



HOSPITAL DE EMERGENCIAS JOSÉ CASIMIRO ULLOA (HEJCU)

**Plan Anual de Bienestar de Personal - Clima y Cultura Organizacional -
Comunicación Interna del Hospital de Emergencias "José Casimiro
Ulloa" 2024**

UNIDAD ORGÁNICA	RESPONSABLE	V°B°
Propuesto por	Abog. Ronald Alejo Zarate	
Cargo	Jefe de la Oficina de Personal del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa"	
Revisado por	M.C. Karina Aralí Vidalón López	
Cargo Fecha	Jefe de Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto	
Aprobado por:	M.C. Alberto Gonzales Guzmán	
Cargo Fecha	Director General del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa	



INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....
II.	FINALIDAD.....
III.	OBJETIVOS.....
IV.	AMBITO DE APLICACIÓN.....
V.	BASE LEGAL.....
VI.	CONTENIDO.....
	6.1 ASPECTOS TÉCNICOS CONCEPTUALES (DEFINICIONES OPERATIVAS)
	6.2 ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL DEL ASPECTO SANITARIO O ADMINISTRATIVO.....
	6.2.1. Antecedentes.....
	6.2.2. Problema (magnitud y caracterización)
	6.2.3. Causas del problema.....
	6.2.4 Población o entidades objetivo.....
	6.2.5 Alternativas de solución.....
	6.3 ARTICULACION ESTRATEGICA CON LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PEI ARTICULACION OPERATIVA CON LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS DEL POI.....
	6.4. ACTIVIDADES POR OBJETIVOS.....
	6.4.1. Descripción operativa: Unidad de medida, metas y responsables....
	6.4.2. Costeo de las Actividades por tarea
	6.4.3. Cronograma de actividades.....
	6.4.4. Responsables para el desarrollo de cada actividad.....
	6.5. PRESUPUESTO.....
	6.6. FINANCIAMIENTO.....
	6.7. ACCIONES DE MONITOREO, SUPERVISION Y EVALUACION DEL PLAN.....
VII.	RESPONSABILIDADES.....
VIII.	ANEXOS.....
IX.	BIBLIOGRAFÍA.....





I.- INTRODUCCIÓN

En el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa Decreto Legislativo N°276, aprobado por Decreto Supremo N°005-90-PCM, se establece en el capítulo XI sobre Bienestar e Incentivos que, "La Administración Pública a través de sus entidades deberá de 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 a contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas."

Al respecto, el cuerpo legal del párrafo anterior, prevé el desarrollo de programas de bienestar social del personal orientados al desarrollo humano de todo servidor público. Sin embargo, esta Ley no contempla a los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057.

La Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de las entidades del sector público, es el órgano encargado de la implementación y supervisión de las políticas de gestión de los recursos humanos, estableciendo los lineamientos que las entidades públicas deben seguir a través de la Directiva "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".

Siendo que, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos está conformado por siete (07) Subsistemas que funcionan de manera coordinada. El Subsistema de La Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales y que comprende cinco (05) procesos, entre ellos: Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional y Comunicación Interna.

Es decir que, las entidades públicas pueden implementar programas de bienestar social de personal, el que está comprendido dentro del Subsistema de La Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, dirigido a todo el personal de la entidad indistintamente del régimen laboral que se encuentre.

Para tal efecto, en esta gestión, los procesos de Cultura y Clima Organizacional y Comunicación Interna, fueron asignados para su ejecución a través de la Unidad de Bienestar Social de Personal, con el propósito de ofrecer una intervención más integral para el desarrollo humano generando las condiciones de bienestar del personal asistencial y administrativo del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa acorde con los objetivos institucionales.

Sobre el proceso de Bienestar Social de Personal, está orientado a la identificación y atención de las necesidades de los servidores a fin de contribuir a su mejor desempeño laboral, a través de actividades desarrolladas en Programas de bienestar social

Respecto del proceso de Cultura y Clima Organizacional, comprende la gestión de:





1. La Cultura Organizacional, referido a la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a valores, creencias, conductas, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. A través de actividades se puede conocer la cultura predominante para proponer acciones que contribuyan a mejorar procesos.
2. El Clima Organizacional, está orientado a conocer y mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo a través de una Encuesta Anual y en base a ello diseñar y ejecutar Programas que permitan mejorar esa percepción.

Respecto del proceso de Comunicación Interna, es el que permite transmitir y compartir mensajes dirigidos al servidor público, con un contenido adecuado, con la finalidad de generar unidad de visión, propósito e interés. El que podrá ser medido a través de una encuesta.

Por lo tanto, el área de Bienestar Social de Personal, plantea implementar el Plan Anual de Trabajo 2024 con el propósito de contribuir de manera integral al Bien - Estar de los funcionarios y servidores públicos del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, abordando las dimensiones que permitan generar un ambiente laboral propicio para el mejor desempeño de los servidores del Hospital, quienes están al servicio del Estado en concordancia con los objetivos que de la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR y del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos plantean así como los objetivos institucionales.

II.- FINALIDAD

El Plan Anual de Trabajo de Bienestar Social de Personal - Cultura y Clima Organizacional - Comunicación Interna 2024, tiene como finalidad contribuir a un adecuado ambiente laboral y promover el bienestar integral de todos los funcionarios, servidores y sus familiares, con el propósito de ofrecer una experiencia laboral y profesional vinculada al desarrollo humano, a través del diseño e implementación de diversos programas encaminados a mejorar los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, propiciando condiciones de trabajo que favorezcan el desempeño laboral contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

III.- OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", mediante planes y programas que favorezcan en el desempeño laboral, clima organizacional y relaciones laborales, para el logro de los objetivos institucionales.



3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir en la implementación de una cultura de Prevención y Promoción de la Salud en los servidores públicos del HEJCU y sus familias, a través de Programas orientados a cultivar el autocuidado y la prevención en los aspectos físico y emocional.
- Brindar una atención personalizada al servidor público activo del HEJCU en orientación e información, visitas domiciliarias, hospitalarias, entre otros. Así como producción de labor administrativa en documentación, gestión y otros (Tramites en EsSalud, instituciones, etc.) que tienen que ver con las necesidades, solicitudes que presentan los servidores del HEJCU.
- Promover la participación de todos los servidores del HEJCU, en actividades que promueven el trabajo en equipo, comunicación eficaz, liderazgo, participación activa, entre otros a través de propuestas de Programas que promuevan actividades culturales, deportivas, de reconocimiento al rol que desempeñan.
- Promover la participación de los servidores en la construcción de un mejor clima y cultura organizacional a través de actividades los que propicien un entorno laboral estimulante para el desarrollo profesional y personal en temas de ética, calidad de servicio y otros que contribuyan a los objetivos institucionales.

IV.- ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El Plan Anual de Bienestar Social de Personal – Clima y Cultura Organizacional - Comunicación Interna 2024 será de aplicación del Equipo de Bienestar de Personal de la Oficina de Personal.



V.- BASE LEGAL

- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 26842, Ley General de Salud.
- Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD).
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- 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° 31523, Ley que modifica la Ley 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social.



	Plan Anual de Bienestar de Personal - Clima y Cultura Organizacional-Comunicación Interna del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa" 2024	Oficina de Personal
---	---	----------------------------

- j) Decreto Legislativo N° 276, Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- k) Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.
- l) Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- m) Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Aprueban el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- n) Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- ñ) Decreto Supremo N° 030-2002-PCM, Aprueban Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- o) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- p) Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- q) Resolución Ministerial N° 767-2006-MINSA, Aprueban Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa".
- r) Resolución Ministerial N° 826-2021-MINSA, Aprueban las "Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud".
- s) 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".
- t) Resolución Directoral N° 082-2022-DG-HEJCU, Aprueba la Directiva Administrativa N° 004-HEJCU/OEPP-2022- Directiva Administrativa para la formulación, seguimiento y evaluación de los planes específicos del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa".



VI.- CONTENIDO:

6.1 Aspectos Técnicos Conceptuales (Definiciones Operativas)

- **Sistema Administrativo:** Son las normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas usadas por las entidades del sector público en la gestión de recursos humanos.
- **SERVIR:** Es la Autoridad Nacional del servicio civil, una entidad pública adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros, tiene como finalidad la gestión de personas al servicio del Estado.
- **Servidor público:** Son las personas que trabajan al servicio del Estado, realizando funciones y tareas al servicio de la ciudadanía.
- **Plan Anual de Trabajo:** Es un instrumento de gestión que plantea propósitos y objetivos de acuerdo a lo establecido en las "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".



- **Bienestar Social de Personal:** Es el estado que se busca lograr en los servidores públicos de una entidad, promoviendo el desarrollo humano, las condiciones laborales, las que se verán reflejadas en la productividad, relaciones personales y clima organizacional.
- **Clima Organizacional:** El clima organizacional es el conjunto de las sensaciones e impresiones de los colaboradores de una institución sobre el ambiente laboral.
- **Condiciones Laborales:** Son los bienes, servicios, prestaciones, gastos, montos dinerarios y todo aquello que es entregado por el empleador al servidor público por ser imprescindibles y/o necesarios para el cabal desempeño de las labores o porque facilitan la prestación de servicios.
- **Desarrollo Humano organizacional:** Es un proceso de cambio que busca adaptarse a las nuevas tendencias tecnológicas, laborales, entre otros.
- **Derechohabientes:** Familiares directos del asegurado titular que son declarados en el PDT como tal, a fin de recibir los servicios que brinda Essalud.
- **Dimensiones:** Son variables o características que enmarcan las conductas de las personas y que se pueden medir en una encuesta de Clima Organizacional.
- **Essalud:** Es el Seguro Social de Salud del Perú, es el seguro de salud contributivo. Brinda servicios de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y sociales a los asegurados titulares y sus derechohabientes.
- **Encuesta:** La encuesta es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas.
- **Incentivo:** recurso económico que se le otorga a un servidor público para que pueda lograr los resultados de determinada actividad.
- **Reconocimiento:** Busca distinguir de manera oficial a un servidor público, o área.



6.2 Análisis de la Situación Actual:

6.2.1. Antecedentes

El Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa – HEJCU, es un establecimiento de salud de nivel IIIE que pertenece al Ministerio de Salud, es un referente en atención de emergencias y urgencias a nivel local y nacional. Brinda servicio de atención especializada, servicios complementarios como Laboratorio de análisis, de Imágenes diagnósticas y cuenta con personal asistencial y administrativo calificado.

Es importante garantizar las bases de una cultura organizacional sólida en valores institucionales que garanticen la productividad, calidad de atención a nuestros

pacientes y proveedores, reconocimiento a nuestro personal, generando valor a los objetivos institucionales.

6.2.2. Problema

Uno de los problemas identificados se observó en los resultados que arrojó la tabulación y análisis de la última Encuesta Anual de Clima Organizacional aplicada en los meses de mayo y junio del 2022, donde se advierte que un porcentaje mayoritario de los encuestados requiere de Reconocimiento e Incentivo a la labor realizada.

6.2.3. Causas del Problema

La causa de la problemática identificada se acentuó durante la Pandemia, por la sacrificada labor que se realizó ininterrumpidamente, pues el HEJCU no podía cerrar ni dejar de atender. A su vez, el no contar con el presupuesto necesario, limita el desarrollo de actividades orientadas a la atención de esta necesidad y/o demanda identificada.

6.2.4. Población o entidades objetivo

El Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, cuenta con una población económicamente activa de 941 trabajadores según PLH mes de febrero 2024, entre personal Asistencial y Administrativo de los regímenes Nombrado y CAS.

6.2.5. Alternativas de Solución

En relación a las acciones programadas para el presente año, se vienen proponiendo actividades que requieran una mayor participación de los servidores.

Asimismo, se requiere contar con un mayor presupuesto, con el fin de contar con las herramientas que permitan garantizar el cumplimiento de las actividades, así como contar con la infraestructura necesaria.

6.3 Articulación Estratégica con los Objetivos y acciones del PEI y

Articulación Estratégica con los Objetivos acciones del POI

OBJETIVO PEI – MINSA 2019 - 2027 Ampliado	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFIVOS
OEI.05 Mejorar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias, y	Contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", mediante planes y programas que favorezcan en el desempeño laboral, clima organizacional y relaciones	Contribuir en la implementación de una cultura de Prevención y Promoción de la Salud en los servidores públicos del HEJCU y sus familias, a través de Programas orientados a cultivar el autocuidado y la prevención en los aspectos físico y emocional.



OBJETIVO PEI – MINSA 2019 - 2027 Ampliado	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
la disponibilidad equitativa en el país.	laborales, para el logro de los objetivos institucionales.	Brindar una atención personalizada al servidor público activo del HEJCU en orientación e información, visitas domiciliarias, hospitalarias, entre otros. Así como producción de labor administrativa en documentación, gestión y otros (Tramites en EsSalud, instituciones, etc.) que tienen que ver con las necesidades, solicitudes que presentan los servidores del HEJCU. Promover la participación de todos los servidores del HEJCU, en actividades que promueven el trabajo en equipo, comunicación eficaz, liderazgo, participación activa, entre otros a través de propuestas de Programas que promuevan actividades culturales, deportivas, de reconocimiento al rol que desempeñan. Promover la participación de los servidores en la construcción de un mejor clima y cultura organizacional a través de actividades los que propicien un entorno laboral estimulante para el desarrollo profesional y personal en temas de ética, calidad de servicio y otros que contribuyan a los objetivos institucionales.



6.4 Actividades por Objetivos

6.4.1.Descripción operativa: Unidad de medidas, metas y responsabilidades



OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD	Unidad de Medida	Meta Física Anual	Responsable
1.- Contribuir en la implementación de una cultura de Prevención y Promoción de la Salud en los servidores públicos del HEJCU y sus familias, a través de Programas orientados a cultivar el autocuidado y la prevención en los aspectos físico y emocional	Evaluación Médica Anual Essalud	Personas Atendidas	300	Equipo de Bienestar de Personal
	Talleres de desarrollo personal	Personas	100	Equipo de Bienestar de Personal
	Campaña oftalmológica	Personas Atendidas	80	Equipo de Bienestar de Personal
	Charlas Educativas	Personas	100	Equipo de Bienestar de Personal

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD	Unidad de Medida	Meta Física Anual	Responsable
2.- Brindar una atención personalizada al servidor público activo del HEJCU en orientación e información, visitas domiciliarias, hospitalarias, entre otros. Así como producción de labor administrativa en documentación, gestión y otros que tienen que ver con las necesidades, solicitudes que presentan los servidores del HEJCU.	Orientación e Información personal y por canales de comunicación disponibles	Personas	928	Equipo de Bienestar de Personal
	Visitas Domiciliarias y Hospitalarias	Personas	30	Equipo de Bienestar de Personal
	Elaboración de Informes Técnicos, Informes Sociales, Resoluciones Administrativas, Directivas.	Documentos	300	Equipo de Bienestar de Personal
	Gestión Administrativa con proveedores e instituciones	Documentos	100	Equipo de Bienestar de Personal
	Gestión Administrativa de asegurados ante Essalud	Documentos	300	Equipo de Bienestar de Personal
	Gestión Administrativa para Implementación y Atención al trabajador	Personas Atendidas	300	Equipo de Bienestar de Personal
3.- Promover la participación de todos los servidores del HEJCU en actividades que promueven el trabajo en equipo, comunicación eficaz, liderazgo, participación activa, entre otros a través de propuestas de Programas que promuevan actividades culturales, deportivas, de reconocimiento al rol que desempeñan	Reconocimiento Institucional (Cese por límite de edad, Día de la Mujer, Día de la secretaria, Día de la Madre, Día del Trabajador, Día del Padre, Aniversario HEJCU, Fin de Año	Eventos	21	Oficina de Personal y Bienestar de Personal
	Campeonato Deportivo en Fútbol y Vóley	Personas	100	Oficina de Personal y Bienestar de Personal
	Concurso de Talentos	Personas	100	Oficina de Personal y Bienestar de Personal
4.- Promover la participación de los servidores en la construcción de un mejor clima y cultura organizacional a través de	Desarrollo de Talleres	Personas	300	Equipo de Bienestar de Personal

	Plan Anual de Bienestar de Personal - Clima y Cultura Organizacional-Comunicación Interna del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa" 2024	Oficina de Personal
---	---	---------------------

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD	Unidad de Medida	Meta Física Anual	Responsable
actividades los que propicien un entorno laboral estimulante para el desarrollo profesional y personal en temas de ética, calidad de servicio y otros que contribuyan a los objetivos institucionales				
	Tabulación y Análisis de Encuesta Anual de Clima Organizacional 2024	Informe	1	Equipo de Bienestar de Personal
5.- Producir contenido de interés para los servidores públicos a través de talleres, que contribuya a la información en temas varios. Así como promover espacios de comunicación de resultados, de logros institucionales, u obtener propuestas de mejoras de procesos por parte de los mismos trabajadores	Talleres y capacitaciones	Personas	300	Equipo de Bienestar de Personal
	Inducción al personal nuevo	Personas	70	Equipo de Bienestar de Personal

6.4.2. Costeo de las actividades por tarea

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD	Total, Presupuestal (S/)
1.- Contribuir en la implementación de una cultura de Prevención y Promoción de la Salud en los servidores públicos del HEJCU y sus familias, a través de Programas orientados a cultivar el autocuidado y la prevención en los aspectos físico y emocional	Evaluación Médica Anual Essalud	S/ 00.00
	Campaña Oftalmológica	S/ 00.00
	Charla de Desarrollo Personal	S/ 00.00
	Charlas Educativas	S/ 00.00
2.- Brindar una atención personalizada al servidor público activo del HEJCU en orientación e información, visitas domiciliarias, hospitalarias, entre otros. Así como	Orientación e Información personal y por canales de comunicación disponibles	S/ 00.00
	Visitas Domiciliarias y Hospitalarias	S/ 00.00

	Plan Anual de Bienestar de Personal - Clima y Cultura Organizacional-Comunicación Interna del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa" 2024	Oficina de Personal
---	---	------------------------

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD	Total, Presupuestal (S/)
producción de labor administrativa en documentación, gestión y otros que tienen que ver con las necesidades, solicitudes que presentan los servidores del HEJCU.		
	Elaboración de Informes Técnicos, Informes Sociales, Resoluciones Administrativas, Directivas.	S/ 00.00
	Gestión Administrativa con proveedores e instituciones	S/ 00.00
	Gestión Administrativa de asegurados ante Essalud	S/ 00.00
	Gestión Administrativa para Implementación y Atención al trabajador	S/ 00.00
3.- Promover la participación de todos los servidores del en actividades que promueven el trabajo en equipo, comunicación eficaz, liderazgo, participación activa, entre otros a través de propuestas de Programas que promuevan actividades culturales, deportivas, de reconocimiento al rol que desempeñan.	Reconocimiento Institucional (Cese por límite de edad, Día de la Mujer, Día de la Secretaria, Día de la Madre, Día del Trabajador, Día del Padre, Aniversario HEJCU, Fin de Año	S/ 125,000.00
	Campeonato Deportivo en Fútbol y Vóley	S/ 00.00
	Concurso de Talentos	S/ 00.00
Promover la participación de los servidores en la construcción de un mejor clima y cultura organizacional a través de actividades los que propicien un entorno laboral estimulante para el desarrollo profesional y personal en temas de ética, calidad de servicio y otros que contribuyan a los objetivos institucionales	Desarrollo de Talleres	S/ 25.000.00
	Tabulación y Análisis Encuesta Anual de Clima Organizacional 2024	S/ 00.00
5.- Producir contenido de interés para los servidores públicos a través de talleres, que contribuya a la información en temas varios. Así como promover espacios de	Talleres y capacitaciones	S/ 10.000.00



	Plan Anual de Bienestar de Personal - Clima y Cultura Organizacional-Comunicación Interna del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa" 2024	Oficina de Personal
---	---	----------------------------

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD	Total, Presupuestal (S/)
 comunicación de resultados, de logros institucionales, u obtener propuestas de mejoras de procesos por parte de los mismos trabajadores	Inducción al personal nuevo	S/ 00.00
	TOTAL,	S/ 160,000.00



6.4.3. Cronograma de actividades

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD	Unidad de Medida	PROGRAMACIÓN DE METAS FISICAS						PROGRAMACIÓN PRESUPUESTAL (S/)				
			I	II	III	IV	Meta Física Anual	I	II	III	IV	Total Presupuestal (S/)	Responsable
1.- Contribuir en la implementación de una cultura de Prevención y Promoción de la Salud en los servidores públicos del HEJCU y sus familias, a través de programas orientados a mejorar el autocuidado y la prevención en los aspectos físico y emocional	Evaluación Médica Anual Essalud	Personas Atendidas	70	80	90	60	300	S/ 0.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	Equipo del Bienestar de Personal
	Talleres de Desarrollo Personal	Personas	0	20	30	50	100	S/ 0.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	Equipo del Bienestar de Personal
	Campaña Oftalmológica	Personas Atendidas	0	0	30	50	80	S/ 0.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	Equipo del Bienestar de Personal
	Charlas Educativas	Personas	0	25	25	50	100	S/ 0.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	Equipo del Bienestar de Personal
2.- Brindar una atención personalizada al servidor público activo del HEJCU en orientación e información, visitas domiciliarias, entre otros. Así como producción de labor	Orientación e Información personal y por canales de comunicación disponibles	Personas	232	232	232	232	928	S/ 0.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	Equipo del Bienestar de Personal
	Visitas Domiciliarias y Hospitalarias	Personas	5	10	5	10	30	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	Equipo de Bienestar de Personal

	Plan Anual de Bienestar de Personal - Clima y Cultura Organizacional-Comunicación Interna del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa" 2024	Oficina de Personal
--	---	---------------------

6.4.4. Responsables para el desarrollo de cada actividad

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD	Responsable
1.- Contribuir en la implementación de una cultura de Prevención y Promoción de la Salud en los servidores públicos del HEJCU y sus familias, a través de Programas orientados a cultivar el autocuidado y la prevención en los aspectos físico y emocional	Evaluación Médica Anual Essalud	Equipo de Bienestar de Personal
	Desarrollo Personal	Equipo de Bienestar de Personal
	Campaña Oftalmológica	Equipo de Bienestar de Personal
	Charlas Educativas	Equipo de Bienestar de Personal
2.- Brindar una atención personalizada al servidor público activo del HEJCU en orientación e información, visitas domiciliarias, hospitalarias, entre otros. Así como producción de labor administrativa en documentación, gestión y otros que tienen que ver con las necesidades, solicitudes que presentan los servidores del HEJCU.	Orientación e Información personal y por canales de comunicación disponibles	Equipo de Bienestar de Personal
	Visitas Domiciliarias y Hospitalarias	Equipo de Bienestar de Personal
	Elaboración de Informes Técnicos, Informes Sociales, Resoluciones Administrativas, Directivas.	Equipo de Bienestar de Personal
	Gestión Administrativa con proveedores e instituciones	Equipo de Bienestar de Personal
	Gestión Administrativa de asegurados ante Essalud	Equipo de Bienestar de Personal
	Gestión Administrativa para Implementación y Atención al trabajador	Equipo de Bienestar de Personal
3.- Promover la participación de todos los servidores del en actividades que promueven el trabajo en equipo, comunicación eficaz, liderazgo, participación activa, entre otros a través de propuestas de Programas que promuevan	Reconocimiento Institucional (Cese por límite de edad, Día de la Mujer, Día de la Secretaria, Día de la Madre, Día del Trabajador, Día del Padre, Aniversario HEJCU, Fin de Año	Oficina de Personal y Equipo de Bienestar de Personal



	Plan Anual de Bienestar de Personal - Clima y Cultura Organizacional-Comunicación Interna del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa" 2024	Oficina de Personal
---	---	------------------------

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDAD	Unidad de Medida	PROGRAMACIÓN DE METAS FÍSICAS						PROGRAMACIÓN PRESUPUESTAL (S/)					
			I	II	III	IV	Meta Física Anual	I	II	III	IV	Total Presupu estal (S/)	Responsable	
de actividades los que propicien un entorno laboral estimulante para el desarrollo profesional y personal en temas de ética, calidad de servicio y otros que contribuyan a los objetivos institucionales	Tabulación y Análisis de Encuesta Anual de Clima Organizacional 2024	Informe	0	1	0	0	1		S/ 0.00	S/ 100.00	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 00.00	Equipo de Bienestar de Personal
de actividades los que propicien un entorno laboral estimulante para el desarrollo profesional y personal en temas de ética, calidad de servicio y otros que contribuyan a los objetivos institucionales	Talleres y capacitaciones	Personas	0	100	100	100	300		S/ 0.00	S/ 2,500.00	S/ 5,000.00	S/ 2,500.00	S/ 10,000.00	Equipo de Bienestar de Personal
de actividades los que propicien un entorno laboral estimulante para el desarrollo profesional y personal en temas de ética, calidad de servicio y otros que contribuyan a los objetivos institucionales	Inducción a personal nuevo	Personas	0	15	30	25	70		S/ 0.00	S/00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	Equipo de Bienestar de Personal





Plan Anual de Bienestar de Personal - Clima y Cultura Organizacional-Comunicación
Interna del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa" 2024

Oficina de
Personal

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD	Unidad de Medida	PROGRAMACIÓN DE METAS FISICAS					PROGRAMACIÓN PRESUPUESTAL (S/)					Responsable
			I	II	III	IV	Meta Física Anual	I	II	III	IV	Total Presupu estal (S/)	
administrativa en documentación, gestión y otros que tienen que ver con las necesidades, solicitudes que presentan los servidores del HEJCU.	Elaboración de Informes Técnicos, Informes Sociales, Resoluciones Administrativas , Directivas.	Documen tos	50	100	100	50	300	S/00.00	S/00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	Equipo de Bienestar de Personal
	Gestión Administrativa con proveedores e instituciones	Documen tos	25	25	25	25	100	S/00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	Equipo de Bienestar de Personal
	Gestión Administrativa de asegurados ante Essalud	Documen tos	100	100	50	50	300	S/00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	Equipo de Bienestar de Personal
	Gestión Administrativa para Implementació n y Atención al trabajador	Personas atendidas	100	100	50	50	300	S/00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 00.00	Oficina de Personal y B. P.
3.- Promover la participación de todos los servidores del en	Reconocimient o Institucional (Cese por	Eventos	4	7	5	5	21	S/ 50.000	S/ 50.000.	S/ 10.000.00	S/ 15,000.00	S/ 125.000.0	Oficina de Personal y Bienestar de



OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD	Unidad de Medida	PROGRAMACIÓN DE METAS					PROGRAMACIÓN PRESUPUESTAL (S/)					Responsable
			FISICAS				Meta Física Anual	I	II	III	IV	Total Presupuesto (S/)	
			I	II	III	IV							
actividades que promueven el trabajo en equipo, comunicación eficaz, liderazgo, participación activa, entre otros a través de propuestas de Programas que promuevan actividades culturales, deportivas, e de conocimiento al rol que desempeñan, dentro de las normas de seguridad en el marco de la Emergencia Sanitaria Nacional por el Coronavirus (Covid-19).	límite de edad, Día de la Mujer, Día de la Secretaria, Día de la Madre, Día del Trabajador, Día del Padre, Aniversario HEJCU, Fin de Año											Personal	
	Campeonato Deportivo en Fútbol y Vóley	Personas	0	100	0	0	100	S/ 0.00	S/ 00.00	S/ 00.00	S/ 0.00	S/ 00.00	Oficina de Personal y Bienestar de Personal
	Concurso de Talentos	Personas	0	100	0	0	100	S/ 0.00	S/ 00.00	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 00.00	Oficina de Personal y Bienestar de Personal
4 - Promover la participación de los servidores en la construcción de un mejor clima y cultura organizacional a través	Desarrollo de Talleres	Personas	0	100	100	100	300	S/ 0.00	S/00.00	S/0.00	S/ 0.00	S/25,000	Bienestar de Personal



OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD	Responsable
actividades culturales, deportivas, de reconocimiento al rol que desempeñan.	Campeonato Deportivo en Fútbol y Vóley	Oficina de Personal y Bienestar de Personal
	Concurso de Talentos	Oficina de Personal y Bienestar de Personal
4.- Promover la participación de los servidores en la construcción de un mejor clima y cultura organizacional a través de actividades los que propicien un entorno laboral estimulante para el desarrollo profesional y personal en temas de ética, calidad de servicio y otros que contribuyan a los objetivos institucionales	Desarrollo de Talleres	Equipo de Bienestar de Personal
	Tabulación y Análisis de Encuesta Anual de Clima Organizacional 2024	Equipo de Bienestar de Personal
5.- Producir contenido de interés para los servidores públicos a través de talleres, que contribuya a la información en temas varios. Así como promover espacios de comunicación de resultados, de logros institucionales, u obtener propuestas de mejoras de procesos por parte de los mismos trabajadores	Talleres y capacitaciones	Equipo de Bienestar de Personal
	Inducción a Personal nuevo	Equipo de Bienestar de Personal



6.5 Presupuesto

El presupuesto que será destinado para la implementación del Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Bienestar de Personal – Clima y Cultura Organizacional – Comunicación Interna, es conforme se plantea en la propuesta el que asciende a S/ 160.000.00

6.6 Financiamiento

Para el cumplimiento de las metas planteadas se propuso un presupuesto que viene de los recursos ordinarios la que está sujeta a evaluación y también se cuenta con el apoyo de CAFAE del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa.



6.7 Acciones de Monitoreo, Supervisión y Evaluación del Plan

Luego de ser aprobada la propuesta del Plan Anual de Trabajo de Bienestar de Personal – Clima y Cultura Organizacional – Comunicación Interna 2024 por las instancias correspondientes, se da inicio a la ejecución del mismo.

La Supervisión, es una herramienta que permite conocer si el logro de las metas y objetivos planteados se están cumpliendo.

Para ello, se ha considerado emitir Informes cuatrimestrales, los que permitirán conocer si existe una brecha entre lo planteado y los resultados, permitiendo identificar problemas de estructura, ya sea de recursos humanos, materiales u otros, que se puedan observar cuando se ejecutan las actividades. Por lo tanto, estos informes serán útiles para replantear nuevas acciones de ser necesarias.

Respecto del Monitoreo, esta herramienta permite identificar los problemas que se suscitan durante el proceso de ejecución de las actividades.

Aquí, se da de manera presencial, mientras se ejecutan las actividades permiten proponer soluciones inmediatas e implementarlas a fin de salvaguardar los resultados y metas establecidas.

Sobre la Evaluación, está sostenida con los resultados que se tengan luego de los informes cuatrimestrales, de los cuales se realiza un consolidado el que se tomará en cuenta para el siguiente año lectivo. A través de indicadores se tendrá un medidor que ayudará a conocer los resultados de los objetivos de las actividades y/o acciones que se desarrollan durante el año:

- % de participación en actividades
- % de satisfacción de las actividades realizadas
- % de expedientes gestionados y/o tramitados



VII.- RESPONSABILIDADES

Los responsables de la ejecución de las actividades a realizarse son el Equipo de Bienestar de Personal y la Oficina de Personal

Ello implica coordinaciones internas (áreas del mismo Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa como Departamento de Comunicaciones para la difusión, equipo de sonido, etc. Oficina Ejecutiva de Administrativa, entre otros)

Coordinaciones externas, con instituciones públicas o privadas de acuerdo a lo requerido.

VIII. ANEXOS

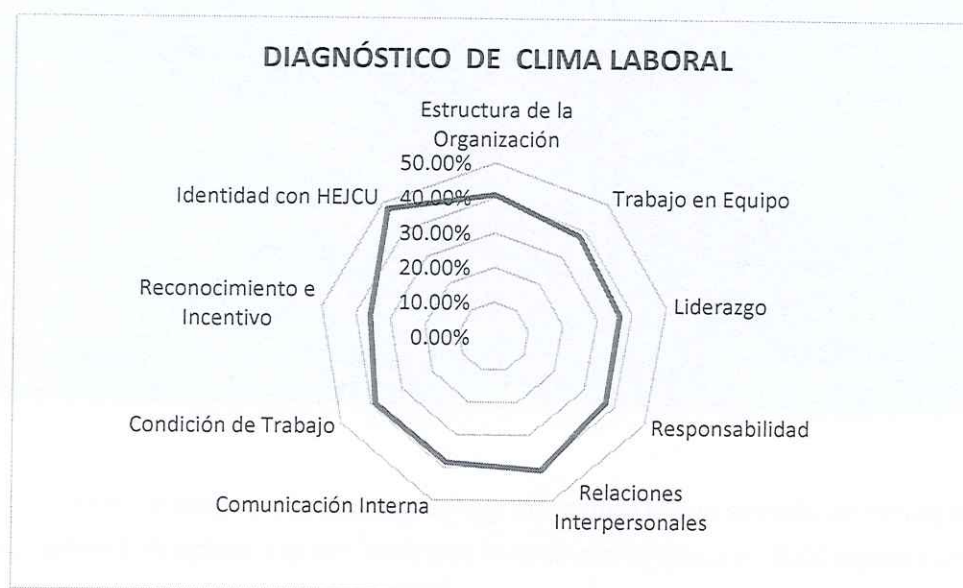




ANEXO N°01

TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA ANUAL DE CLIMA LABORAL 2022

GRÁFICO N°01



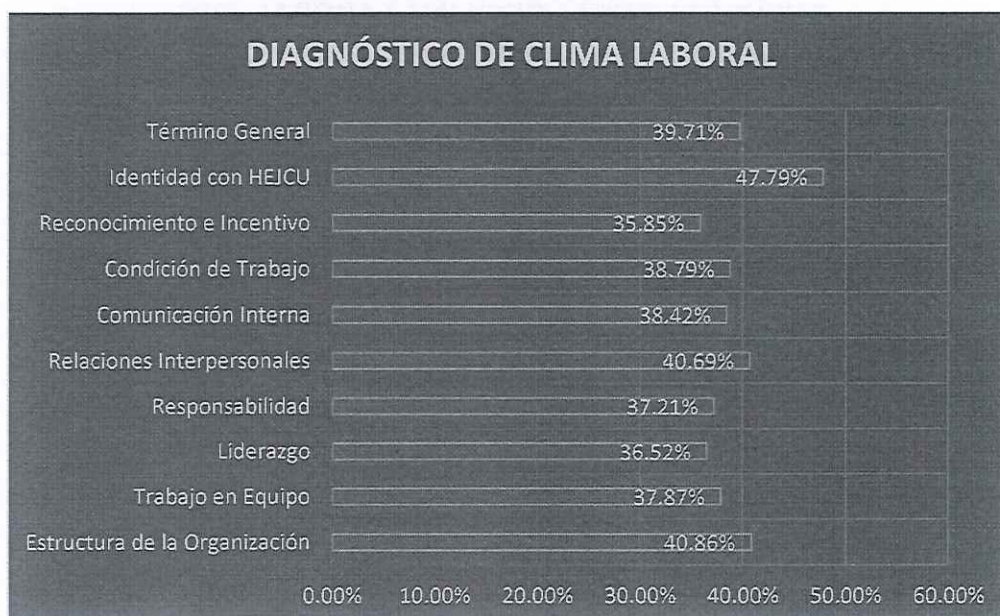
Se observa que en el gráfico tipo Radial, la figura no es homogénea, el punto que se acerca más al centro es justamente la Dimensión del Reconocimiento e Incentivo, es decir, es la que menos puntaje obtuvo en la Encuesta. Esta Dimensión no está referida necesariamente sólo a la Remuneración monetaria. Por lo tanto, se hace llegar propuestas que tengan que ver con reconocer a los servidores, por su productividad, por los años prestados de servicio, entre otros.



Siguiendo con el análisis del gráfico, se observa dimensiones que mantienen una forma homogénea de la figura son: Trabajo en Equipo, Liderazgo, Responsabilidad, Comunicación Interna y Condiciones Laborales. Por lo tanto, se recomienda propuestas orientadas a fortalecer aún más estas dimensiones para ampliar y alejarse un poco más del centro del gráfico.



GRAFICO N°02



En este gráfico se observa que la Dimensión que obtuvo el mayor puntaje en la Encuesta Anual de Clima Laboral 2022, es justamente el de la Identidad con el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa. Por lo tanto, las propuestas deberán estar orientadas a conservar esa percepción que tienen los servidores con la institución.



Entonces, el Clima Organizacional es el conector entre el servidor público y el ambiente laboral donde se desempeña. La Cultura Organizacional está conformada por todos los elementos culturales como los valores, códigos de comunicación, conductas, los colores de la institución, la misión, visión y otros. Por lo tanto, ambos se complementan y en conjunto con las condiciones que promueven el bienestar de los servidores públicos generan un ambiente que promueve el desarrollo profesional y personal de todos los servidores públicos del HEJCU.



IX. BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- 1.-Página Web: <https://www.gob.pe/24032-autoridad-nacional-del-servicio-civil-sistema-administrativo-de-gestion-de-recursos-humanos-sagr>
- 2.- Página Web: <https://www.gob.pe/7455-autoridad-nacional-del-servicio-civil-quienes-somos>
- 3.- Página Web: <https://www.gob.pe/7466-autoridad-nacional-del-servicio-civil-servicio-civil>
- 4.- Bennis Warren, Desarrollo Organizacional: Su naturaleza, sus orígenes y perspectiva. Editado en Bogotá Colombia. Editorial Fondo Educativo Interamericano 2017
- 5.-PáginaWeb:<https://elperuano.pe/noticia/102214-delimitan-las-caracteristicas-de-las-condiciones-laborales#:~:text=A%20criterio%20de%20Servir%2C%20las,facilitan%20la%20prestaci%C3%B3n%20de%20servicios>.
- 6.- Página Web: <https://www.gob.pe/194-seguro-social-del-peru-essalud>



