

  Ministerio de la Producción	 SANIPES Organismo Nacional de Sanidad Pesquera	Página 1 de 19
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS		21/05/2024
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024 DEL ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD PESQUERA PLA-008-2024-SANIPES-URH-PS-04.07-01		

Elaborado por:
Unidad de Recursos Humanos

Revisado por:
Unidad de Planeamiento y Modernización
Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
Oficina de Asesoría Jurídica

Aprobado por:
Gerencia General



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024

Organismo Nacional de Sanidad
Pesquera - SANIPES

Índice

I. PRESENTACIÓN	4
II. DIAGNÓSTICO	5
2.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS SERVIDORES	6
2.2. SITUACIÓN DE SALUD DE LOS SERVIDORES	8
2.3. PLAN DE SALUD	9
III. BASE LEGAL	10
IV. OBJETIVOS	10
4.1 OBJETIVO GENERAL	10
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
V. RESULTADOS ESPERADOS	11
VI. ESTRATEGIAS.....	12
6.1. PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE SALUD	13
6.1.1. <i>Campañas de salud</i>	13
6.1.2. <i>Estilo de Vida Saludable</i>	13
6.1.3. <i>Lactancia materna</i>	13
6.1.4. <i>Paternidad</i>	13
6.2. INTEGRACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL	13
6.2.1. <i>Las acciones de integración, festividades y conmemorativas</i>	13
6.2.2. <i>Beneficios para los servidores</i>	14
6.2.3. <i>Reconocimientos</i>	14
6.3. COMUNICACIÓN INTERNA Y SENSIBILIZACIÓN.....	14
6.4. ASISTENCIA Y GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL.....	14
VII. ACTIVIDADES, METAS Y CRONOGRAMA	15
VIII. PRESUPUESTO.....	19
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19

I. PRESENTACIÓN

El Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES, es un Organismo Público Técnico Especializado con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía técnica, funcional, económica, financiera y administrativa, constituye un pliego presupuestal del Ministerio de la Producción, y se encuentra encargado de normar, supervisar y fiscalizar las actividades de sanidad e inocuidad pesquera, acuícola y de piensos e ingredientes de piensos de origen hidrobiológico y con destino a especies hidrobiológicas, en el ámbito nacional, así como aquellos servicios complementarios y vinculados que brinden los agentes públicos o privados relacionados con el sector de la pesca y acuicultura, enmarcados en las medidas y normas sanitarias y fitosanitarias internacionales .

Es por ello que, para SANIPES, el talento humano es el activo más importante que tiene la organización y constituye el eje central para el logro de los objetivos institucionales, en ese sentido, se encuentra comprometido con la promoción del desarrollo integral de sus servidores a través de la implementación de un instrumento de gestión que desarrolla programas y actividades destinados a promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los servidores, así como el mejoramiento de la cultura organizacional, clima organizacional y calidad de vida de estos, lo que a su vez repercutirá en la mejora del servicio a la sociedad.

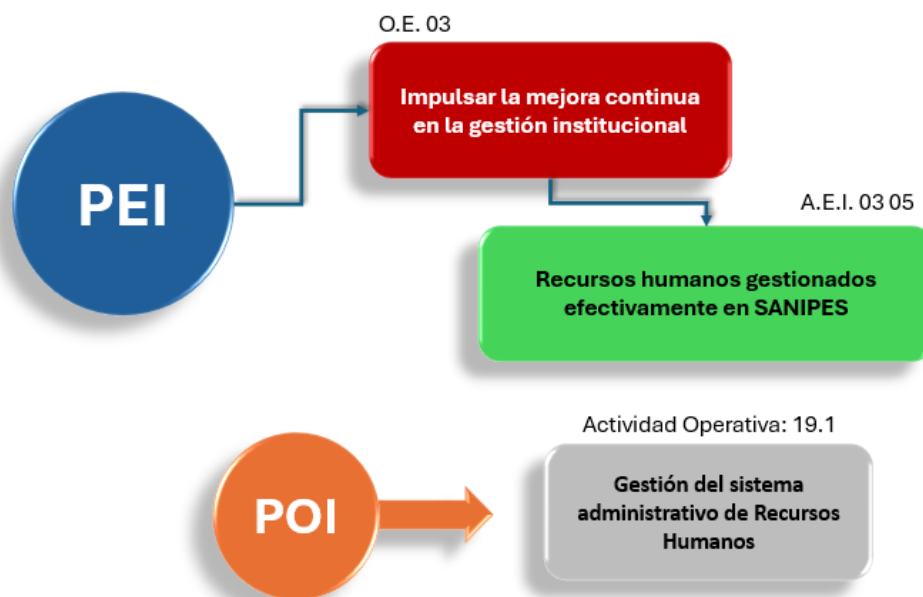
En ese contexto, se plantea el Plan de Bienestar Social 2024, que ha sido desarrollado dentro del marco de la **Directiva N° 002-2014 SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”** aprobado mediante Resolución de Presidencia N° 238-2014-SERVIR-PE, el cual comprende el proceso de Bienestar Social del subsistema de la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.



En tal sentido, el Plan de Bienestar Social 2024, direcciona su accionar sobre las diversas problemáticas de tipo socio-familiar y laboral en nuestros servidores civiles, quienes se constituyen como el pilar para el desarrollo de nuestra institución.

Asimismo, el presente instrumento de gestión que se encuentra vinculado al PEI de SANIPES, específicamente al Objetivo Estratégico Institucional N° 03 “Impulsar la mejora continua en la gestión institucional” y a la Acción Estratégica 03.05 denominada “Recursos humanos gestionados efectivamente en SANIPES” fortalecida bajo los estándares de la política de modernización de la gestión pública, con énfasis en la cultura de integridad y ética pública; así como al Plan Operativo Institucional del SANIPES, específicamente a la

Actividad Operativa N° 19.1. “Gestión del Sistema Administrativa de Recursos Humanos”.



La Unidad de Recursos Humanos, considera importante que, el Plan de Bienestar Social 2024, debe estar centrado en el Talento Humano que integra la institución, así como en la cultura y el clima organizacional que lo conforma, orientando con actividades y acciones en fortalecer la institución para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

II. DIAGNÓSTICO

El Plan de Bienestar Social 2024, es una herramienta clave y el pilar para el desarrollo de nuestra institución, siendo la finalidad garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los servidores.

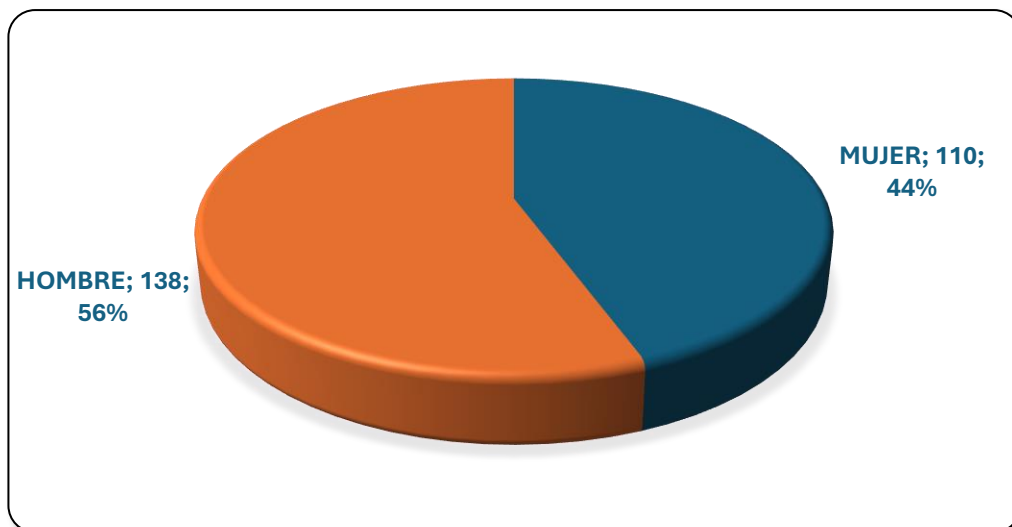
Asimismo, se buscará crear condiciones sociales, culturales, recreativas, que promuevan el equilibrio entre la vida laboral – familiar, orientada al desarrollo de un clima organizacional favorable en pro de los servidores de la entidad; además de reforzar el sentido de compromiso que los servidores tienen con la entidad.

Al respecto, las acciones propuestas en el presente Plan de Bienestar Social 2024, se basan en el diagnóstico realizado sobre la población y realidades del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPE, los cuales se explican a continuación:

2.1. Características generales de los servidores

2.1.1. Población

**GRÁFICO N° 01
POBLACION DE SANIPES**

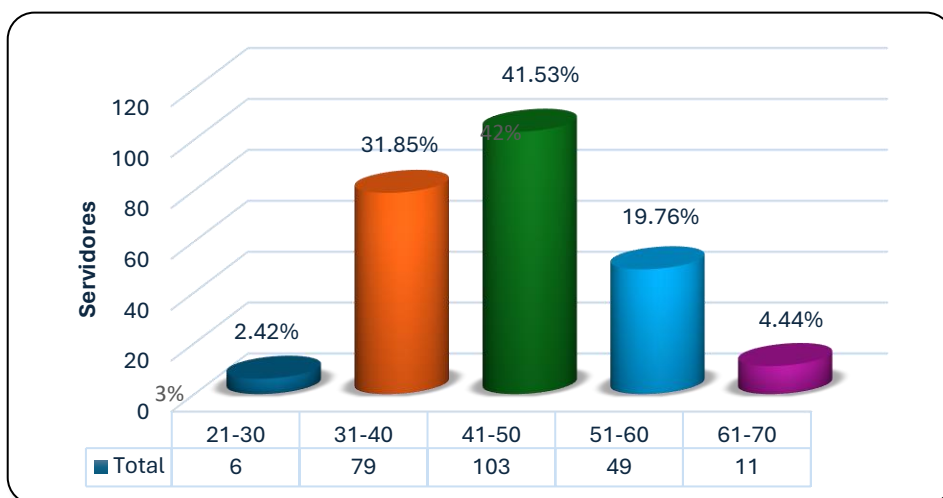


Fuente: Base de datos marzo 2024 - Subsistema de la Compensación – URH

Del gráfico se aprecia que el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES, tiene una población de 248 servidores activos, de los cuales 138 son hombres, equivalente al 56% del total de servidores y 110 son mujeres, equivalente al 44% del total de servidores, los mismos que se encuentran sujetos al D. L. N° 1057 – Contrato Administrativo de Servicios – CAS y un Personal Altamente Calificado.

2.1.2. Grupo Etario

**GRÁFICO N° 02
SERVIDORES DE SANIPES POR GRUPO ETARIO**



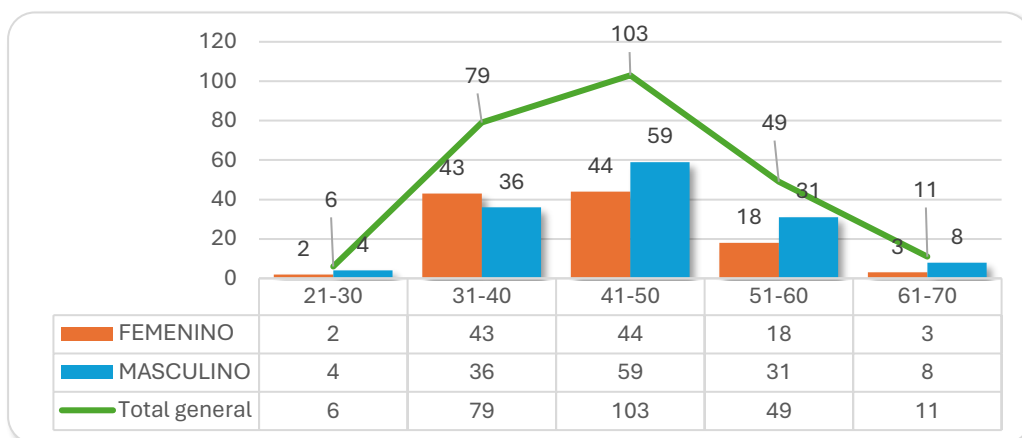
Fuente: Base de datos marzo 2024 - Subsistema de la Compensación – URH

Del gráfico, se aprecia que la distribución de la edad de los servidores por grupo etario muestra que la mayoría se encuentra en el rango de 41 a 50 años, con un total de 103 servidores, equivalente al 41.53% del total de servidores; seguido por el grupo de 31 a

40 años, con 79 servidores, equivalente al 31.85% del total de servidores. Asimismo, se tiene 49 servidores que tienen entre 51 y 60 años, equivalente al 19.76% del total de servidores. Además, en el rango de 61 a 70 años, la cantidad disminuye a 9 servidores es decir 4.44% del total de servidores. Finalmente, el grupo de menor edad, de 21 a 30 años, cuenta con 6 servidores equivalente al 2.42%, siendo este el rango con la menor cantidad de servidores en la entidad.

2.1.3. Género y grupo etario

**GRÁFICO N° 03
 SERVIDORES DE SANIPES POR GÉNERO y GRUPO ETARIO**



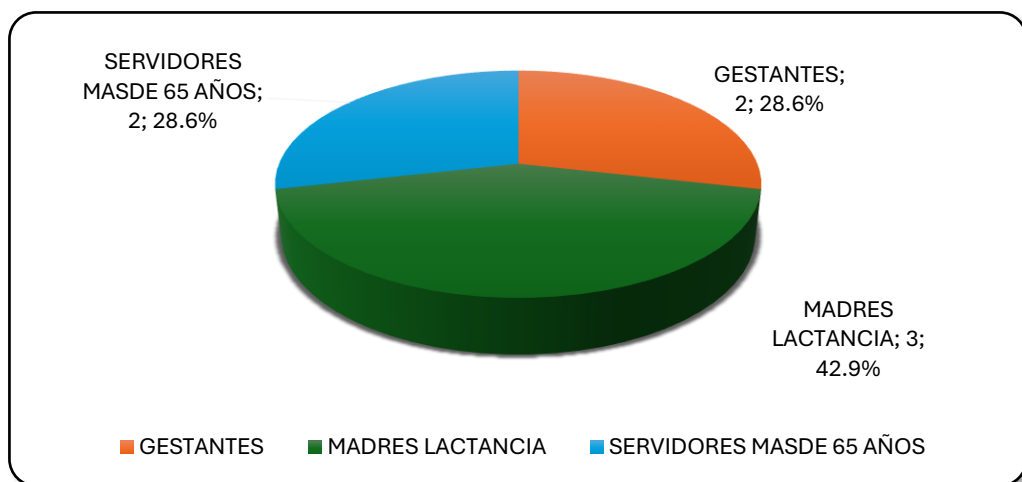
Fuente: Base de datos marzo 2024 - Subsistema de la Compensación – URH

Del presente gráfico se aprecia que en SANIPES prepondera el género masculino por cada grupo etario a excepción del grupo entre los 31 y 40 años de edad, donde el género femenino es mayor al género masculino.

2.1.4. Personal Vulnerable

La población vulnerable en SANIPES es de 7 personas de un total de 248 servidores, equivalente al 3% del total, las cuales se encuentran distribuidas entre personas adultas mayores de 65 años, gestantes y madres lactantes.

**GRÁFICO N° 04
 SERVIDORES CONSIDERADOS PERSONAL VULNERABLE**

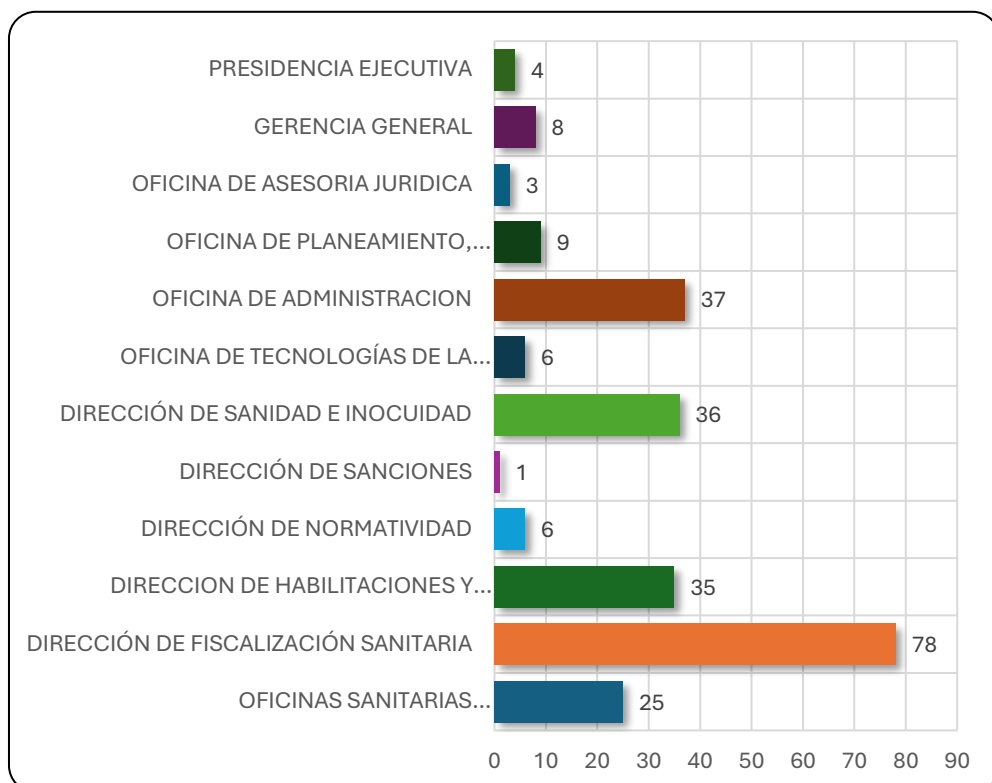


Fuente: Base de datos marzo 2024 - Subsistema de la Compensación – URH

En el presente gráfico se observa que 3 servidoras corresponden a madres en lactancia, equivalente al 42.9% del total de población vulnerable, y el restante corresponde a 2 personas mayores de 65 años y 2 personas gestantes, equivalente cada una a 28.6% del total de población vulnerable.

2.1.5. Servidores civiles y sus unidades de organización

**GRÁFICO N° 05
DISTRIBUCIÓN DE SERVIDORES EN LAS UNIDADES DE ORGANIZACIÓN**



Fuente: Base de datos marzo 2024 - Subsistema de la Compensación – URH

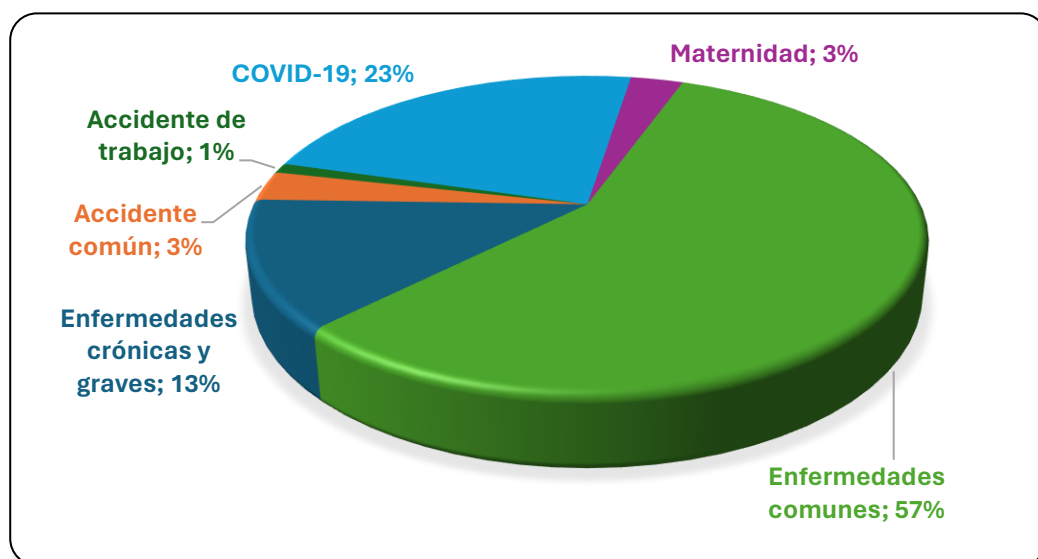
La mayor cantidad de servidores CAS, se encuentran en la DSF con 78 servidores, seguido por la Oficina de Administración con 37 servidores, en 3er y 4to lugar tenemos a la DSI y DHC con 36 y 35 servidores, respectivamente, asimismo, en 5to lugar se encuentra la OSD con 25 servidores y por último lugar se encuentra la UPM con 1 servidora. De todo ello, podemos concluir que la mayor concentración de servidores se encuentra en los Órganos de Línea.

2.2. Situación de Salud de los servidores

El proceso de Bienestar Social se encarga, entre otros, de procesar y custodiar los descansos médicos de los servidores, motivo por el cual es importante analizar la estadística de la frecuencia y motivos que generaron la emisión de descansos médicos del personal de SANIPES.

A continuación, mostraremos las estadísticas de los descansos médicos y motivos.

**GRÁFICO N° 06
MOTIVOS DE DESCANSO MÉDICOS EN EL 2023**



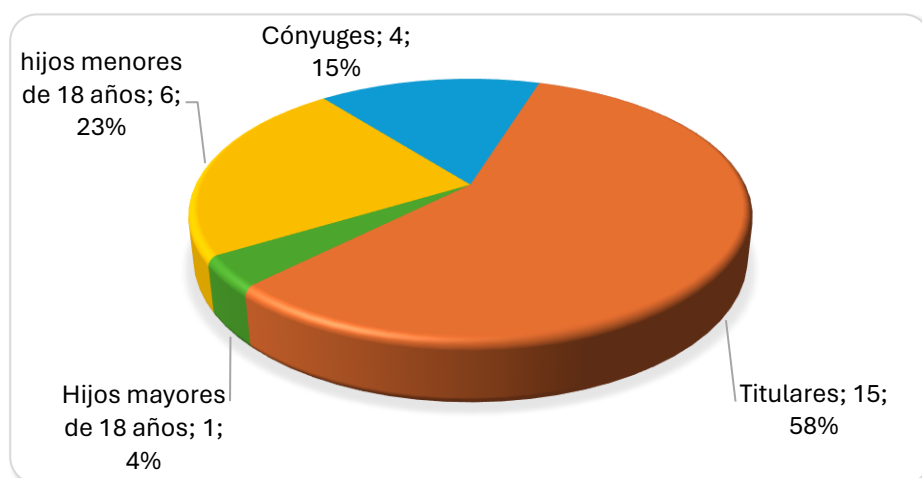
Fuente: Base de datos de descansos médicos 2023 – Proceso de Bienestar Social

Se observa en el presente gráfico el margen porcentual de los descansos médicos generados por los servidores durante el año 2023, siendo el más destacado el de “enfermedades comunes” con un 57% del total de descansos médicos; seguido por aquellos otorgados a razón del “COVID-19” con un 23% del total; 13% por enfermedades graves, y los de menos impacto por accidente de trabajo y accidente común con 1% y 3%, respectivamente.

2.3. Plan de salud

El Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES, cuenta con el convenio de una Entidad Prestadora de Salud – RIMAC EPS - Multiempresa, al que se afiliaron servidores de forma voluntaria, pagando una póliza y prima mensual.

**GRÁFICO N° 07:
SERVIDORES AFILIADOS A LA EPS RIMAC EN EL 2023**



Fuente: Resumen de afiliados de la EPS – Rímac Seguros – diciembre 2023

Del Gráfico N° 7, se observa que 15 servidores se encuentran afiliados a la EPS RIMAC, equivalente al 58% del total de afiliados, así como sus derechohabientes, entre ellos 4 cónyuges equivalente al 15% del total de personas afiliadas, 6 hijos menores de 18 años equivalente al 23% de personas afiliadas y un hijo mayor de 18 años equivalente al 4% del total de personas afiliadas.

El Plan de Bienestar Social 2024, toma en cuenta los datos estadísticos señalados en el presente ítem, motivo por el cual, las actividades planteadas están orientadas al cumplimiento de nuestros objetivos, tomando como base del desarrollo de las acciones, los datos estadísticos de nuestra población y problemáticas que se presentan, buscando optimizar las condiciones socio-familiares; así como la prevención y mejoramiento de la salud de los servidores civiles y sus familias.

III. BASE LEGAL

- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y modificaciones.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 30063, Ley de creación del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.
- Ley N° 31953, Ley del presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.
- Decreto Legislativo N° 1408, Decreto Legislativo para el fortalecimiento y la Prevención de la Violencia entre las familias.
- Decreto Supremo N° 009-2007-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Decreto Supremo N° 138-2014-EF, Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Dirección Ejecutiva N° 048-2024-SANIPES/PE, mediante la cual se aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.
- 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".

IV. OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

Contribuir con la mejora continua de la Gestión Institucional del SANIPES, generando condiciones adecuadas para los servidores de la entidad, a través de la implementación de actividades orientadas a fortalecer el compromiso, promoviendo la mejora de la calidad de vida de los servidores, desarrollando líneas de acción orientadas a motivar y mejorar el clima y cultura organizacional, contribuyendo de esta manera al mejor rendimiento del desempeño laboral y por ende al cumplimiento de los objetivos institucionales

4.2 Objetivos específicos

- OE1. Desarrollar acciones de fortalecimiento y prevención de la salud de los servidores civiles y sus familias, a través de coordinaciones con instituciones médicas para la realización de Campañas de Salud, que nos permitan identificar riesgos de

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024 DEL ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD PESQUERA	Resolución de Gerencia General N° 027-2024-SANIPES Página 11 de 19
---	---	--

salud, y actividades de promoción de vida saludable a favor de los servidores de la entidad.

- OE2. Fortalecer y desarrollar acciones en favor de la cultura y clima organizacional en la institución, a través de la implementación y desarrollo de acciones socio culturales y recreativas que contribuyan elevar la calidad de vida de los servidores y motiven la conciliación entre la vida laboral y familiar, haciendo que se amplíe la participación y goce de beneficios, así como la eficacia y efectividad en la vida laboral.
- OE3. Promover prácticas comunicacionales efectivas promoviendo la igualdad e inclusión, así como la difusión y la sensibilización hacia los valores institucionales, para asegurar una cultura organizacional sólida y coherente.
- OE4. Promover la prevención de la salud física y mental de los servidores y sus familias, asegurando el oportuno y correcto acceso a la información de la seguridad social y seguros particulares de los servidores y su familia, así como brindar soporte en las prestaciones de bienestar social y los beneficios corporativos.

V. RESULTADOS ESPERADOS

Con la implementación del Plan de Bienestar Social 2024, se espera:

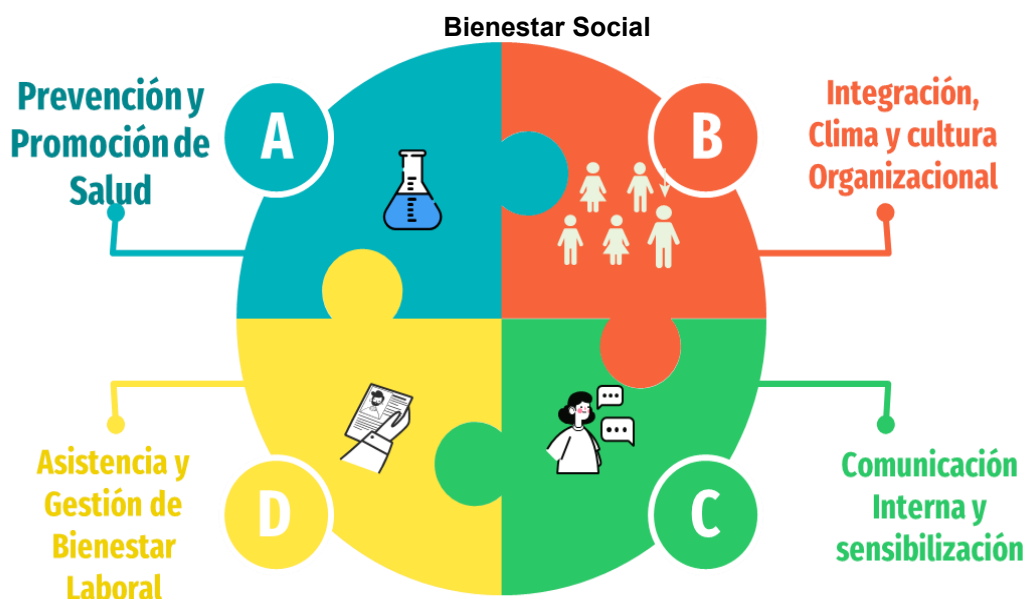
- Identificar de forma temprana riesgos de salud:
La ejecución de campañas de salud permitirá detectar de manera precoz posibles condiciones o enfermedades que afecten a los servidores y sus familias.
- Promover hábitos saludables:
Las actividades de promoción de vida saludable permitirán educar y motivar a los servidores para que adopten estilos de vida que mejoren su bienestar general.
- Prevenir de enfermedades:
Con el fomento de la prevención de la salud, se busca reducir la incidencia de enfermedades comunes y crónicas, lo que a su vez puede disminuir la ausencia laboral debido a problemas de salud.
- Mejorar en la calidad de vida:
Se espera las acciones propuestas en el presente plan contribuyan a una mejor calidad de vida para los servidores y sus familias, lo que puede reflejarse en un ambiente laboral más positivo y productivo.
- Fortalecer el sentido de la comunidad:
Al cuidar la salud de los servidores y sus familias, se puede fortalecer el sentido de comunidad y apoyo mutuo dentro de la entidad.
- Conciliar la vida Laboral y Familiar:
Las acciones están diseñadas para motivar una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, lo que puede llevar a un mayor equilibrio y satisfacción personal.
- Aumentar la Participación de los servidores:
Se espera que estas actividades aumenten la participación de los servidores en la vida institucional, fomentando un sentido de pertenencia y comunidad.
- Mejorar del Clima Organizacional:
Las acciones propuestas contribuyen a crear un ambiente de trabajo más positivo, lo que puede influir en la motivación y el compromiso del personal.

- Incrementar de la Eficacia y Efectividad:
Un clima organizacional saludable puede llevar a una mejora en la eficacia y efectividad en la vida laboral, ya que los servidores se sienten más apoyados y valorados.
- Fomentar de la Igualdad e Inclusión:
Se espera que estas prácticas ayuden a crear un entorno laboral donde todos los miembros se sientan valorados y respetados, independientemente de su género, origen o cualquier otra característica.
- Sensibilizar respecto a los Valores:
Al enfocarse en la sensibilización, se pretende que los servidores internalicen los valores institucionales y los reflejen en su trabajo diario.
- Fomentar la Adaptabilidad y Resiliencia:
Que conlleve a una cultura sólida y coherente, a fin que los servidores puedan tener los recursos para adaptarse a los cambios y superar los desafíos.
- Mantener a los servidores informados:
Lo que permitirá garantizar que los servidores y sus familias tengan la información necesaria para acceder a los servicios de seguridad social y seguros de manera eficiente.
- Que los servidores cuenten con soporte y asesoramiento constate:
Proporcionándoles asistencia continua en temas de bienestar social y beneficios, ayudando a los servidores a saber que cuentan con sistemas de apoyo disponibles.

VI. ESTRATEGIAS

El Plan de Bienestar Social 2024, comprende actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo, con valores institucionales, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores civiles y al mejoramiento del desempeño laboral, en base a estrategias de intervención acorde a la realidad actual, dentro de un contexto de prevención, seguimiento e integración.

El Plan de Bienestar Social 2024 contempla las siguientes estrategias establecidas en Líneas de Acción:



6.1. Prevención y Promoción de Salud



Busca contribuir a la prevención y mejoramiento de la salud de los servidores civiles y sus familias, a través de coordinaciones con los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Servicio Médico del SANIPES, las acciones a desarrollar tienen como prioridad la mejora continua en el clima laboral.

6.1.1. Campañas de salud

- Promover y/o coordinar el chequeo médico preventivo anual establecido por la EPS y ESSALUD, priorizando el cuidado de la persona de acuerdo al contexto actual.
- Coordinar con instituciones públicas o privadas de salud que brinden atenciones y/o asesorías personalizadas.
- Coordinar con instituciones públicas o privadas de salud que brinden charlas preventivas de salud.
- Campaña de vacunación contra la Influenza, Hepatitis B, Neumonía, Tétanos, entre otros similares al COVID-19 u otros que pudiesen presentarse en el presente año.

6.1.2. Estilo de Vida Saludable

- Coordinar y promover información sobre estilos de vida saludable para su difusión virtual.
- Coordinar la realización de charlas que promuevan Estilos de vida saludables.
- Coordinar y promover la realización de pausas activas presenciales y virtuales.
- Coordinar la evaluación y supervisión nutricional del personal.

6.1.3. Lactancia materna

- Coordinar y promover información sobre lactancia materna para su difusión virtual.

6.1.4. Paternidad

- Coordinar y promover información sobre la paternidad (licencias y beneficios) para su difusión.

6.2. Integración y Clima Organizacional



Desarrolla acciones que contribuyan a lograr un clima organizacional favorable para fortalecer la cultura organizacional del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES promoviendo, actividades de integración, motivacionales y de reconocimiento en las fechas conmemorativas, como también el reconocimiento de la labor de los servidores civiles

6.2.1. Las acciones de integración, festividades y conmemorativas

- Talleres educativos-culturales dirigidos a los hijos, hijas y padres de los servidores.
- Reconocimiento por onomástico.
- Ferias virtuales de productos a precios promocionales
- Celebraciones por días festivos:
 - Día de la Madre (8 de mayo)
 - Día del Servidor Público (29 de mayo)
 - Día del Padre (19 de junio)
 - Día del Ingeniero Pesquero (29 de junio)
 - Fiestas Patrias (28 de julio)
 - Día de la Primavera y de la juventud (23 de setiembre)
 - Día de la Canción Criolla (30 de octubre)

- Aniversario Institucional (13 de noviembre)
- Día Internacional del Hombre (19 de noviembre)
- Día del Biólogo peruano (27 de noviembre)
- Actividad de integración con los hijos de los servidores (10 de diciembre)

6.2.2. Beneficios para los servidores

- Promover actividades socioeducativas para el personal y su familia.

6.2.3. Reconocimientos

- Reconocimiento por logros laborales, académicos, culturales sobresalientes de los servidores y/o familiares.
- Reconocimientos a los servidores que mejor cumplan con el código de ética.
- Reconocimientos a los servidores que destaquen en su comportamiento los valores institucionales.
- Reconocimiento por el nacimiento de hijo(s) de los servidores.

6.3. Comunicación Interna y sensibilización



Permitirá transmitir y compartir mensajes dirigidos a los servidores civiles, con un contenido adecuado, que cumpla las características de integralidad y claridad; con la finalidad de informar, motivar e inculcar a los servidores civiles la cultura organizacional; y de esa manera potenciar el compromiso y el sentimiento de pertenencia de los mismos.

6.3.1. Enfoque de Género

Promover la igualdad e inclusión, con actividades formativas que ayuden a identificar y cambiar actitudes y comportamientos discriminatorios en la vida diaria y laboral. El enfoque de género es una forma de mirar la realidad identificando los roles y tareas que realizan los hombres y mujeres en la sociedad. De conformidad con la Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017.

6.4. Asistencia y Gestión de Bienestar Laboral



Desarrolla temas relacionados a las gestiones administrativas del proceso de Bienestar Social, gestiones con los seguros (Essalud, SCTR, EPS), seguridad social, permitiendo contribuir en el logro de sus beneficios sociales de los servidores civiles. Asimismo, brinda el seguimiento de estados de salud y la orientación y apoyo a los servidores civiles y/o familiares en caso de fallecimiento de estos.

6.4.1. Gestiones con los Seguros (Essalud, EPS, SCTR)

- Validación de descansos médicos ante Essalud.
- Soporte en la gestión de solicitud de validación de descansos médicos particulares y soporte en las prestaciones económicas.
- Gestiones para la vigencia del SCTR o Gestiones de altas y bajas de la EPS o Gestiones con las aseguradoras para los tramites que se ameritan.

6.4.2. Seguimiento y orientación en casos o problemáticas presentadas por los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES

6.4.3. Coordinaciones, reuniones y gestiones administrativas para el desarrollo de las acciones del presente Plan de Bienestar Social 2024.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024 DEL ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD PESQUERA	Resolución de Gerencia General N° 027-2024-SANIPES Página 15 de 19
---	---	--

VII. ACTIVIDADES, METAS y CRONOGRAMA

El Plan de Bienestar Social 2024 para el periodo Mayo – Diciembre 2024, considera las actividades, metas y cronograma teniendo como base las líneas de acción previamente descritas de acuerdo con el anexo adjunto:

ACTIVIDADES, METAS y CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL 2024													
N°	LINEAS DE ACCION	PROGRAMAS DE ACCION	ACTIVIDADES	Evidencia	META (Cantidad de Actividades)	CRONOGRAMA ANUAL							
						MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
1	Bienestar y Prevención y Promoción de Salud	Campañas de salud y prevención	Promover y/o coordinar el chequeo médico preventivo anual establecido por la EPS y ESSALUD.	Registro de beneficiarios	1		X						
			Atenciones y/o asesorías de salud y personalizadas de instituciones públicas o privadas	Registro de beneficiarios	2		X		X				X
			Charlas preventivas de salud con instituciones públicas o privadas	Registro de participantes	2	X		X					
			Campaña de vacunación	Registro de participantes	3			X					
			Campaña de descarte COVID-19	Registro de beneficiarios	3		X						
			Campaña Oftalmológica y salud visual	Registro de beneficiarios	1		X						
		Estilo de vida saludable	Realización de pausas activas - IPD	Registro de participantes	11	X	X	X	X	X	X	X	X
			Coordinar la evaluación y supervisión nutricional del personal.	Registro de participantes	4	X	X			X	X		
			Charlas sobre estilos de vida saludable para su difusión virtual.	Registro de participantes	10		X		X		X		
			Charlas que promuevan Estilos de vida saludables.	Registro de participantes	3		X			X			
		Lactancia materna	Brindar información sobre lactancia materna para su difusión virtual	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	5	X		X	X			X	
		Paternidad	Brindar información sobre la paternidad para su difusión virtual	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	5	X		X	X		X		

N°	LINEAS DE ACCION	PROGRAMAS DE ACCION	ACTIVIDADES	Evidencia	META (Cantidad de Actividades)	CRONOGRAMA ANUAL							
						MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
2	Integración y Clima Organizacional	Talleres educativos culturales dirigidos a los/a servidores/as, hijos, hijas y padres/madres de los servidores.	Ferias de productos a precios promocionales	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	2			X		X			X
			Día de la amistad (14 de febrero)	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1								
			Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1								
			Día de la Secretaria (26 de abril)	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1								
			Día de la Madre (8 de mayo)	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1	X							
			Día del Servidor Público (29 de mayo)	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1	X							
			Día del Padre (19 de junio)	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1		X						
			Día del Ingeniero Pesquero (29 de junio)	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1		X						
			Fiestas Patrias (28 de julio)	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1			X					
			Día de la Primavera y de la juventud (23 de setiembre)	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1					X			
			Día de la Canción Criolla (30 de octubre)	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1						X		
			Aniversario Institucional (13 de noviembre)	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1							X	
			Día Internacional del Hombre (19 de noviembre)	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1							X	
			Día de Biólogo Peruano (27 de noviembre)	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1							X	
			Actividad de integración con los hijos de los servidores (10 de diciembre)	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1								X
		Reconocimientos	Visita de empresas privadas (masajes, limpieza facial, seguros, entretenimiento) para los/as servidores/as y familia	Registro de participantes	9	X	X	X	X	X	X	X	X
			Promover actividades socioeducativas para el personal y su familia.	Registro de participantes	2		X		X				
			Por logros laborales, académicos, culturales sobresalientes de los servidores y/o familiares.	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	9	X	X	X	X	X	X	X	X
			Reconocimientos a los servidores que cumplan con el código de ética.	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1		X						
			Reconocimientos a los servidores que destaquen en su comportamiento los valores institucionales.	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	1							X	
			Reconocimiento por el nacimiento de hijo(s) de los servidores.	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	12	X	X	X	X	X	X	X	X
			Reconocimiento por onomástico.	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	12	X	X	X	X	X	X	X	X

N°	LINEAS DE ACCION	PROGRAMAS DE ACCION	ACTIVIDADES	Evidencia	META (Cantidad de Actividades)	CRONOGRAMA ANUAL							
						MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
3	Comunicación Interna y sensibilización	Uso de lenguaje inclusivo	Charla de Lenguaje Inclusivo "Evitando el sexismo y promoviendo la igualdad"	Reporte de participantes	1				X				
			Campañas de sensibilización de lenguaje inclusivo	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	3			X			X		
		Enfoque de Género	Charla sobre "Enfoque de género y cómo aplicarlo en la vida laboral"	Reporte de participantes	1								X
			Campañas de sensibilización de lenguaje inclusivo	Comunicados por correo (Flyers, videos, entre otros)	3	X			X			X	
4	Asistencia y Gestión de Bienestar Laboral	Gestiones con los Seguros (ESSALUD, EPS, SCTR)	Soporte y validación de descansos médicos ante ESSALUD.	Reporte de CIIT tramitados	12	X	X	X	X	X	X	X	X
			Soporte sobre las gestiones de solicitud de prestaciones económicas	Reporte de acciones realizadas	12	X	X	X	X	X	X	X	X
			Gestiones para la vigencia del SCTR	Reporte de acciones realizadas	12	X	X	X	X	X	X	X	X
			Gestiones de altas y bajas de la EPS	Reporte de altas y bajas	12	X	X	X	X	X	X	X	X
			Gestiones con las aseguradoras para los tramites que se ameritan.	Reporte de trámites	12	X	X	X	X	X	X	X	X
		Acciones Administrativas	Seguimiento y orientación en casos o problemáticas presentadas por los/as servidores/as del SANIPES.	Informe	12	X	X	X	X	X	X	X	X
			Coordinaciones, reuniones y gestiones administrativas para el desarrollo de las acciones del presente Plan de Bienestar Social.	Actas o reportes	12	X	X	X	X	X	X	X	X

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024	Resolución de Gerencia General N° XXX -2024- SANIPES
		Página 19 de 19

VIII. PRESUPUESTO

Para la ejecución del Plan de Bienestar Social 2024, se está contemplando el presupuesto de S/ 55,883.86, sin irrogar recursos adicionales, a fin de desarrollar actividades que promuevan la integración, promover la cultura organizacional y mejorar el clima laboral en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES.

Nº	BIEN O SERVICIO	ESPECÍFICA DE GASTO	2024
1	Especialista en Bienestar Social (CAS)*	2.1.1.13.1.1	S/48,913.52
2	Especialista en Bienestar Social – ESSALUD*	2.1.3.1.1.15	S/1,668.64
3	Especialista en Bienestar Social – AGUINALDO*	2.1.1.9.1.2	S/600.00
4	Servicios diversos	2.3.2.7.11.99	S/4,701.70
TOTAL			S/ 55,883.86

(*) Plaza ocupada desde enero del 2024

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones de seguimiento y evaluación para el cumplimiento de las actividades programadas en el presente plan estarán a cargo de la Unidad de Recursos Humanos, la que remitirá la información del cumplimiento de las metas programadas y las evidencias correspondientes en forma semestral, con el fin de elaborar los informes correspondientes a la Presidencia Ejecutiva de la Entidad, adicionalmente se presentarán las evaluaciones institucionales semestrales (Plan Operativo Institucional y Plan Estratégico Institucional).

Para efectuar dicha evaluación se establecerá indicadores que midan la ejecución del plan y grado de satisfacción de los servidores. Esto permitirá establecer los cambios que sean necesarios para cumplir los objetivos establecidos.