



MINISTERIO SALUD
HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN
DIRECCIÓN GENERAL



Nº 104 -DG/HHV-2022

Resolución Directoral

Santa Anita, 14 de octubre de 2022.

Vista la Nota Informativa N° 026-OP-HHV-2022, mediante la cual la Jefa de la Oficina de Personal solicita la aprobación del proyecto de Plan de Bienestar Social de Personal 2022 del Hospital Hermilio Valdizán;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 142° del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, dispone que los programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera, y de su familia, en lo que corresponda, procuran la atención prioritaria de sus necesidades básicas, mediante la ejecución de acciones destinadas a cubrir los siguientes aspectos, entre otros, salud, medicinas y asistencia social, al interior de la entidad y extensiva a su familia, alimentación referida a la que el servidor requiera durante su jornada laboral de trabajo, promoción recreacional y vacaciones útiles;

Que, las entidades públicas se encuentran comprometidas en gestionar y desarrollar programas para satisfacer las necesidades del servidor público, lo que repercutirá en su productividad y el logro de los objetivos institucionales; por lo que, es necesario implementar un plan de bienestar social hacia los servidores públicos;

Que, la Oficina de Personal ha propuesto un Plan Anual de Bienestar Social para el año 2022, con el propósito de desarrollar programas asistenciales, culturales, recreativos, deportivos, de acceso a beneficios y reconocimiento a favor de los servidores de la Institución;

Que, el Plan propuesto tiene por finalidad propiciar condiciones necesarias que posibiliten generar un adecuado ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su grupo familiar, para lo que se ha planteado un conjunto de actividades para la atención de sus necesidades y el desarrollo de las mismas;

Que, mediante el Informe N° 140-1-OEA-HHV-2022, la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Administración solicita la aprobación del proyecto de Plan de Bienestar Social de Personal 2022 que ha sido propuesto por la Oficina de Personal;

Que, a través del Informe N° 114-UO-OEPE-HHV-2022 y Nota Informativa N° 126-OEPE-HHV-2022, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico emite su opinión favorable respecto al proyecto de Plan de Bienestar Social de Personal 2022 del Hospital Hermilio Valdizán;

Estando a lo informado por la Oficina de Asesoría Jurídica en el Informe N° 253-OAJ-HHV-2022;

Con el visado de la Jefa de la Oficina de Personal, del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Administración; y,



H. OCA M P O C.



De conformidad con lo dispuesto por el artículo 11 inciso c) del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Hermilio Valdizán, aprobado por Resolución Ministerial N° 797-2003-SA/DM;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Bienestar Social de Personal 2022 del Hospital Hermilio Valdizán, que en documento adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Oficina de Personal el seguimiento, monitoreo y supervisión para la correcta ejecución del Plan aprobado por el artículo 1 de la presente Resolución.

Artículo 3.- Disponer que la Oficina de Estadística e Informática, publique la presente Resolución conjuntamente con el Plan aprobado en la página web del Hospital.

Regístrese y comuníquese.



MINISTERIO DE SALUD
Hospital "Hermilio Valdizán"

Dra. Gloria Luz Cueva Vergara
Directora General (e)
C.M.P. N° 21499 R.N.E. 12799

GLCV/MMRV/HNOC
DISTRIBUCIÓN:
OEA
OEPE
OP
OAJ
OEI

Plan de Bienestar Social de Personal Hospital Hermilio Valdizán 2022



DIRECTORIO:

Dra. Gloria Luz, CUEVA VERGARA
Directora General

Lic. María Mildred, RUIZ VILLACORTA
Directora Ejecutiva de Administración

Lic. Hermelinda Nelly, OCAMPO CARHUAS
Jefa de la Oficina de Personal

EQUIPO TÉCNICO:

- Lic. Trabajo Social. María Ysabel CHOQUE MAMANI



INDICE



H. OCA MPO C.

I. INTRODUCCIÓN	4
II. FINALIDAD	4
III. OBJETIVOS.....	5
3.1 Objetivo General	5
3.2 Objetivos Específicos	5
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
V. BASE LEGAL:	5
VI. CONTENIDO	7
6.1. Aspectos Técnicos Conceptuales (Definiciones).....	7
6.2. Análisis de la situación actual del aspecto sanitario o administrativo.....	9
6.3. Articulación Estratégica al POI	17
6.4. Actividades	18
6.5. Presupuesto y Fuentes de Financiamiento:.....	33
6.6. Implementación del Plan:.....	33
6.7. Acciones de Supervisión, Monitoreo y Evaluación del Plan:	33
VII. Responsabilidades	33
VIII. BIBLIOGRAFÍA	35



I. INTRODUCCIÓN

Las entidades empleadoras públicas se encuentran comprometidas en gestionar y desarrollar programas que hagan posible satisfacer las necesidades del servidor público, lo cual repercutirá en la productividad de los mismos y por ende el logro de objetivos institucionales, conllevando a desempeñar sus funciones con eficiencia y competitividad; para ello es necesario la implementación de un plan enfocado en promover el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores.

La Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, ente rector del Sistema de Administración de la Gestión de Recursos Humanos, mediante la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH denominada; "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, estipula que la Gestión de Recursos Humanos está conformado por siete (7) subsistemas, siendo uno de ellos "Gestión de Relaciones Humanas y Sociales", la misma que considera como uno de sus cinco procesos, el de Bienestar Social.

En así que, es importante promover y formalizar acciones que contribuyan al desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, teniendo en consideración el contexto de la pandemia causado por la COVID-19, ello implica incrementar estrategias para la satisfacción y rendimiento laboral de los nuestros servidores.

En ese sentido, el Plan Anual de Bienestar Social para el año 2022, tiene como propósito el desarrollo de programas asistenciales, culturales, recreativos, deportivos, de acceso a beneficios y reconocimientos a favor de los servidores de nuestra institución.

II. FINALIDAD

El presente plan, tiene como finalidad propiciar condiciones necesarias que permitan generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su grupo familiar, para lo cual se ha planteado actividades para la atención a necesidades y el desarrollo de las mismas.

III. OBJETIVOS:

3.1 Objetivo General

Fortalecer los niveles de motivación y bienestar de los servidores del Hospital Hermilio Valdizán, a través del desarrollo de programas y estrategias que contribuyan a la mejora de la productividad institucional.

3.2 Objetivos Específicos

- Gestionar y administrar de forma eficiente y eficaz los seguros particulares y seguros sociales con sus prestaciones en beneficio de los servidores y sus familias.
- Brindar acompañamiento de asistencia social, médico y nutricional a los servidores y a sus familiares directos.
- Promover actividades que permitan mantener una vida saludable a nuestros servidores
- Generar espacios de integración, propiciando un clima laboral positivo en favor del fortalecimiento organizacional.
- Mantener espacios de reconocimiento al personal que incentiven y potencien sus competencias con la finalidad de generar compromiso e identificación con la entidad.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan Anual de Bienestar Social 2022, es de aplicación a todos los servidores civiles que laboran en las direcciones, oficinas, departamentos y servicios del Hospital Hermilio Valdizán. Debiendo considerar la normatividad vigente por la emergencia sanitaria.

V. BASE LEGAL:

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 26842, Ley General de Salud y sus modificatorias.
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su reglamento, aprobado por D.S. N° 009-97-SA que aprueba el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

- Ley N° 31469, modifica la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 30112, Ejercicio Profesional del Trabajador Social.
- Ley N° 30947, Ley de Salud Mental.
- Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud.
- Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento general de la Ley 30057.
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90 - PCM Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N° 005- 2012 – TR, Reglamento de la Ley N° 29783.
- Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
- Ley N° 28542, Ley de Fortalecimiento de la Familia.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N°002-2014- SERVIR/GDSRH, "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2017-SERVIR, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000006-2021-SERVIR/PE, que aprueba la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19" (versión 3).
- Decreto Supremo N° 003-98-SA Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.



- Resolución de Gerencia General N° 1311–GG-ESSALUD-2014, Aprueba la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014 “Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en ESSALUD”.
- Resolución de Gerencia General N° 1148–GG-ESSALUD-2019, modifica la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014 “Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en ESSALUD”.
- Resolución de Gerencia General N° 619-GG-ESSALUD-2012, Aprueba Directiva N°08-GG-ESSALUD-2012, “Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas”.
- Resolución Directoral N° 063-DG/HHV-2022 Aprueba el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del “Hospital Hermilio Valdizán” que incluye al Centro de Rehabilitación de Ñaña – 2022.



VI. CONTENIDO

6.1. Aspectos Técnicos Conceptuales (Definiciones)

- **Bienestar Social Laboral:** hace referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en un bienestar familiar y social.
- **Clima Organizacional:** Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.
- **Cultura Organizacional:** Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva, eficiente o improductiva e ineficiente dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio.
- **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia que tienen los empleados hacia la organización, el cual resulta un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos-personales con los de

la organización.

- **Desempeño Laboral:** referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización, con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos organizacionales.
- **Satisfacción Laboral:** se entiende cuando un trabajador se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida.
- **Calidad de Vida Laboral:** Se refiere al grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de una organización en relación al trabajo que realizan. La calidad de vida Laboral puede incluir múltiples factores como las condiciones de trabajo, el reconocimiento de la labor ejecutada, el sistema de recompensas, compensaciones laborales; entre otros; los cuales repercuten en el desempeño laboral de los empleados. La calidad de vida laboral tiene como objetivo el logro de una mayor calidad de vida humana en el lugar de trabajo.
- **Motivación Laboral:** es la capacidad que tienen las organizaciones para propiciar estímulos positivos en el comportamiento de sus empleados en relación a las actividades laborales que realizan, orientándolos hacia el alcance de los objetivos de la organización.
- **Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:** Es el sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. Comprende los subsistemas previstos en el artículo 5º del Decreto legislativo N° 1023.
- **Proceso:** Es un conjunto de actividades relacionadas entre sí; las cuales transforman elementos de entrada en bienes y/o servicios para los clientes internos o externos de la entidad.
- **Actividad:** Es un conjunto de tareas afines y coordinadas requeridas para lograr un resultado, las cuales siguen una secuencia lógica dentro del proceso.
- **Prestaciones económicas:** Son un conjunto de medidas que pone en funcionamiento la Seguridad Social para prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que los sufren.

- **Subsidio:** Ayuda económica que una persona o entidad recibe de un organismo oficial para satisfacer una necesidad determinada.
- **Lactario Institucional:** Es un ambiente implementado para las madres trabajadoras y lo usan para la extracción y conservación de la leche materna durante el horario de trabajo para luego seguir alimentando a su bebé. Según el Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP todo centro laboral que tenga mínimo 20 mujeres en edad fértil debe tener un lactario institucional.

6.2. Análisis de la situación actual del aspecto sanitario o administrativo

6.2.1. Antecedentes

Desde el 16 de marzo del año 2020, fecha de declaración del Estado de Emergencia y aislamiento social obligatorio a causa de la pandemia de COVID-19; el Hospital Hermilio Valdizán, viene desarrollando sus actividades adaptándose al nuevo contexto complementadas con las medidas de bioseguridad de acuerdo a la implementación de diversos protocolos, generando cambios institucionales, así como la modalidad de trabajo pasando de lo presencial a lo remoto, considerando la existencia de servidores en estado de riesgo y vulnerabilidad

Ante esta situación, El Plan Anual de Bienestar Social de 2021, se limitó al desarrollo de actividades presenciales, por la carencia de recursos humanos, presupuesto y protocolos establecidos en la emergencia sanitaria.

Las actividades de este plan están orientadas a generar y mantener un clima organizacional positivo, desarrollando relaciones interpersonales favorables, buscando optimizar las condiciones socio-familiares.

De acuerdo a nuestro contexto actual, estamos sujetos a reinventar nuestras actividades para satisfacer las nuevas exigencias y necesidades de los servidores considerando los aspectos físicos, emocionales y de salud para optimizar las condiciones sociofamiliares y laborales que favorezcan al desarrollo integral y reducir las causas que llevan a la disminución del rendimiento laboral, al incremento del absentismo laboral, entre otros

6.2.2. Problema (magnitud y caracterización)

El área de Bienestar Social, en esta “nueva realidad” tiene el reto de superar los obstáculos para el desarrollo normal de las actividades programadas para los servidores del Hospital Hermilio Valdizán.

Actualmente, tenemos una población de 677 servidores con una alta demanda social, que trae consigo esta pandemia y que ha afectado a un buen número de servidores y por ende su entorno familiar, resaltando lo siguiente:

- De los 677 servidores de la entidad, **300 son padres y/o madres de niños y niñas de entre 0 y 12 años**, de lo que se puede deducir que deben organizarse para poder ejercer el rol de trabajadores y de padres/madres acompañando a sus niños en las clases escolares virtuales y/o presenciales.
- Según encuesta de **Clima Laboral** realizada en el año 2021, uno de los resultados del ítem “los premios y reconocimiento son distribuidos en forma justa” un 40.9 % de los encuestados respondió “A veces” y un 15.5 % de los encuestados respondió “Nunca”. Entonces el 56.4% de los encuestados están insatisfechos.
- Así como también en el ítem “Existen **incentivos laborales** para que yo trate de hacer mejor mi trabajo”, el 50.8 % de los encuestados respondió “A veces” y el 25.9 % de los encuestados respondió: “Nunca”. Entonces el 76.7 % de los encuestados están insatisfechos con este ítem.
- Debido a la coyuntura, existe un buen porcentaje de estrés laboral en los servidores, que les ocasionan diversos problemas como enfermedades profesionales, ausentismo laboral y bajo rendimiento en la ejecución de sus funciones.
- En el año 2021, en la tabla N° 01, se puede observar que el grupo ocupacional con más casos de **positividad a la COVID-19**, es el personal administrativo con 33 casos, en segundo lugar, se encuentra el personal técnico de enfermería con 29 casos y en tercer lugar el personal de licenciados de enfermería con 19 casos de positividad a la COVID-19.

Tabla N° 01

Casos de positividad de la COVID-19 en trabajadores, según condición grupo ocupacional- 2021

GRUPO OCUPACIONAL	CANTIDAD	%
Tec. Informática	1	0.8%
Tec. Farmacia	3	2.3%
Lic. Enfermería	19	14.6%
Personal Administrativo	33	25.4%
Químico Farmacéutico	3	2.3%
Servicios Generales	6	4.6%
Auxiliar Nutrición	1	0.8%
Médico Psiquiatra	6	4.6%
SERVIS limpieza	5	3.8%
SERVIS seguridad	1	0.8%
Tec. Enfermería	29	22.3%
Tec. Nutrición	2	1.5%
Terapista	3	2.3%
Médico General	1	0.8%
Lic. Psicología	4	3.1%
Médico Residente	3	2.3%
Chofer	3	2.3%
Asistente Ejecutivo	1	0.8%
Tec. Laboratorio	1	0.8%
Tec. Asistencial	3	2.3%
Trabajo Social	2	1.5%
TOTAL	130	100%

Fuente: Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Personal del HHV – 2021

- En el año 2022, en la tabla N° 02, se puede observar que el grupo ocupacional con más casos de **positividad a la COVID-19** en el periodo enero a setiembre, es el personal administrativo con 49 casos, en segundo lugar, se encuentra el personal técnico de enfermería con 34 casos y en tercer lugar el personal de servicios generales con 23 casos de positividad a la COVID-19.

Tabla N° 02

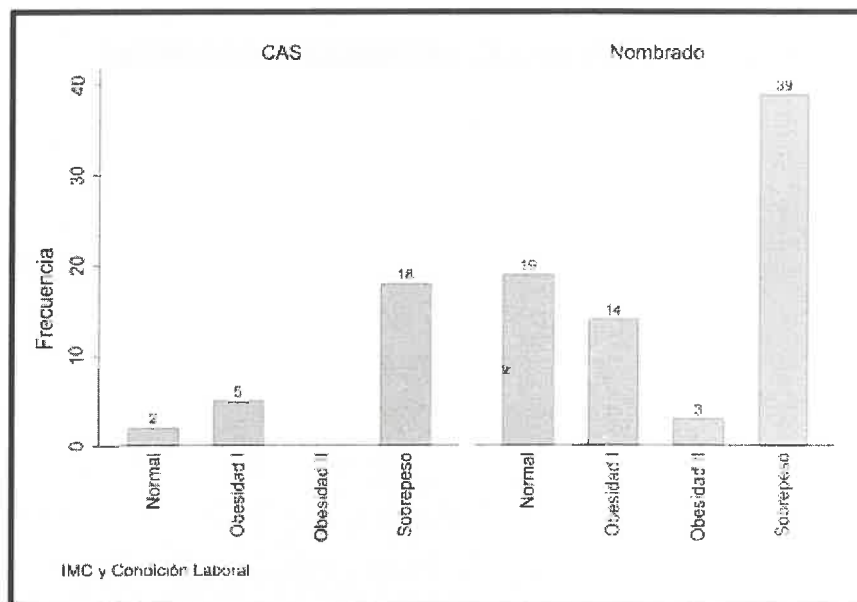
Casos de positividad de la COVID-19 por grupo ocupacional. Enero – septiembre 2022.

GRUPO OCUPACIONAL	CANTIDAD	%
Asistente Ejecutivo	8	3%
Auxiliar asistencial	1	0%
Chofer	3	1%
Contadora	5	2%
Esp. Estadísticas e Informática	8	3%
Ing. Ambiental	1	0%
Lic. Enfermería	20	9%
Lic. Nutrición	2	1%
Lic. Trabajo Social	5	2%
Medico Auditor	1	0%
Médico Psiquiatra	15	6%
Médico Residente	16	7%
Médico Ocupacional	1	0%
Odontóloga	2	1%
Pers. Servicios Generales	23	10%
Personal Administrativo	49	21%
Personal de Limpieza	5	2%
Personal de Seguridad	2	1%
Psicología	14	6%
Químico Farmacéutico	2	1%
Tec. Enfermería	34	15%
Tec. Farmacia	3	1%
Tec. Informática	4	2%
Tec. Nutrición	2	1%
Tec. Rehabilitación	4	2%
Tecnólogo Médico	3	1%
TOTAL	233	100%

Fuente: Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Personal del HHV – 2022

- En el gráfico N° 01, se puede observar la predominancia de personal con sobrepeso, según los resultados de índice de masa muscular (IMC) de servidores nombrados y CAS, según reporte de salud ocupacional.

Gráfico N° 01
Control del IMC según condición laboral



Fuente: Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Personal del HHV – 2022

- En el gráfico N° 01, se puede observar la predominancia de personal con sobrepeso, según el control que registra el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.2.3. Causas del Problema

Hay una serie de factores que afectan negativamente a los trabajadores y que pueden llegar a producir una profunda insatisfacción. Entre ellas tenemos:

- Las expectativas económicas, salario
- La presión por parte de una jefatura
- Las actividades de gran responsabilidad
- Las funciones contradictorias del trabajador
- Motivaciones deficientes
- La ausencia de incentivos
- Los conflictos entre servidores
- Cargas excesivas de trabajo
- La exposición a riesgos físicos constantes
- Jornadas de trabajo excesivas

- Ritmo de trabajo acelerado
- Preocupación por el despido
- Insuficientes posibilidades para conciliar la vida laboral y familiar
- Las relaciones laborales con el equipo de trabajo
- Problemas de salud que se agudizaron durante la pandemia COVID19, según reporte del área de Salud y Seguridad en el Trabajo indica 2 grandes grupos de patologías. El **primer grupo** se tiene a las infecciones respiratorias con un incremento en el 2022 de las patologías respiratorias aguda y crónica, que en su mayoría son por infecciones por SARS COV-2. Esto por el aumento de la interacción de los trabajadores con los pacientes, el retorno de los trabajadores al hospital y el uso inadecuado de los equipos de protección personal y el **segundo grupo** están las enfermedades relacionadas al estrés y la mala nutrición como Gastritis, Anemia y enfermedades endocrinológicas. Se relacionan estas patologías a colaboradores que han tenido una infección previa por el SARS COV - 2.

6.2.4. Población Objetivo

El Hospital Hermilio Valdizán, cuenta con una población económicamente activa de 677 trabajadores, como se consigna en la tabla N° 03, se observa mayor población de servidores nombrados, seguido de la modalidad CAS regular.

Tabla N° 03

Recursos Humanos según condición laboral

Régimen Laboral	PEA
Nombrado	474
Contratado CAS (D.L. N°1057)	162
Destacado	6
Residentes	35
Total	677

Fuente: Oficina de Personal – Datos a setiembre 2022

En la tabla N° 04, se visualiza una mayor población de personal nombrado, entre varones y mujeres, quienes se encuentran entre las edades de 60 a 69 años.

Tabla N° 04

Recursos humanos según edad y sexo – personal nombrado

Edad	Población Total	%	M	%M	F	% F
30-39	19	5%	9	5%	10	3%
40-49	98	20%	38	21%	58	20%
50-59	124	26%	50	28%	74	25%
60-69	224	47%	76	43%	148	50%
>70	11	2%	5	3%	6	2%
TOTAL	474	100%	178	100%	296	100%

Fuente: Oficina de Personal – SST del HHV

En la tabla N° 05, se visualiza una mayor población de personal CAS regular, entre varones y mujeres, quienes se encuentran entre las edades de 30 a 39 años.

Tabla N° 05

Recursos humanos según edad y sexo – personal CAS regular

Edad	Población Total	%	M	%M	F	% F
20-29	7	8%	5	14%	2	4%
30-39	41	46%	17	46%	24	46%
40-49	31	35%	11	30%	20	38%
50-59	7	8%	2	5%	5	10%
>60	3	3%	2	5%	1	2%
TOTAL	89	100%	37	100%	52	100%

Fuente: Oficina de Personal – SST del HHV

En la tabla N° 06, se visualiza una mayor población de personal CAS regular, entre varones y mujeres, quienes se encuentran entre las edades de 30 a 39 años.

Tabla N° 06

Recursos humanos según edad y sexo – personal CAS COVID19

Edad	Población Total	%	M	%M	F	% F
20-29	13	18%	5	14%	8	22%
30-39	35	48%	19	51%	16	44%
40-49	20	27%	10	27%	10	28%
50-59	5	7%	3	8	2	6%
TOTAL	73	100%	37	100%	36	100%

Fuente: Oficina de Personal –SST del HHV

6.3. Articulación Estratégica al POI

MARCO ESTRATÉGICO		ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA Y OPERATIVA					
OBJETIVO ESTRATEGICO	ACCION ESTRATEGICA	ACTIVIDAD OPERATIVA	CATEGORIA PRESUPUESTAL	PRODUCTO	ACTIVIDAD PRESUPUESTAL	OBJETIVO GENERAL DEL PLAN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN
<p>OE/ 04: Fortalecer la Rectoría y la Gobernanza sobre el sistema de Salud; y la Gestión Institucional; para el desempeño eficiente, ético e íntegro; en el marco de la modernización de la Gestión Pública.</p>	<p>OE/ 04.2: Gestión orientada a resultados al servicio de la Población; con procesos optimizados y procedimientos administrativos</p>	<p>Acciones administrativas Plan de Bienestar de personal en el Hospital Hermilio Valdizán</p>	<p>9001 acciones centrales</p>	<p>3999999 sin producto</p>	<p>5000003 gestión administrativa</p>	<p>Fortalecer los niveles de motivación y bienestar de los servidores del Hospital Hermilio Valdizan, a través del desarrollo de programas y estrategias que contribuyan a la mejora de la productividad institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar y administrar de forma eficiente y eficaz los seguros particulares y seguros sociales con sus prestaciones en beneficio de los servidores y sus familias. • Brindar acompañamiento de asistencia social, médico y nutricional a los servidores y a sus familiares directos. • Promover actividades que permitan mantener una vida saludable a nuestros servidores • Generar espacios de integración, propiciando un clima laboral positivo en favor del fortalecimiento organizacional. • Mantener espacios de reconocimiento al personal que incentiven y potencien sus competencias con la finalidad de generar compromiso e identificación con la entidad.

6.4. Actividades

El presente Plan de Bienestar Social 2022 se encuentra articulado específicamente con la Actividad de Gestión de Recursos Humanos “Gestión de Bienestar Social”, donde se agrupan actividades, que se irán adaptando gradualmente en el marco de los protocolos sanitarios considerados por la emergencia sanitaria en la ejecución del presente plan, el mismo que se baja en las siguientes líneas:

6.4.1. Programa de actividades administrativas

Objetivo

Contribuir al bienestar de los servidores y su familia, mediante el uso de los beneficios y coberturas que brindan las entidades prestadoras de salud.

Justificación

Este programa busca que los servidores y sus derechohabientes puedan gozar de los beneficios que les corresponden como asegurados. Asimismo, de otros beneficios que la institución otorgue.

Actividades

- Orientación en beneficios y atenciones del asegurado y /o derechohabientes.
- Inscripción y actualización de derechohabientes del trabajador en T-Registro SUNAT y Essalud (Mas Vida, Vida Ley y otros)
- Gestión de prestaciones económicas / Subsidios por enfermedad, accidente laboral, maternidad, lactancia y sepelio.
- Gestión de adscripciones departamentales.
- Gestiones de asistencia social con clínicas particulares, hospitales ESSALUD y MINSA.

6.4.2. Programa de asistencia social

Objetivo

Incrementar los niveles de satisfacción del servidor con la mejora su situación social y familiar.

Justificación

La atención social al servidor tiene una singular importancia porque permite individualizar la problemática de cada servidor y su familia, para realizar una labor social acorde a su realidad, generando cambios en el entorno familiar y laboral

Este programa contribuye al desarrollo de la calidad de vida laboral a fin de promover el aumento de los niveles satisfacción de los trabajadores.

Acciones

Este programa contribuye al desarrollo de la calidad de vida laboral a fin de promover el aumento de los niveles satisfacción de los trabajadores.

Debiendo ejecutar las siguientes acciones

- Evaluación y orientación social al servidor para la toma de decisiones y alternativas para su situación problemática.
- Asistencia y seguimiento de casos sociales
- Coordinación de visitas domiciliarias y hospitalarias
- Coordinación para realizar el requerimiento del uniforme institucional y de faena.
- Asistencia en caso de fallecimiento de servidor activo y/o familiar directo.
- Gestionar acciones administrativas para el fortalecimiento del lactario Institucional

6.4.3. Programa de soporte alimentario y cuidado de la salud

Objetivo

- Desarrollar acciones orientadas a la disminución de los factores de riesgo de mayor prevalencia de los servidores de la institución

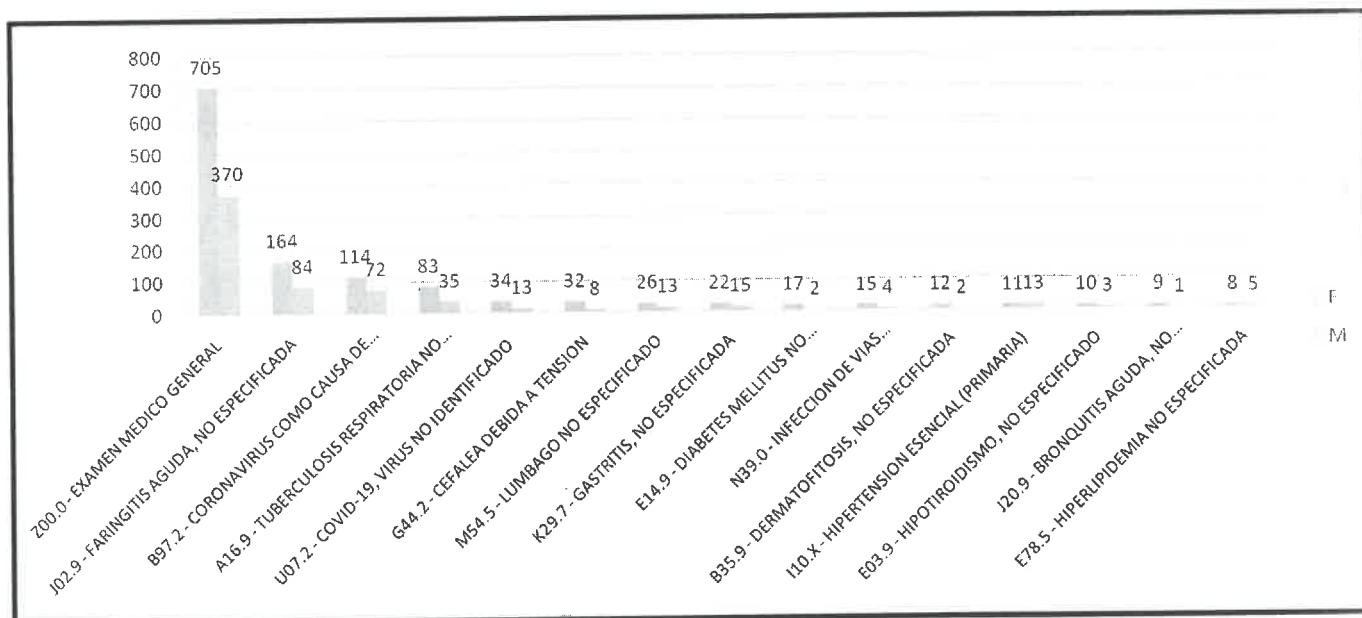
- Promover el cuidado de la salud del personal, propiciando la prevención y control de trastornos metabólicos
- El programa de soporte alimentario otorgado por el empleador al servidor, tiene la calidad de mejorar las condiciones para el trabajo.
- Fomentar la alimentación saludable mediante la mejora del régimen dietético que nos ayudará a reconvertir la malnutrición, enfermedades no transmisibles.

Justificación

El programa pretende contribuir al bienestar integral, promoción de hábitos saludables de los servidores, acciones de prevención de la salud y tratamiento oportuno de los factores de riesgo y enfermedades.

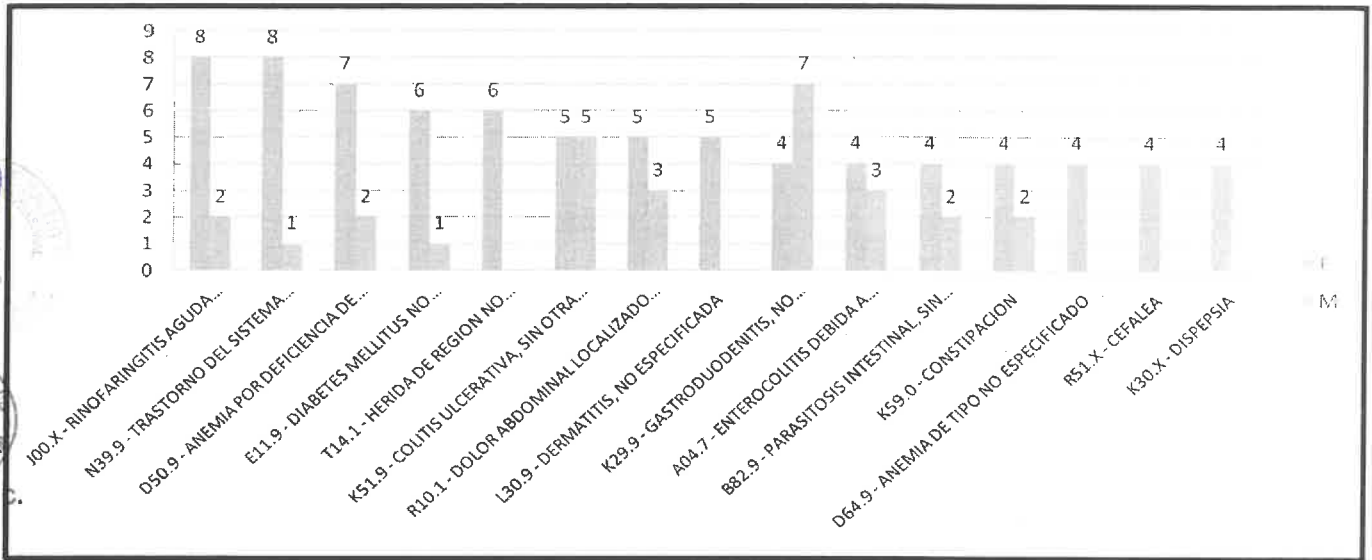
De acuerdo al "Informe de la situación de salud de los trabajadores del Hospital Hermilio Valdizán", se han podido identificar las enfermedades frecuentes que presentan los trabajadores. (Ver gráficos 02,03,04,05)

Gráfico N° 02: Enfermedades frecuentes en trabajadores 1 – periodo 2021



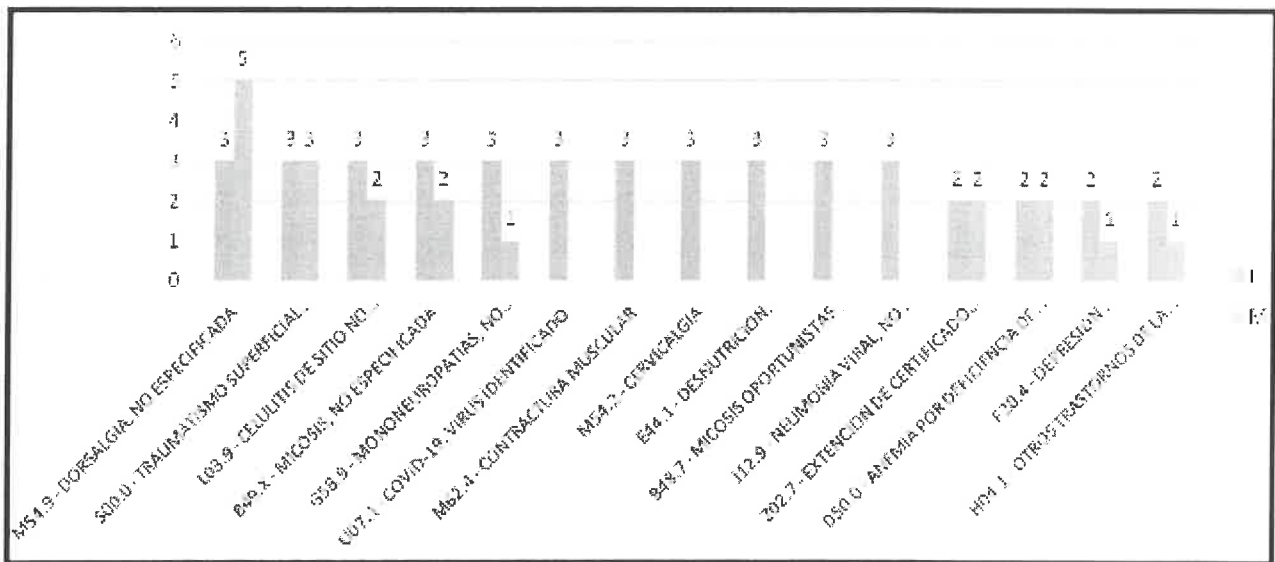
Fuente: Oficina de Estadísticas e Informática – 2021

Gráfico N° 03: Enfermedades frecuentes en trabajadores 2 – periodo 2021



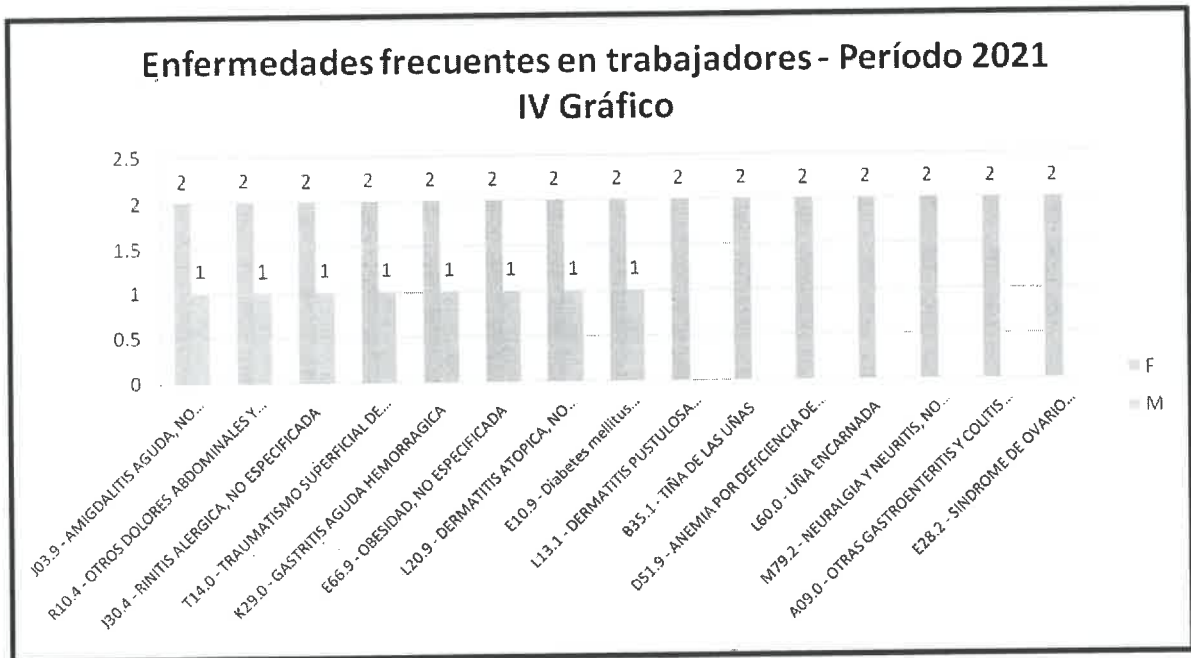
Fuente: Oficina de Estadísticas e Informática – 2021

Gráfico N° 04: Enfermedades frecuentes en trabajadores 3 – periodo 2021



Fuente: Oficina de Estadísticas e Informática – 2021

Gráfico N° 05: Enfermedades frecuentes en trabajadores 4 – periodo 2021



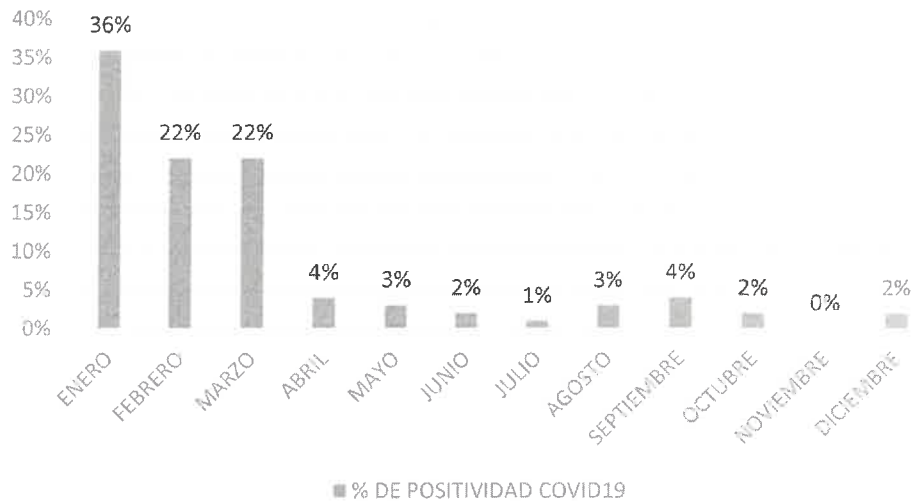
Fuente: Oficina de Estadísticas e Informática – 2021

Asimismo, se identifican cuatro grupos de patologías, que son necesarias enfrentar y tomar acciones

1° Grupo: Infecciones respiratorias causadas por SARS COV-2.

A través del gráfico N° 06, se puede observar que el mes de enero fue el mes con más casos de trabajadores con positividad a la COVID-19 con 47 casos que representa al 36%, y en el mes de noviembre fue el mes con cero casos de trabajadores positivos a la COVID-19.

Gráfico N° 06: Positividad de casos COVID19 en servidores – periodo 2021



Fuente: Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Personal del HHV – 2021

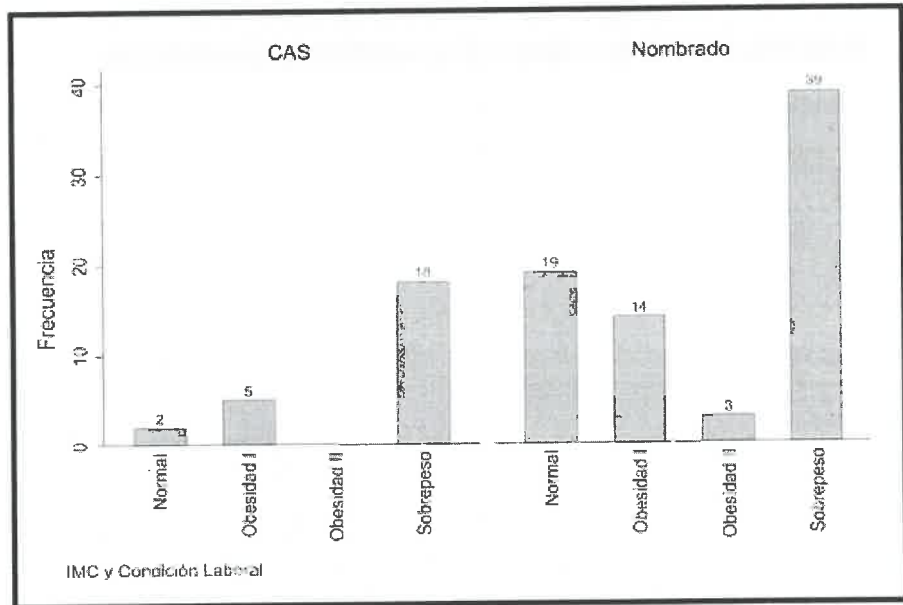
2° Grupo: Enfermedades relacionadas al estrés y la inadecuada nutrición como la gastritis, anemia y enfermedades endocrinológicas, relacionadas con antecedentes de SARS COV-2.

- **Índice de masa corporal**

A través del gráfico N° 07, se puede observar que existe mayor incidencia de casos de SOBREPESO del personal nombrado y CAS. En el caso de personal CAS, tenemos una segunda incidencia de OBESIDAD I



Gráfico N° 07: Control del IMC según condición laboral – periodo 2021

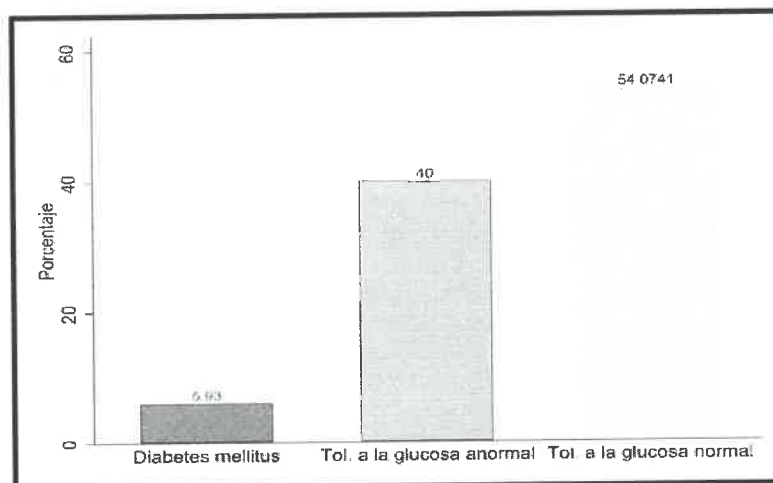


Fuente: Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Personal del HHV – 2021

• **Diabetes Mellitus**

En el gráfico N° 08, podemos observar que de nuestra población de 135 trabajadores que participaron de la campaña el 5.93% se encuentran en el rango de diabetes mellitus, mientras que el 40% arrojaron una glucosa anormal, quienes se encuentran actualmente en vigilancia de salud por el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Gráfico N° 08: Resultado de campaña de descarte de diabetes mellitus

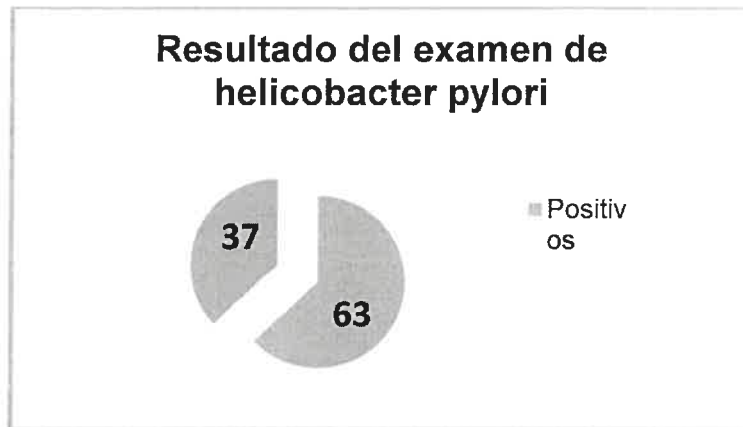


Fuente: Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Personal del HHV – 2021

- **Helicobacter Pylori**

En el gráfico N° 09, apreciamos que de nuestra población de 100 trabajadores que participaron de la campaña; se detectaron 63 casos detectados, quienes se encuentran en vigilancia de salud por el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Gráfico N° 09: Resultado de campaña de detección del Helicobacter Pylori – 2021



Fuente: Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Personal del HHV

3° Grupo: Enfermedades musculoesqueléticas

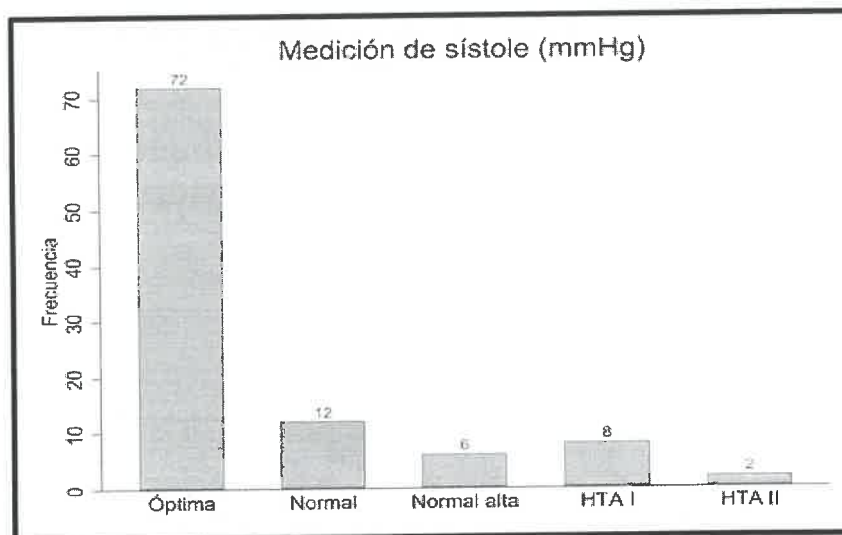
Estas enfermedades derivan de malas técnicas en manipulación de carga o relacionadas a posturas viciosas.

4° Grupo: Enfermedades cardiovasculares, infecciones bacterianas, enfermedades dermatológicas y otros.

- **Hipertensión Arterial**

En el gráfico N° 10, apreciamos que de una muestra de 100 trabajadores que participaron de la campaña; se detectaron 08 casos con HTA I y 2 casos con HTA II, quienes se encuentran en vigilancia de salud por el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo

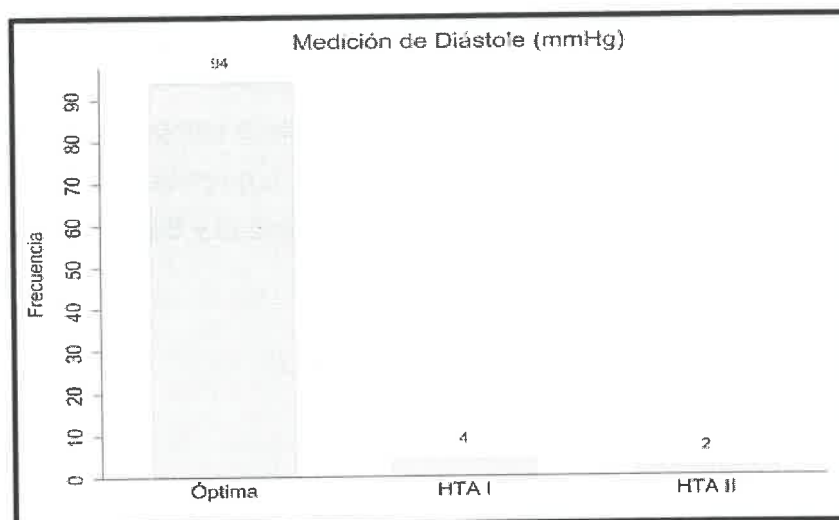
Gráfico N° 10: Resultado de campaña de control de Hipertensión arterial por sístole



Fuente: Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Personal del HHV

En el gráfico N° 11, apreciamos que de una muestra de 100 trabajadores que participaron de la campaña; se detectaron 04 casos con HTA I y 2 casos con HTA II, quienes se encuentran en vigilancia de salud por el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo

Gráfico N° 11: Resultado de campaña de control de Hipertensión arterial por diástole



Fuente: Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Personal del HHV

Evidenciando el registro de existencia de patologías en los servidores de nuestro hospital, resaltamos las recomendaciones de dicho informe a fin de optimizar el sistema inmunológico de los servidores.

Actividades

- Coordinación con la Dirección General, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y los servicios involucrados para la adquisición de un soporte alimentario.
- Sensibilización sobre “alimentación saludable” para servidores de la institución.
- Campaña de salud preventivas promocionales contra la obesidad, diabetes, cáncer y otros.



6.4.4. Programa de incentivos

Objetivo

Fortalecer el clima laboral e integración institucional

Justificación

Este programa crea espacios que generen interacción entre los servidores, propicia el equilibrio de su vida laboral y personal, mediante la articulación de los principales actores involucrados Organización – servidor – familia.

Actividades

- Reconocimiento por cumplimiento de 25 y 30 años de servicios
- Reconocimiento por Cese por límite de edad.
- Talleres de Fortalecimiento del Clima Organización
- Gestión para adquisición de productos navideños para personal cesante perteneciente a la Ley 20530.


6.4.5. Programa de actividades sociales

Objetivo

Promover espacios de socialización, integración e identificación institucional.

Justificación

Este programa incentiva el desarrollo integral de los servidores creando



espacios que generen interacción y reconocimiento, contribuyendo al bienestar y equilibrio en la salud mental.

Sub actividades

- Día del Administrador
- Día de la Mujer.
- Día de la secretaria.
- Día del Técnico en Enfermería
- Día del Psicólogo
- Día del Abogado
- Día del Farmacéutico
- Día de la Madre.
- Día del Servidor Público
- Día del Técnico en Laboratorio
- Día del Técnico en Lavandería
- Día del Padre
- Día del Técnico en Servicios Generales
- Día del Técnico en Farmacia
- Día del Relacionista Público
- Fiestas Patrias
- Día del Trabajador Social
- Día del Enfermero
- Día del Nutricionista
- Aniversario del Hospital
- Día del Contador
- Día de la Medicina Peruana
- Día del Terapeuta Ocupacional
- Día del Médico Psiquiatra
- Día del Odontólogo
- Día de la Oficina de Personal
- Navidad HHV



Matriz de Actividades

ACTIVIDAD	SUBACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL	MESES												COSTOS \$/.	RESPONSABLES	
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
Programa de actividades administrativas	Orientación en Beneficios y atenciones del asegurado y /o derechohabientes	Atención	12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	R.O	EBP
	Inscripción y actualización de derechohabientes del trabajador en T-Registro SUNAT y Essalud (Mas Vida, Vida Ley y otros)	Reporte	12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	R.O	EBP
	Gestión de prestaciones económicas / Subsidios por enfermedad, accidente laboral, maternidad, lactancia y sepelio.	Reporte	12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	R.O	EBP
	Gestión de adscripciones departamentales.	Reporte	5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	R.O	EBP
Programa de asistencia social	Gestiones de asistencia social con clínicas particulares, hospitales ESSALUD y MINSA.	Reporte	4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	R.O	EBP
	Evaluación y orientación social al servidor para la toma de decisiones y alternativas para su situación problemática.	Atención Social	100	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	R.O	EBP
	Asistencia y seguimiento de casos sociales	Informe	50	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	R.O	EBP
	Coordinación de visitas domiciliarias y hospitalarias	Informe		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	R.O	EBP, ESST, OP, Ser. Transportes
Programa de asistencia social	Asistencia en caso de fallecimiento de servidor activo y/o familiar directo - envío de ofrenda floral.	Informe	30	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	2.500.00	EBP, OP, OE, RRPP
	Gestionar acciones administrativas para el fortalecimiento del lactario Institucional	Informe	8					X	X	X	X	X	X	X	X	X	R.O	EBP, OP, OEA
	Gestionar la elección y requerimiento del uniforme institucional y de faena	Uniforme adquirido	436											X	X	X	199.500.00	EBP, OP, Of. Logística, OEA



Programa de soporte alimentario y cuidado de la salud	Coordinación y Gestión para la adquisición de un soporte alimentario	436									X	X	X	X	2,048,950.00	EBP, ESST, OP, OEA, Of. Logística, DG	
	Sensibilización sobre "alimentación saludable" para servidores de la institución	436										X	X	X	500.00	EBP, OP, ESST, Serv. Nutrición	
	Campaña de salud preventivo promocional contra la diabetes, obesidad, cáncer y otros	2										X			3,000.00	EBP, ESST, OP, Serv. Nutrición	
	Reconocimiento por cumplimiento de 25 y 30 años de servicios	2													1,000.00	EBP, OP, OEA, DG	
	Reconocimiento por cese por límite de edad	5													2,000.00	EBP, OP, OEA, DG	
	Charlas de fortalecimiento del Clima Organizacional	1												X	1,500.00	EBP, OP, Of. Calidad	
	Gestión para adquisición de productos navideños (panetón y pavo) para personal cesante - Ley 20530.											X	X	X	2,174.61	EBP, OP, OEA, DG	
	Día del Administrador	1							X						R.O	EBP, OP, RPPP	
	Día de la Mujer.	1							X						R.O	EBP, OP, RPPP	
	Día de la secretaria.	1								X					R.O	EBP, OP, RPPP	
Programa de actividades sociales	Día del Técnico en Enfermería	1							X						R.O	EBP, OP, DE, RPPP	
	Día del Psicólogo	1							X						R.O	EBP, OP, RPPP	
	Día del Abogado	1							X						R.O	EBP, OP, OAJ, RPPP	
	Día del Farmacéutico	1								X					R.O	EBP, OP, DAT, RPPP	
	Día de la Madre.	1											X		R.O	EBP, OP, RPPP	

Día del Servidor Público	Programa realizado	1				X			R.O	EBP, OP, RRPP
Día del Técnico en Laboratorio	Programa realizado	1				X			R.O	EBP, OP, Serv. Laboratorio, RRPP
Día del Técnico en Lavandería	Programa realizado	1				X			R.O	EBP, OP, SERV. GENERALES, RRPP
Día del Padre	Programa realizado	1					X		R.O	EBP, OP, RRPP
Día del Técnico en Servicios Generales	Programa realizado	1					X		R.O	EBP, OP, SERV. GENERALES, RRPP
Día del Técnico en Farmacia	Programa realizado	1					X		R.O	EBP, OP, DAT, RRPP
Día del Relacionista Público	Programa realizado	1					X		R.O	EBP, OP, RRPP
Fiestas Patrias	Programa realizado	1						X	R.O	EBP, OP, RRPP, DG
Día del Trabajador Social	Programa realizado	1					X		R.O	EBP, OP, Servicio Social
Día del Enfermero	Programa realizado	1						X	R.O	EBP, OP, RRPP, D. Enf
Día del Nutricionista	Programa realizado	1						X	R.O	EBP, OP, RRPP, Serv. Nutrición
Aniversario del Hospital	Programa realizado	1						X	R.O	EBP, OP, RRPP, DG
Día del Contador	Programa realizado	1						X	R.O	EBP, OP, RRPP
Día de la Medicina Peruana	Programa realizado	1							R.O	EBP, OP, RRPP, DG
Día del Terapeuta Ocupacional	Programa realizado	1							R.O	EBP, OP, RRPP, DRESAM
Día del Médico Psiquiatra	Programa realizado	1							R.O	EBP, OP, RRPP, DG

Programa de actividades sociales



H. OCAMPO, G.

Día del Odontólogo	Programa realizado	1							X	R.O	EBP, OP, RRPP, Serv. Odontología
Día de la Oficina de Personal	Programa realizado	1							X	R.O	EBP, OP, RRPP
Navidad HHV	Programa realizado	1							X	R.O	EBP, OP, RRPP, DG

6.5. Presupuesto y Fuentes de Financiamiento:

El financiamiento del presente Plan estará sujeto a la disponibilidad presupuestal que les sea asignada para cubrir los gastos correspondientes.



6.6. Implementación del Plan:

El presente Plan será implementado por el Área de bienestar Social de la Oficina de Personal.

6.7. Acciones de Supervisión, Monitoreo y Evaluación del Plan:

Se realizará un seguimiento al presente Plan, a través de la presentación de un informe trimestral de las actividades realizadas en cada uno de los programas de acción.

Asimismo, al término de la ejecución del Plan de Bienestar Social de Personal 2022, se realizará una encuesta a los servidores del HHV, a fin de medir el grado de satisfacción de los programas de acciones ejecutados e implementados, con el propósito de incorporar mejoras y continuar reforzando lo positivo de las actividades realizadas.

La Oficina de Personal es responsable del seguimiento, evaluación del mencionado plan y reportar su cumplimiento a la Oficina Ejecutiva de Administración.



H. OCAÏPO C.

VII. Responsabilidades

Dirección General:

- Liderar y hacer cumplir el contenido del Plan de Bienestar Social de Personal 2022.
- Asegurar los recursos humanos y materiales necesarios que posibiliten la implementación y operación de las actividades contenidas en el plan.

Oficina de Personal - BSP:

- Asesorar técnicamente a la Dirección General y a la línea de mando en el control de los riesgos del trabajo.
- Fortalecer el área de Bienestar Social
- Elaborar, organizar, ejecutar y evaluar el Plan de Bienestar de Personal 2022.



- Proponer recomendaciones para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Asegurar la orientación, información, capacitación a los servidores.
- Gestionar y orientar casos de problemas de salud en los trabajadores.
- Seguimiento a los trabajadores que se encuentran en grupo de riesgo por COVID19.



Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Mediante el D.S N° 001-2021-TR se modificó el reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el DS N° 005-2012-TR. Artículo 42, son funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
- Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Directores y jefes de los Opto. oficinas y/o servicios:

- Cumplir con las actividades del Plan de Bienestar Social de Personal 2022.
- Promover la participación del personal bajo un clima laboral adecuado.
- Notificar los riesgos, accidentes y enfermedades comunes que puedan presentarse en el área de trabajo.
- Brindar las facilidades para que el personal del área de Bienestar Social cumpla con las actividades del Plan de Bienestar Social Personal 2022

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- https://larcoherrera.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/RD_085_2018_DG_HVLH.pdf
- https://contigo.gob.pe/wp-content/uploads/2021/10/RDE-000118-2021-DE_Anexo.pdf
- <https://consulta.proinversion.gob.pe/consulta/diFile.php?var=t8FhxIKAhW5o7%2FRfoCehmOIZk5inpRkoX9yXYC1sZ7illc%3D>
- http://www.hhv.gob.pe/wp-content/uploads/Resoluciones_Directoriales/2019/058-DG-25022019.pdf



 Ministerio de Salud
Hospital "Hermilio Valdizán"

.....
Lic. María Ysabel Choque Mamani
Coordinadora del Equipo de Trabajo de Bienestar Social del Personal
CTSP: 8867 RIII

