



2024

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

INTRODUCCIÓN

El Seguro Integral de Salud (SIS), es un Organismo Público Ejecutor adscrito al Ministerio de Salud, creado el 29 de enero del 2002 mediante la Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud, calificado como tal mediante Decreto Supremo N° 034-2008-PCM y actualizado por Decreto Supremo N° 058-2011-PCM, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, cuya misión es administrar los fondos destinados al financiamiento de prestaciones de salud individual, de conformidad con la política del sector.

Es importante señalar que según el Texto Único Ordenado de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud aprobado mediante Decreto Supremo N° 020-2014-SA, el artículo 7 establece que el Seguro Integral de Salud, constituye una de las Instituciones Administrativas de Fondos de Aseguramiento en Salud – IAFAS públicas, con competencias para recibir, captar y/o gestionar fondos para la cobertura de las atenciones de salud o que oferten cobertura de riesgo de salud, bajo cualquier modalidad.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, encargada de normar, implementar y supervisar las políticas de la gestión de recursos humanos en las entidades públicas, establece en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, precisando en el literal c) numeral 6.1.7, que el proceso de Bienestar Social “comprende las actividades orientadas a propiciar condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de las/los servidoras/es civiles. Incluye la identificación y atención de sus necesidades y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos y celebraciones.”

La implementación y desarrollo del Plan de Bienestar Social deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los trabajadores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación, además de contribuir al desarrollo de habilidades y a generar actitudes que favorables frente a servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de la función pública.

El Plan de Bienestar Social para el año 2024, se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos del Plan Estratégico Institucional, las necesidades y expectativas de los trabajadores del Seguro Integral de Salud, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral en la entidad.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

I. FUNDAMENTACIÓN

El Plan de Bienestar Social 2024 se encuentra alineado a la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, cuya finalidad es estandarizar y alinear los procesos y los productos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas lo cual contribuye al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública. La Directiva señala que este sistema está conformado por siete (7) subsistemas siendo uno de ellos, el de las 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.

El Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales contempla en uno de sus cinco (5) procesos al de Bienestar Social que a su vez comprende 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 y que también incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social.

El Plan de Bienestar Social del Seguro Integral de Salud es un instrumento de gestión que a través de sus programas y actividades busca la atención de las necesidades de los trabajadores que, a su vez contribuye a mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo integral y fortalece la gestión de recursos humanos, generando un clima laboral adecuado. Finalmente, propicia la identificación del trabajador con la entidad y hacia sus objetivos institucionales.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 28542 - Ley de Fortalecimiento de la Familia.
- Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 30947 - Ley de Salud Mental.
- Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 29896 – Ley que promueve la implementación de lactario en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Texto único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Decreto Legislativo N° 1057 Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Ley N° 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, que establece modificaciones al régimen de ladesignación del CAS, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- Decreto Supremo N° 011-2011-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud, modificado por Decreto Supremo N° 002- 2016-SA.
- Resolución Jefatural N° 135-2019/SIS, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RISC y sus modificaciones.

III. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Promover las condiciones para el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, a través de programas y actividades, así como el de generar espacios de integración, de compromiso institucional, favoreciendo un clima laboral positivo.

3.2 OBJETIVO ESPECIFICO

- Brindar la orientación a los trabajadores en tema de seguridad social y EPS, así como el acompañamiento y seguimiento en tema de salud.
- Promover el cuidado de la salud física, emocional y mental mediante la práctica de hábitos saludables que contribuyan al buen desempeño laboral.
- Generar espacios de integración laboral, a través de actividades recreativas, deportivas y/o culturales que propicien un clima laboral positivo.
- Fomentar acciones que promuevan el bienestar y el equilibrio laboral – familiar para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
- Brindar el reconocimiento al personal por los años de servicio prestados al Seguro Integral de Salud, y así fortalecer su compromiso e identificación con la institución.

IV. META

Cumplimiento de la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Social al 100% de enero a diciembre.

Los programas propuestos en el presente Plan están asociados a la satisfacción del trabajador, a la mejora de su bienestar físico y mental, incluyendo la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, bajo esta premisa se desean lograr los siguientes objetivos:



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

- Contar con un personal valorado en su puesto de trabajo.
- Contar con un personal comprometido e identificado con los valores del Seguro Integral de Salud.
- Contar con un personal con disfrute de una buena conciliación laboral y familiar, que conlleve a un buen desempeño laboral, y generándose un clima laboral positivo.

V. INDICADORES

Los resultados del presente plan serán evaluados de acuerdo a los siguientes indicadores:

- % de actividades ejecutados cada mes mediante la elaboración de un informe trimestral.
- % de presupuesto ejecutados cada mes mediante un informe trimestral.

VI. ALCANCES

El Plan de Bienestar Social es de alcance para todos los trabajadores que prestan servicios en la institución comprendidos en el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Laboral de Contratación Administrativo de Servicios CAS y Decreto Legislativo N° 728, quienes laboran en la Sede Central del SIS, Gerencias Macro Regionales y las Unidades Desconcentradas Regionales UDRs a nivel nacional.

VII. ANÁLISIS ESTRATÉGICO

7.1 Política institucional

“Fortalecer el aseguramiento universal como parte del Sistema de Salud a través de una cobertura financiera oportuna y eficiente con énfasis en la atención preventiva privilegiando la modernización como herramienta para alcanzar los objetivos institucionales”.

7.2 Misión

“Brindar protección financiera en salud a su población objetivo, con un enfoque de equidad y eficiencia”.

7.3 Valores Institucionales

- **Calidad:** Toda actividad administrativa tiene un atributo de calidad, está orientada a la satisfacción del usuario donde prima el interés colectivo al particular. La calidad tiene tres dimensiones: técnica, humana y entorno de la sociedad.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

- **Cumplimiento:** Los objetivos institucionales son verificables; las tareas y responsabilidades del servidor son explícitas y los flujos de las acciones administrativas se corresponden con el organigrama de la entidad. La entidad promueve el respeto de la investidura de sus funciones y autoridades.
- **Seriedad:** La entidad promueve el principio de la honestidad en sus relaciones con sus proveedores, usuario y su entorno laboral.
- **Eficiencia:** La entidad promueve el uso óptimo de los recursos físicos, financieros e intangibles. *

VIII. ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA

El Plan de Bienestar Social 2024 se encuentra articulado con los objetivos y acciones estratégicas establecidas en el Plan Estratégico Institucional de Seguro Integral de Salud (PEI 2020-2026) aprobado mediante Resolución Jefatural N° 075-2023/SIS de fecha 11 de mayo 2023.

El Plan está orientado al mejoramiento del bienestar y calidad de vida de los trabajadores del SIS y dar cumplimiento a los objetivos de la gestión del Seguro Integral de Salud, representado por los trabajadores. Los objetivos ayudan a definir intervenciones y cambios que se generan en un periodo de tiempo. Su articulación se presenta según lo señalado en el cuadro siguiente:

OBJETIVO SECTORIAL	Ampliar la cobertura de aseguramiento para la protección de salud
OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL OEI.04	Modernizar la gestión institucional
ACCION ESTRATEGICO INSTITUCIONAL AEI.04.01	Información oportuna para la gestión institucional dela entidad

IX. DIAGNÓSTICO

El Seguro Integral de Salud cuenta con seis (6) Gerencias Macro Regionales - GMR's que tienen a su cargo a las treintaiocho (38) Unidades Desconcentradas Regionales UDR's y diecisiete (17) Oficinas de Atención al Asegurado OAA, distribuidas a nivel nacional.

El Plan se elabora tomando como referencia las características de la población laboral y del diagnóstico de Bienestar Social que se llevó a cabo en noviembre del año 2023, a fin de conocer las necesidades y expectativas de los trabajadores lo cual ha contribuido a formular las acciones y/o programas de intervención.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

9.1 CARACTERÍSTICA DE LA POBLACIÓN LABORAL DEL SIS

CUADRO N°1
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES DE LIMA Y PROVINCIA

SEDE	TOTAL	PORCENTAJE %
Lima	408	51%
Provincia	387	49%
Total	795	100%

Fuente: Módulo de Registro Unidad Funcional de Gestión
De Recursos Humanos al 30 de noviembre 2023

Al 30 de noviembre de 2023 el Seguro Integral de Salud, cuenta con una población de Setecientos Noventa y Cinco (795) trabajadores a nivel nacional distribuidos de la siguiente forma:

CUADRO N°2
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES POR RÉGIMEN LABORAL

REGIMEN LABORAL	TOTAL	PORCENTAJE %
D.L. 1057 - CAS	674	85%
D.L. 728 - CAP	121	15%
TOTAL	795	100%

Fuente: Módulo de Registro | Unidad Funcional de Gestión
de Recursos Humanos al 30 de noviembre 2023

El 85% (674) laboran con el Régimen Laboral 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) y el 15% (121) laboral con el Régimen Laboral 728 (CAP) tanto en la sede central del SIS, Gerencia Macro Regionales y UDRs a nivel nacional.

CUADRO N°3
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES POR GÉNERO

GENERO	TOTAL	PORCENTAJE %
Masculino	360	45%
Femenino	435	55%
Total	795	100%

Fuente: Módulo de Registro Unidad Funcional de Gestión de
Recursos Humanos al 30 de noviembre 2023

Del total de (795) trabajadores 55% (435) son de género femenino, mientras que 45 % (360) son de género masculino, lo que evidencia una presencia mayoritaria del personal femenino en el Seguro Integral de Salud.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CUADRO N°4
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES POR GRUPO ETARIO

EDAD	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	%
25 - 34 años	43	72	115	14%
35 - 44 años	146	218	364	46%
45 - 54 años	119	101	220	28%
55 – 64 años	13	45	58	7%
65 – 70 años	25	13	38	5%
TOTAL	346	449	795	100%

Fuente: Módulo de Registro Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos al 30 de noviembre 2023

Con respecto al grupo etario se puede evidenciar que 46% (364) oscilan entre las edades de 35 - 44 años de edad, el 28% (220) tienen las edades de 45 – 54 años de edad, mientras que el 14% (115) comprende las edades de 25 - 34 años de edad, un 7% (58) entre las edades de 55 – 64 años y finalmente un 5% (38) fluctúan entre las edades de 65 – 70 años.

9.2 RESULTADO DE LA ENCUESTA “BIENESTAR SOCIAL”

Para conocer las necesidades y expectativas de los trabajadores se aplicó la encuesta “Bienestar Social” de recolección de datos utilizando la herramienta del “FORMS”(Formulario Web) cuyo resultado fue de relevancia para la elaboración y propuesta del Plan de Bienestar Social.

La encuesta contó con veinte (20) preguntas de las cuales dieciséis (16) preguntas fueron cerradas y cuatro (4) preguntas fueron abiertas, este último con el propósito de ampliar la participación de los trabajadores para conocer opiniones, sugerencias e iniciativas para la mejora continua de las actividades e implementación de nuevos programas de intervención.

La encuesta de Bienestar Social tuvo una muestra de Trecientos Setenta y Siete (377) encuestados de un total de Setecientos Noventa y Cinco (795) trabajadores a nivel nacional. Cabe señalar, que esta encuesta fue virtual y se difundió a través de diversos canales de comunicación de la entidad como: correo institucional, WhatsApp Web.

A su vez, la encuesta está subdividida por tres (3) ítems:

1. Salud y Bienestar
2. Carga de trabajo, cultura y gestión de estrés
3. Equilibrio, trabajo y vida.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La aplicación de la encuesta ha permitido la recolección de datos y conocer las necesidades de bienestar por parte de los trabajadores. Sin embargo, debido a la

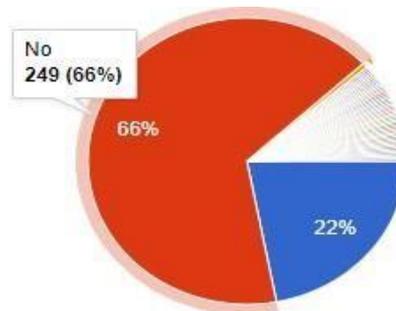
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

cantidad de las preguntas formuladas, solo se ha considerado para la presentación del presente documento dos (2) preguntas con las respuestas por cada ítem, de lo que se detalla a continuación.

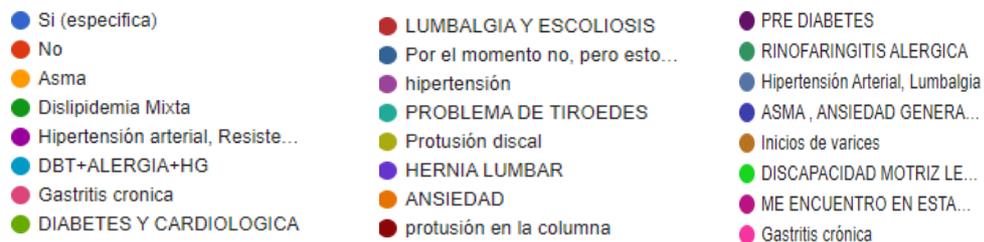
1. SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

En este Ítem, se formularon las preguntas N° 1, 2, 3, 4, 5 y 6, de las cuales sólo se presentará la respuesta a las preguntas N° 2 y N° 4.

Pregunta N° 2 ¿Tiene alguna condición médica conocida?

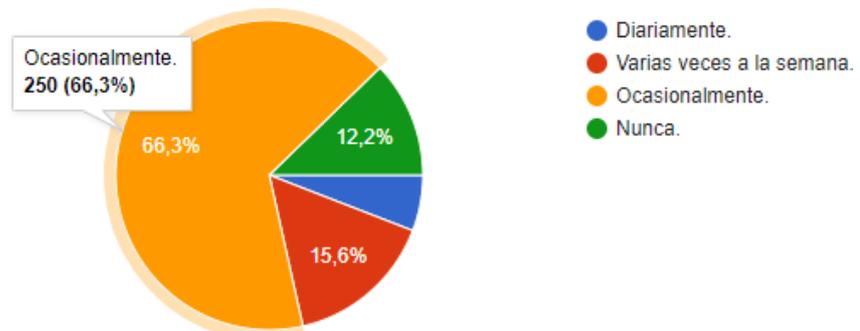


Fuente: Encuesta Bienestar Social – noviembre 2023



Con respecto a la pregunta se puede evidenciar que de los (377) trabajadores que respondieron, el 66% (249) respondieron que No presentan ninguna condición médica, mientras que un 44% (128) respondieron que Si, de acuerdo a los resultados se puede evidenciar que los tipos de dolencias médicas que presentan los trabajadores son entre otras: problemas respiratorios, lumbalgia, gastrointestinal, hipertensión, diabetes, etc.

Pregunta N° 4 ¿Con qué frecuencia hace ejercicios?



Fuente: Encuesta Bienestar Social – noviembre 2023

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

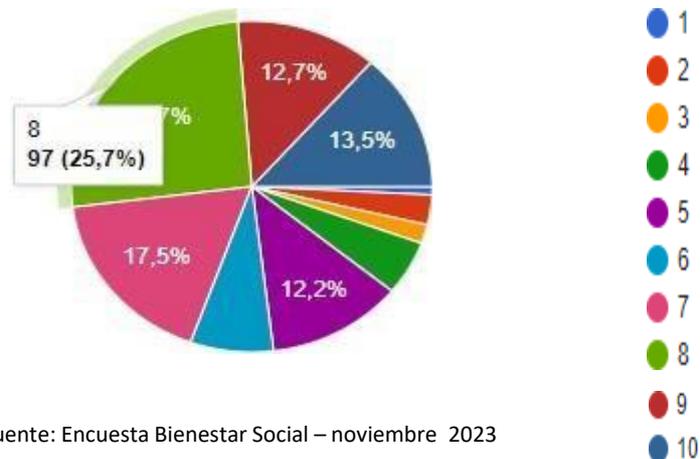
Con relación a la pregunta, el 66.3% (250) de los trabajadores manifiestan que ocasionalmente hacen ejercicios, el 15.6 % (59) refieren que realizan actividad física varias veces durante la semana, mientras que un 12.2% (46) indican que no realizan actividad física alguna, y tan solo un 5.8% (22) realizan ejercicios diariamente.

Estos resultados reflejan que un gran porcentaje de los trabajadores realizan ocasionalmente ejercicios, tal vez se podría argumentar que, por razones de falta de tiempo, no tener hábitos de ejercitarse o no tener acceso a espacios para desarrollar ejercicios.

2.CARGA DE TRABAJO, CULTURA Y GESTIÓN DE ESTRÉS

En este ítem se formularon las preguntas N° 7, 8, 9, 10, 11, 12,13 pero sólo se presentará la respuesta a las preguntas N° 9 y N° 12.

Pregunta N° 09 Califique su grado de agotamiento relacionado con el trabajo en una escala del 1 al 10



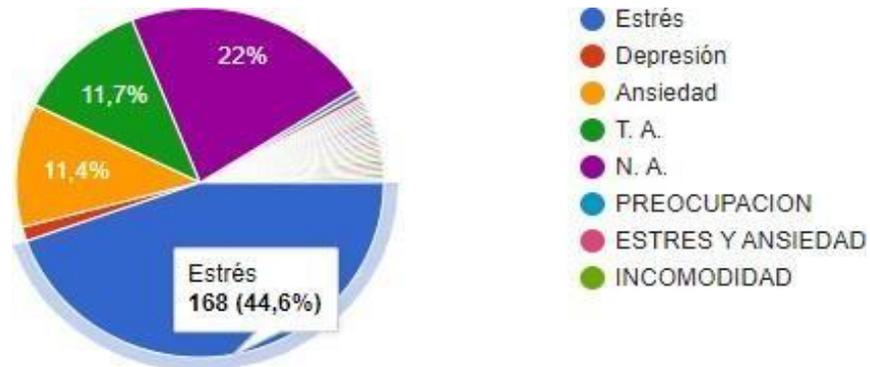
Fuente: Encuesta Bienestar Social – noviembre 2023

Con respecto a la pregunta, al grado de agotamiento laboral donde 1 es grado menor y 10 es grado mayor, se puede observar en el gráfico que de los (377) encuestados el 25.7% (97) de los trabajadores califican tener grado de agotamiento de 8, mientras que el 17.5% (66) de los trabajadores califican tener grado de agotamiento de 7, el 13.5% (51) de los trabajadores refieren tener un grado de agotamiento 10, mientras que el 12.7% (48) indican su grado de agotamiento en grado 9.

De acuerdo a los resultados, se puede interpretar que existe una posibilidad de sobre carga de trabajo lo que puede generar como consecuencia el estrés laboral, poca productividad, desmotivación, insatisfacción en el ambiente laboral, entre otros.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

PREGUNTA N° 12 ¿A modo personal te sientes con...?



Fuente: Encuesta Bienestar Social – noviembre 2023

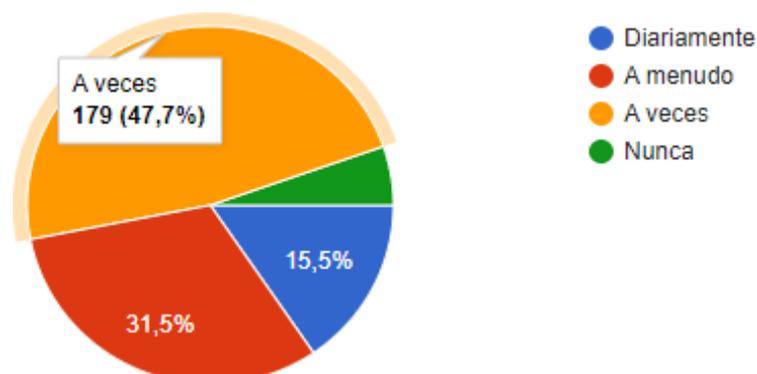
De acuerdo a los resultados, de los (377) trabajadores encuestados el 44.6% (168) respondieron que sienten estrés laboral, un 22% (83) de los trabajadores ninguna ansiedad, depresión entre otros, el 11.7% (44) todas las anteriores y el 11.4% (43) solo sienten ansiedad.

De acuerdo a los resultados se puede interpretar que la mayoría de los trabajadores presentan síntomas de estrés laboral, lo cual podría tener consecuencias nocivas para la salud física y mental, mayor riesgo de agotamiento emocional y afectar el desempeño laboral.

3.EQUILIBRIO, TRABAJO Y VIDA

En este ítem se han considerado las preguntas N° 14, 15 y 16 pero sólo se presentará la respuesta a las preguntas N° 14 y N° 16.

Pregunta N°14 ¿Con qué frecuencia realiza tareas relacionadas con el trabajo fuera del horario de trabajo?



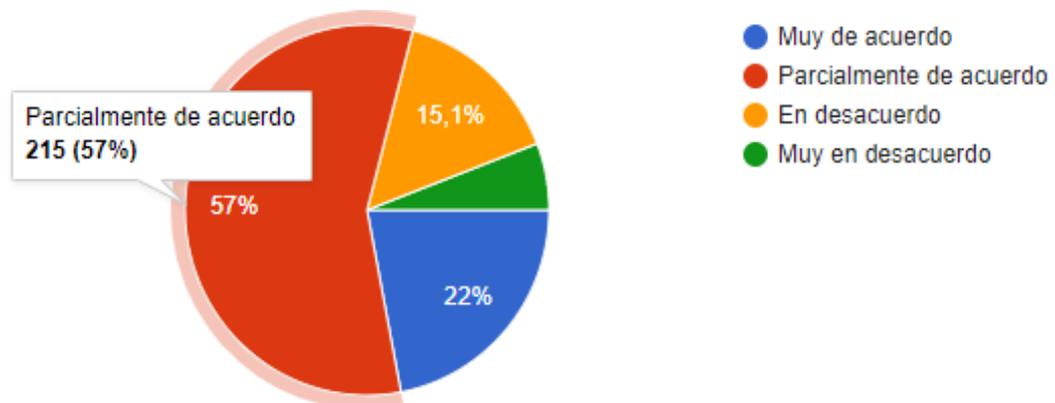
Fuente: Encuesta Bienestar Social – noviembre 2023

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

De acuerdo a los resultados, de los (377) trabajadores encuestados el 47.7% (179) respondieron que realizan a veces trabajo laboral fuera de la jornada de trabajo, mientras que el 31.5% (118) lo realiza a menudo, el 15.5% (58) diariamente y tan solo el 5.3% (20) no realizan trabajo fuera de la jornada laboral.

De acuerdo a los resultados se puede evidenciar que existe un gran porcentaje de trabajadores que realizan labores de trabajo fuera de la jornada laboral, las personas que tienen exceso de trabajo pueden sentir una reducción en su capacidad de concentración y sufrir fatiga mental y agotamiento físico.

Pregunta N° 16 ¿Cuánto estás de acuerdo con lo siguiente: ¿Disfruto de un equilibrio óptimo entre la vida laboral y personal en mi trabajo actual?



Fuente: Encuesta Bienestar Social – noviembre 2023

Respecto a la pregunta de los (377) encuestados, el 57% (215) trabajadores manifiestan que parcialmente disfrutan de un equilibrio óptimo entre la vida laboral y personal, mientras que el 22% (83) están muy de acuerdo en disfrutar de un equilibrio óptimo entre la vida laboral y personal, el 15.1% (57) consideran que están en desacuerdo al no disfrutar de un equilibrio óptimo entre vida laboral y personal, por último el 5.8% (22) han respondido que están muy en desacuerdo al no disfrutar de un equilibrio óptimo entre la vida laboral y personal.

De los resultados podemos interpretar que la mayoría de los encuestados consideran tener un equilibrio (parcial) entre la vida personal y la vida laboral. El tener un equilibrio adecuado laboral y personal genera efectos positivos en la salud física, mental e incluso profesional, pudiendo reducir los niveles de estrés.

X. LINEAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar social tiene como finalidad generar en los trabajadores cambios favorables que optimicen el equilibrio entre la vida laboral y familiar a través de la implementación de actividades que promuevan el bienestar físico (salud), emocional y mental, a generar espacios que permita fortalecer el



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

compromiso y motivación del personal, y con ello a favorecer el clima laboral.

Para la Implementación del Plan de Bienestar Social se ha considerado cuatro (04) programas de intervención, con actividades a ejecutar que son presencial y virtual.

- a. Programa de Asistencia y Seguridad Social
- b. Programa Salud y Bienestar
- c. Programa de Integración y Motivación
- d. Programa de Convivencia y reconocimiento Institucional

A) PROGRAMA DE ASISTENCIA Y SEGURIDAD SOCIAL

Brindar la orientación al trabajador en temas relacionados a los beneficios que le corresponde, el apoyo a los trámites ante Es Salud, descansos médicos, acompañamiento y seguimiento de los casos (visita hospitalaria y domiciliaria) entre otro

ACTIVIDADES
Asistencia
<ul style="list-style-type: none">• Brindar apoyo y seguimiento de casos sociales de salud.• Visita hospitalaria y domiciliaria• Orientación y atención individualizada en relación a temas de seguridad social, emocionales y/o psicológicos.• Información sobre los beneficios y cobertura de los seguro EPS, seguro de Oncosalud y de los seguros de Riesgos Humanos (Vida ley y de Accidentes personales)
Seguridad Social
<ul style="list-style-type: none">• Brindar la orientación al trabajador para los canjes de los certificados médicos particulares por el CITT a través del Viva Es Salud.• Gestión de solicitud de subsidios (Incapacidad Temporal para el Trabajo, maternidad, lactancia y sepelio)• Gestión para la inscripción de derecho habientes (cónyuges, convivientes, hijos)
Gestión administrativa
<ul style="list-style-type: none">• Reporte mensual de los descansos médicos• Reporte mensual de seguros de Riesgos Humanos (Seguro de Vida Ley y Accidentes Personales)• Actualización del T- Registro

B) PROGRAMA SALUD Y BIENESTAR

Las actividades de este programa tienen por finalidad la prevención y el cuidado de la salud de los trabajadores, promover las prácticas de hábitos saludables en el cuidado de la salud física, emocional y mental, lo cual contribuiría a una adecuada



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
 “Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
 y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

calidad de vida ya un mejor desempeño laboral.

ACTIVIDADES
Salud Física
<ul style="list-style-type: none"> • Chequeo preventivo de salud anual a través de Es Salud y EPS • Feria de la salud y Bienestar • Gimnasia Laboral y Pausas Activas • Actividad artística: Bailo terapia y/o full dance, clases de danza, cajón etc • Clases virtuales ¿Cómo preparar comidas saludables? • Taller de Risoterapia • Comunicado virtual de alimentación
Salud emocional
<ul style="list-style-type: none"> • Masajes Anti estrés/ descontracturantes
Salud mental
<ul style="list-style-type: none"> • Activación de manejo del estrés y ansiedad en el entorno laboral

C) PROGRAMA DE INTEGRACIÓN Y MOTIVACIÓN

Las actividades de este programa tienen por finalidad contribuir a un clima laboral favorable, realizando actividades de integración, de motivación y de confraternidad dirigido a los trabajadores, lo cual permita generar el fortalecimiento del compromiso y la fidelización con la institución.

ACTIVIDADES
Actividades Deportivo
<ul style="list-style-type: none"> • Actividad deportivo de fútbol y vóley – campeonatos deportivos
Actividades de Integración y Motivación
<ul style="list-style-type: none"> • Taller: 10 claves para liderar tu comunicación • Taller de Integración Laboral • Concurso navideño “Mágica Navidad” • Taller de Integración Familiar • Taller: motivación y trabajo en equipo

D) PROGRAMA DE CONVIVENCIA Y RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

La actividad de este programa tiene la finalidad de propiciar condiciones favorables en el ambiente de trabajo, a través de actividades que afianzan la convivencia y el sentido de pertenencia de los trabajadores, además de brindar el reconocimiento al personal por los años de los servicios prestados (cese laboral) y a los trabajadores que destaquen por su labor y desempeño laboral.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ACTIVIDADES

Reconocimiento

- Programa de desvinculación Laboral Asistida: Reconocimiento a los trabajadores que culmina el vínculo laboral por límite de edad
- Reconocimiento a los trabajadores que destaquen por su labor y desempeño

Actividades de Fechas conmemorativas

- Taller: Empoderamiento de la Mujer y su autoestima
- Charla: Manejo de emociones
- Taller: coaching ¿Cómo abordar el equilibrio entre la vida y el trabajo?
- Taller: Coaching Desarrollo Personal y motivacional “De mujeres para mujeres”
- Taller: Coaching de Inteligencia emocional y propósito de vida
- Charla : Habilidades Sociales

Campañas de sensibilización

- Activación por el día de la lucha contra la violencia familiar
- Activación por el día de la lucha contra el cáncer de mama

XI. EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social se realizará en forma trimestral a fin de verificar los avances y cumplimiento de las actividades programadas en el presente Plan.

XII. PRESUPUESTO

Es importante mencionar que las actividades descritas en el presente Plan Bienestar Social 2024 se desarrollaran de manera presencial y virtual. Sin embargo, estas actividades tiene por finalidad propiciar el fortalecimiento del clima laboral y la conciliación de la vida laboral – vida familiar, para la ejecución de estas actividades se requiere la habilitación presupuestal de hasta S/270.000.00 soles (Doscientos Setenta Mil 00/100 nuevos soles). En la actualidad se encuentra con financiamiento parcial (sujeto a disponibilidad presupuestal detallado en Anexo A).

XIII. CRONOGRAMA

Las actividades del Plan de Bienestar Social 2024 se encuentran establecidas en el cronograma adjunto como Anexo A.