



RESOLUCIÓN DIRECTORAL

San Juan de Miraflores, 24 OCT. 2022

VISTO:

El EXPEDIENTE N° 22-015172-001, que contiene la **Nota Informativa N° 461-2022-HMA-OP**, emitido por la Oficina de Personal, la **Nota Informativa N° 125-2022-HMA-ABP**, emitido por la jefa del Área de Bienestar de Personal, el **Informe Técnico N° 017-2022-OEPE-HMA**, del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y demás antecedentes respecto a la aprobación del **"PLAN ANUAL DE BIENESTAR DE PERSONAL 2022 DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA"**.

CONSIDERANDO:

Que, los numerales I y II del Título Preliminar de la **Ley N° 26842**, Ley General de Salud, establece que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo y que la protección de la salud es de interés público. Por tanto, es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla;

Que, de conformidad con el artículo 140° del Reglamento de la Carrera Administrativa dispuesto por el Decreto Legislativo N° 276, aprobado por el **Decreto Supremo N° 005-90-PCM**, la Administración Pública a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a la promoción humana de los servidores y su familia, así como contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas;

Que, el artículo 17° de la **Ley N° 28175**, la Ley Marco del Empleo Público, establece que la administración pública a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social dirigidos a los empleados y sus familiares;

Que, de acuerdo con el artículo 6° de la **Ley N° 30057**, Ley del Servicio Civil, establece que las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos;

Que, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por **Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM**, en el artículo 3° establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende los subsistemas previstos en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1023 y que las oficinas de recursos humanos actúan sobre los siete (7) subsistemas descritos, entre ellos, el Subsistema Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal siendo uno de los procesos: Bienestar Social;

Que, la **Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH** "Normas Para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, precisa en el literal c del numeral 6.1.7. Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, que el proceso de Bienestar Social comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros. Siendo uno de sus productos esperados el Plan de bienestar social;



Que de acuerdo a los objetivos institucionales con el fin de garantizar y fortalecer el normal desarrollo de las actividades del Hospital en relación al bienestar de los servidores y sus grupos familiares, mediante **Nota Informativa N° 461-2022-HMA-OP** la jefatura de la Oficina de Personal remite a la Oficina Ejecutiva de Administración la Nota Informativa N° 125-2022-HMA-ABP, de fecha 20.09.2022, emitido por la jefa del Área de Bienestar de Personal de la Oficina de Personal con el **"PLAN ANUAL DE BIENESTAR DE PERSONAL 2022 DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA"** para que se remita a la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico a fin de que emita el informe técnico a fin de que se apruebe el citado plan mediante acto resolutivo;

Que, el **"PLAN ANUAL DE BIENESTAR DE PERSONAL 2022 DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA"**, tiene los siguientes Objetivos Generales: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y funcionarios del Hospital María Auxiliadora, generando actitudes favorables que fortalezcan los diferentes estilos de vida (salud, educación y recreación), Trabajar en la identificación del trabajador con la institución, con la ejecución de programas y talleres que logren nuestro objetivo y Mejorar del bienestar físico, emocional y mental, contribuyendo así a un mejor clima laboral e identificación institucional;

Que, mediante **Informe Técnico N° 037-2022-OEPE-HMA**, de fecha 06.10.2022, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, luego de la evaluación, concluye que el **"PLAN ANUAL DE BIENESTAR DE PERSONAL 2022 DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA"**, está comprendido en el Objetivo Estratégico Institucional y Acción Estratégica del POIA 2022, por lo que emite opinión favorable;

Que, estando a la propuesta y a los documentos de vistos, resulta necesario expedir el acto resolutivo correspondiente;

Con las facultades conferidas en el literal c) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Hospital "María Auxiliadora, aprobado por Resolución Ministerial N° 860-2003-SA/DM;

Con la visación del jefe de la Oficina de Personal, el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración, el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y el jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo 1°: APROBAR el **"PLAN ANUAL DE BIENESTAR DE PERSONAL 2022 DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA"** que, en trece (13 folios), forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°: ENCARGAR a la Oficina de Personal la supervisión y cumplimiento del Plan aprobado por la presente Resolución.

Artículo 3°: DISPONER que la Oficina de Comunicaciones publique la presente resolución en la página web del Hospital.

REGÍSTRESE y COMUNÍQUESE

DISTRIBUCIÓN:

- () Oficina Ejecutiva de Administración
- () Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- () Oficina de Personal
- () Oficina de Asesoría Jurídica.
- () Archivo.



PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital
María Auxiliadora

13

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA



OFICINA DE PERSONAL

PLAN ANUAL DE BIENESTAR DE PERSONAL

2022





PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital
María Auxiliadora

12

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

INDICE:

I.- INTRODUCCION

II.- ORGANIZACIÓN

III.- MISION

IV.- VISION

V.- JUSTIFICACION

VI.- BASE LEGAL

VII.- OBJETIVO

VII.- ALCANCE

IX.- LINEAS DE ACCION

X.- DESCRIPCION DE LINEAS DE ACCION

XI.- PROGRAMA DE INDUCCION AL CESE POR LIMITE DE EDAD

XII.- METAS

XIII.- RESPONSABILIDAD

XIV.- FINANCIAMIENTO

XV.- EVALUACION





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

PLAN ANUAL DE BIENESTAR DE PERSONAL 2022

I. INTRODUCCION

El talento es la piedra angular del éxito para una institución, un empleado que está en situación estable y tiene sus necesidades emocionales, física, sociales y económicas cubiertas es un empleado más comprometido, más eficiente y productivo es por ello que debemos asegurar el bienestar del personal aportando valor a su quehacer y mejorando el clima laboral, sólo de esta manera podemos obtener mejores resultados para la institución y en beneficio de los trabajadores que laboran en el Hospital María Auxiliadora

El Área de Bienestar de Personal del Hospital "María Auxiliadora" será nexo y agente de contribución hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, propiciando mejoras en las relaciones interpersonales, compromiso, identidad, y solidaridad hacia la institución y su familia

El Hospital María Auxiliadora a través de la Oficina de Personal y el Área de Bienestar de Personal para el presente año ejecuta el Plan de Bienestar de Personal, dirigido a los trabajadores y familiares de esta Institución, desarrollando actividades preventivas, promocionales, culturales y recreativas

1.1 POBLACION OBJETIVO :

- Trabajadores Nombrados
- Trabajadores contratados a Plazo Fijo
- Trabajadores CAS
- Trabajadores Destacados
- Trabajadores Cesantes

1.2 NIVELES DE COORDINACION: Instituciones Públicas, Instituciones Privadas.

1.3 PERIODO

: Presupuesto Anual año 2022

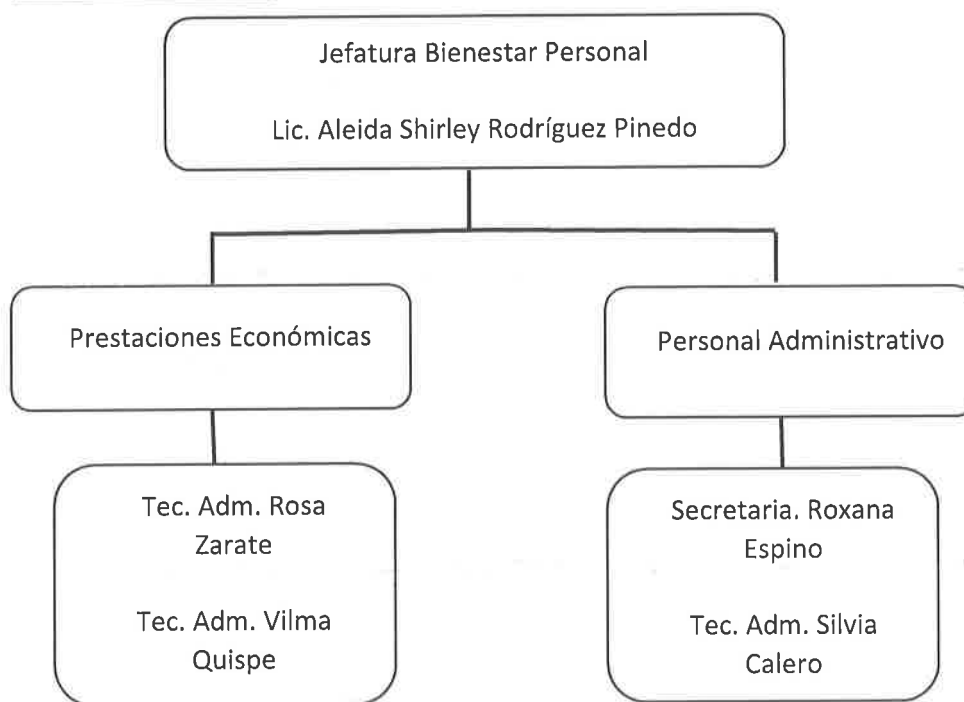
Decreto Supremo 207- 2020 y sus modificatorias donde establece las medidas sanitarias para prevenir la propagación en el territorio nacional de las nuevas variantes del virus SAR- COV-2 (COVID19) y sus modificatorias.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

II. ORGANIZACIÓN



III. MISIÓN

El Área de Bienestar de Personal del Hospital "María Auxiliadora" es agente de contribución hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores propiciando mejoras en las relaciones interpersonales, compromiso, identidad, y solidaridad hacia la institución y su familia, elaborando, ejecutando y promoviendo programas sociales, recreativos, culturales y de salud con alcance al 100% de la población trabajadora nombrada, Contratada y por ende a su familia logrando así satisfacer las necesidades de los servidores.

IV. VISION

Ser hospital acreditado de tercer nivel con reconocimiento nacional e internacional en la atención integral y especializada con excelencia en los servicios de salud. Líder en formación de recursos humanos que promueva el desarrollo integral de los trabajadores por medio de su realización personal, profesional y laboral a fin de brindar un servicio de excelencia





V. JUSTIFICACION

Con la ejecución de los diferentes programas planteados generamos un mejor clima laboral e identificación del personal con la institución, implementando diferentes estrategias que apoyen los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y oportunidades, es por ello la elaboración, implementación y ejecución del Plan Anual de Bienestar de Personal en beneficio del trabajador y sus familiares siendo los beneficiados directos. Así mismo tenemos en consideración la coyuntura sanitaria que venimos atravesando, motivo por el cual mientras siga vigente la alerta sanitaria iremos ejecutando paulatinamente los programas en favor de nuestra población trabajadora.

VI.- BASE LEGAL:

- Ley N°27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N°28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Supremo N° 023-2021 MIMP
- Ley N°30881 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021
- Ley N°29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento.
- Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo 207- 2020 y sus modificatorias donde establece las medidas sanitarias para prevenir la propagación en el territorio nacional de las nuevas variantes del virus SAR- COV-2 (COVID19) y sus modificatorias
- Decreto Supremo N° 006-75-PM/INAP, se aprobó las Normas Generales a las que debe sujetarse la Administración Pública en relación al Fondo de Asistencia y Estímulo CAFAE (Fondo de Asistencia y Estímulo).
- Decreto Supremo N° 097-82-PCM, decreta que el período del mandato de los Comités de Administración de Fondo de Asistencia y Estímulo será de dos años, quedando modificado en este sentido el artículo 6° del Decreto Supremo N° 006-75-PM/INAP.
- Decreto Supremo N° 020-81-SA – Creación de la Unidad de Bienestar Social.
- Decreto Supremo N°005-90-PCM – Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 013-2002-SA – Reglamento de la Ley del Ministerio de Salud.
- Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, de fecha 22 de Marzo del 2007, que aprueba las políticas nacionales de Obligatorio Cumplimiento para todos y cada uno de los ministerios y demás entidades del Gobierno Nacional.
- Resolución Ministerial N° 954-2005/MINSA que aprueba la Directiva Administrativa N° 072-MINSA/OGGRH-V.01 – Procedimientos para la elección del Mejor Trabajador en las dependencias del MINSA.
- Resolución Ministerial N° 860-2003/MINSA – Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital María Auxiliadora.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

VII. OBJETIVOS

• Objetivo General

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y funcionarios del Hospital María Auxiliadora, generando actitudes favorables que fortalezcan los diferentes estilos de vida (salud, educación y recreación)
- Trabajar en la identificación del trabajador con la institución, con la ejecución de programas y talleres que logren nuestro objetivo
- Mejorar del Bienestar Físico, Emocional y Mental, contribuyendo así a un mejor clima laboral e identificación institucional.

• Objetivos Específicos.

- Ejecución de Programas y/o Actividades para el Desarrollo Integral del Trabajador y Familia logrando su participación en las diversas actividades de carácter Preventivo Promocional, Educativo, Social, Cultural, Recreativo
- Desarrollar acciones de carácter preventivo para el diagnóstico y control de la salud de los servidores del Hospital María Auxiliadora
- Promover la buena salud del trabajador a través de la promoción de estilos de vida saludable
- Coordinación con el comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de riesgos ocupacionales
- Propiciar condiciones que favorezcan la seguridad, salud laboral y la efectividad en su desempeño.

VIII. ALCANCE

En el presente Plan comprende a los servidores y funcionarios de la Unidad Ejecutora 014 Hospital María Auxiliadora, bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 1057 y pensionistas del Decreto Legislativo N° 20530

Así mismo por coyuntura sanitaria estamos aplicando para todas nuestras actividades, Decreto Supremo 207- 2020 y sus modificatorias donde establece las medidas sanitarias para prevenir la propagación en el territorio nacional de las nuevas variantes del virus SAR- COV-2 (COVID19)



A. RODRIGUEZ P



IX. LINEAS DE ACCION

- 1.- Programa de Asistencia Social
- 2.- Promoción, Prevención y Prestación de Salud
- 3.- Programa de Incentivos
- 4.- Recreación y Deporte
- 5.- Bienestar, Integración y Clima Laboral

X.- DESCRIPCION DE LAS LINEAS DE ACCION

1.- Función Asistencial

a) Atención Social :

Entrevistas Sociales (orientación, consejería)
Visitas Domiciliarias y hospitalarias
Seguimiento de casos Sociales e Informes Sociales

b) Exoneraciones

Exoneración y Créditos de Servicios Médicos en el HMA
Exoneración de exámenes auxiliares y servicios de hospitalización

c) Bienestar

Difusión y uso del Lactario institucional a nuestra población en mujeres de edad fértil
Soporte y orientación a nuestra población en el uso de la Cuna

d) Incentivos No Económicos

Convenios Interinstitucionales en educación y entretenimiento
Emisión y recargas mensuales de Tarjetas de Alimentos

2. - Función Administrativa:

Prestaciones Económicas:

Subsidios por Enfermedad, Lactancia, y Maternidad
Inscripciones de Derechohabientes
Tramites en Fonserfuts
Gestiones Intra y Extra Institucionales para la ejecución
Agilización de los programas según el Plan de Trabajo y las Actividades a realizarse
Supervisión del Lactario Institucional y conducción de Cuna Jardín del HMA.



A. RODRIGUEZ P



3.- Función de Planificación – Programación y Ejecución de Programas:

Planificación, Programación y Ejecución del Plan de Trabajo, del Área de Bienestar de Personal.

Las siguientes actividades a la fecha no se han realizado por encontrarse con restricción por Pandemia, según Decreto Supremo 207- 2020 y sus modificatorias donde establece las medidas sanitarias para prevenir la propagación en el territorio nacional de las nuevas variantes del virus SAR- COV-2 (COVID19) y sus modificatorias

➤ Campañas de Salud

Externas : Chequeo preventivo Clínica Larco Essalud

Internas : Chequeo Preventivo Institucional (descarte TBC)

➤ Recreación y Deporte

Vacaciones Útiles para los hijos de los trabajadores (vóley, fútbol, básquet y natación)

Paseos y actividades recreativas

➤ Eventos de Motivación e Integración

Día de la Madre,

Día del Padre

Día de la Primavera "Miss Simpatía"

Aniversario Institucional y Celebración de Fiestas Navideñas, coordinando e integrando el Comité de Eventos.

Concurso de Danzas Folklóricas con los diferentes Servicios.

XI.- PROGRAMA DE INDUCCION AL CESE POR LIMITE DE EDAD:

- En Ceremonia y acto público para el personal cesante, contando con la presencia de autoridades del HMA y familiares del servidor, para desarrollar esta actividad se pondrá en práctica el cumplimiento con la normativa vigente variante del virus Sars – Cov2 conocido como Covid 19, Decreto Supremo 207- 2020 y sus modificatorias, en donde establece medidas sanitarias para prevenir la propagación en el territorio nacional
- Se otorgara Resolución, Diploma y un plato recordatorio al personal cesante
- Programación de visita domiciliaria a los trabajadores que por motivos de salud no pueden ser partícipes de esta ceremonia de agradecimiento
- Coordinará con la Oficina de Beneficios y Pensiones para que brinde orientación en los trámites a realizar ante ONP y/o AFP, según el caso.



A. RODRIGUEZ P



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

XII.- METAS

- Cumplir al 100% con los programas y actividades del área
- Contar con un ambiente amplio cuya finalidad es tener privacidad en la atención de los casos sociales
- Brindar atención adecuada y oportuna al trabajador y familia
- Solicitar apoyo a nuestros socios estratégicos para la ejecución de programas y proyectos del área.

XIII.- RESPONSABILIDAD

En cumplimiento al Plan de Trabajo, este se encuentra dirigido a los trabajadores y familiares directos del Hospital María Auxiliadora, siendo la Oficina de Bienestar de Personal encargada de ejecutarlo

XIV.- FINANCIAMIENTO

- Contar con el apoyo de nuestros socios estratégicos como el Sub Cafae, entre otros
- Actividades Pro Fondos
- Donaciones económicas y no económicas de diversas entidades

XV.- EVALUACION

- Cada actividad realizada por el área de Bienestar de Personal se elaborará informes narrativos
- Se hará llegar mensual y trimestral informes Económicos
- Supervisión constante al cronograma de actividades.

