</u> , aunque no lo articule bien con las palabras?	X		
14	¿Permites <u>que</u> la otra persona exprese su versión a pesar de que te asocies con su experiencia?	X		

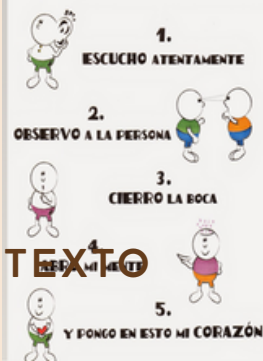
Fuente de libro [Empatia](#) para Comunicadores Inteligentes de Sonia González

Puntaje: Siempre = 2, A veces = 1, Nunca = 0

RESULTADOS:

- Si tienes más de 24 puntos, **EFULICACIONES**, tienes muy bien desarrollada la escucha activa.
- Entre 19 y 23, tienes un nivel de **escucha** ACEPTABLE, pero tendrías que afinar más para expresar apoyo a las personas que te importan.
- Menos de 19 puntos, hay mucho que desarrollar sobre tu ESCUCHA.

¿CÓMO PRACTICO LA ESCUCHA ACTIVA?



EL PODER Y LAS APTITUDES DE ESCUCHA

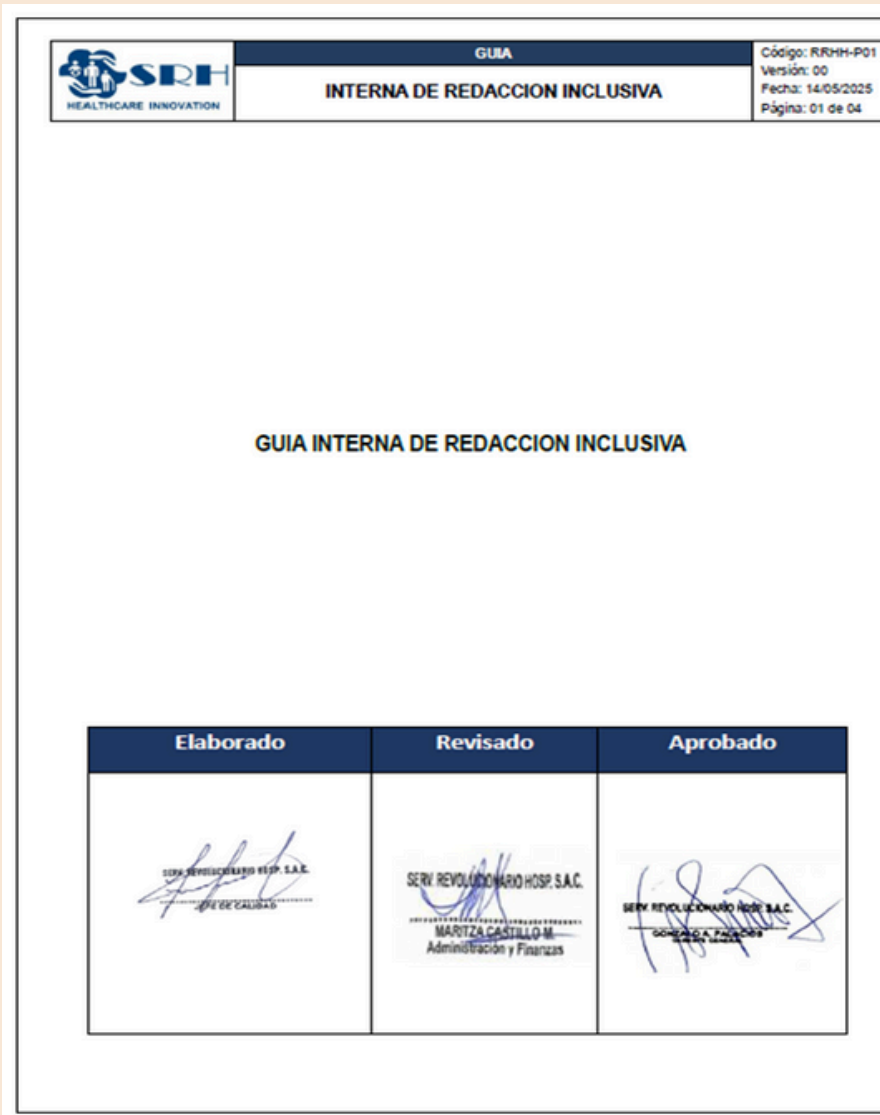
ESTRECHANDO VINCULOS ENTRE PERSONAS

IDENTIFICANDO Y EXPRESANDO SENTIMIENTOS

ESCUCHANDO LAS NECESIDADES DE LOS DEMAS



Eje 3. Guia de Redaccion Inclusiva



**IMPULSO
NORMATIVO DE
INCLUSION**

**PROMOVER EL USO DE UN LENGUAJE
NO SEXISTA NI DISCRIMINATORIO EN
TODOS LOS DOCUMENTOS
INSTITUCIONALES, COMUNICACIONES
FORMALES E INFORMALES,**

Eje 4. Plan de Accion

“Fortaleciendo Nuestra Diversidad” 2025

SRH HEALTHCARE INNOVATION		PLAN PLAN DE ACCION 2025	Código: RRHH-PL01 Versión: 00 Fecha: 05/01/2025 Página: 01 de 04
PLAN DE ACCIÓN 2025 – BPL “FORTALECIENDO NUESTRA DIVERSIDAD”			
Elaborado	Revisado	Aprobado	
 SERV. REVOLUCIONARIO HOSP. S.A.C. MARITZA CASTILLO Administración y Finanzas Sub- Gerente Administración y Finanzas	 SERV. REVOLUCIONARIO HOSP. S.A.C. Luis Flores Payajo Jefe de Calidad SERV. REVOLUCIONARIO HOSP. S.A.C. Daniel Alanys Pachas Jefe de RRHH	 SERV. REVOLUCIONARIO HOSP. S.A.C. Gonzalo A. Palacios Ambulodegui Gerente General	

“IMPLEMENTAR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUSIVA QUE PROMUEVA Y VALORE LA DIVERSIDAD EN TODAS SUS FORMAS (GÉNERO, EDAD, ETNIA, DISCAPACIDAD, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, RELIGIÓN, ETC.), GARANTIZANDO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO JUSTO A TODAS LAS PERSONAS QUE LABORAN EN SRHSAC.”