

# Plan de Bienestar Social del Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja 2020

---

**Unidad de Administración - Recursos Humanos**

## INDICE

<b>I. INTRODUCCION</b>	<b>2</b>
<b>II. FINALIDAD</b>	<b>2</b>
<b>III. OBJETIVOS</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVOS ESTRATEGICOS</b>	<b>3</b>
<b>IV. AMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>V. BASE LEGAL</b>	<b>3</b>
<b>VI. CONTENIDO</b>	<b>4</b>
6.1. Aspectos Técnicos Conceptuales (Definiciones Operativas )	4
6.2. Análisis de la Situación actual del aspecto administrativo	4
6.3. Articulación Estratégicas al PEI del Ministerio de Salud	4
Articulación Operativa al POI.....	4
6.4. Actividades	5
6.5. Presupuesto	6
6.6. Fuente de Financiamiento.....	6
6.7. Implementación del Plan	6
6.8. Acciones de supervisión, Monitoreo y Evaluación.....	6
<b>VII. ANEXOS.....</b>	<b>7</b>

## **I. INTRODUCCION**

El Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja – INSN SB es un centro especializado y de alta complejidad que atiende niños, niñas y adolescentes, referidos de otros Hospitales a nivel nacional. Nuestro Instituto cuenta con profesionales de la salud altamente calificados. El proceso de atención empieza por consulta externa de pacientes referidos en las especialidades de Cardiología y Cirugía Cardiovascular, Cirugía neonatal compleja, Neurocirugía, Atención integral del paciente quemado y Trasplante de Médula ósea.

El INSNSB se encuentra comprometido en gestionar y desarrollar programas que satisfaga las necesidades del colaborador, lo cual repercutirá en la productividad de los mismos conllevando a desempeñar sus funciones con eficiencia y competitividad en la organización; es así como la implementación de nuevas herramientas, instrumentos y metodologías del presente plan, los mismos que están enfocadas en promover la mejor calidad de vida laboral y familiar de los colaboradores.

Ante la amenaza del COVID-19 para la salud, el bienestar social y la economía se resuelve por completo solo cuando las personas son inmunes a la enfermedad o se ha desarrollado una vacuna. Hasta entonces, viviremos en ciudades en transición hacia una "nueva normalidad". En ese contexto se requiere aprender a actuar y/o aplicar temporalmente nuevos parámetros y normas sociales. Poder tomar el pulso, organizar, sistematizar, comunicar, ajustar y actuar será un círculo virtuoso que obliga a tomar decisiones a cada momento en contextos de incertidumbre; debiendo asumir el reto de encontrar nuevas formas de trabajar e interrelacionarse a nivel personal y profesional.

En ese marco de acciones debemos sostener y promover la participación de todos los colaboradores de la entidad en la implementación y cumplimiento de las medidas de prevención y contención en el ámbito laboral; la gestión correcta y eficiente de la información, sin exagerar ni minimizar riesgos; resguardar la no discriminación de los/as servidores/as civiles, independientemente de su situación de salud; entre otras medidas que como entidades debemos resguardar ante una nueva realidad.

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

En ese contexto, es pertinente redefinir y formular el proyecto del Plan Anual de Bienestar Social 2020 del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja – INSN SB, con la finalidad de que esta constituya una herramienta de gestión que contribuirá en este tiempo de asumir el reto de alcanzar óptimamente con el desarrollo de los objetivos institucionales, el cual se enmarca en las nuevas disposiciones que rigen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos planteado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Así como las normas del Ministerio de Salud, los objetivos y estrategias del Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional (POI) 2020 del INSNSB.

## **II. FINALIDAD**

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, generando un buen ambiente de trabajo, espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas integrales de bienestar social, preventivos de salud, recreativo, cultural, deportivos, celebraciones, y responsabilidad social entre otros.

### III. OBJETIVOS

#### OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral del colaborador y su núcleo familiar, generando la efectividad con la implementación de estrategias, de eficiencia y eficacia que se vean reflejados en la productividad de la organización.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Gestionar y administrar de manera eficaz y eficiente los Seguros de Salud y procesos de Seguridad Social.
- Optimizar las condiciones de bienestar al interior de la organización.
- Fomentar actividades que permitan mantener una vida saludable.
- Promover la integración, compañerismo e identificación profesional para reforzar el vínculo laboral.
- Mantener la motivación laboral en la organización, a fin de que los servidores se sientan identificados y satisfechos dentro de su ambiente laboral.

### IV. AMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones que se replantean en el presente Plan son de aplicación obligatoria a todos los funcionarios y servidores del Instituto Nacional de Salud del Niño-San Borja, sujetos a los regímenes laborales establecidos en los Decretos Legislativos No. 276 y 1057 (Trabajadores nombrados, contratados a plazo fijo, cargos de confianza, reasignados, CAS, destacados .Residentes Plaza Libre y/o cautiva). y en el plazo que estipule la normatividad que regule el trabajo remoto en lo aplicable.

### V. BASE LEGAL

- Ley N° 26842, Ley General de Salud.
- Ley N° 26790, Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 27658, Ley de Modernización de la Gestión del Estado
- Ley N° 30112, Ejercicio Profesional del Trabajador Social
- Ley N° 23536, establece las Normas Generales que Regulan el Trabajo y la Carrera de los profesionales de la Salud.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
- La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público establece en su artículo 17° que la Administración Pública, a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivos dirigidos a los empleados y su familia.
- Ley N° 30287, Ley de Prevención y Control de la Tuberculosis en el Perú.
- Decreto de Urgencia N° 014-2019.- Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020
- Decreto Ley N° 22610 Colegio de Trabajadores Sociales
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N°. 005-90 Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público.
- Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado.
- Decreto legislativo 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Resolución Ministerial N°768-2010/MINSA, aprueba el Plan Nacional de Prevención del VHB, VIH y la Tuberculosis por riesgo Ocupacional de los Trabajadores de Salud.
- D.S. N° 003-98-S.A. Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014 Normas y Procedimientos para la emisión, registro y control de las certificaciones médicas por incapacidad y maternidad en Essalud.

- Resolución Ministerial N°512-2014/MINSA, Manual de Operaciones del INSN-SB.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada “Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en la entidades Públicas”.
- Resolución De Presidencia Ejecutiva N° 000077-2020-SERVIR/PE, Aprobar, por delegación, la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19” versión 2.

## VI. CONTENIDO

### 6.1. Aspectos Técnicos Conceptuales (Definiciones Operativas )

#### **Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:**

Es el sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. Comprende los subsistemas previstos en el artículo 5° del Decreto legislativo N° 1023.

#### **Subsistema:**

Es un conjunto de procesos interrelacionados que forman parte del Sistema, se ubica en el primer nivel de desagregación del Sistema.

#### **Proceso:**

Es un conjunto de actividades relacionadas entre sí; las cuales transforman elementos de entrada en bienes y/o servicios para los clientes internos o externos de la entidad.

#### **Actividad:**

Es un conjunto de tareas afines y coordinadas requeridas para lograr un resultado, las cuales siguen una secuencia lógica dentro del proceso.

#### **Producto:**

Constituyen los resultados intermedios o finales (salidas) de un proceso determinado.

### 6.2. Análisis de la Situación actual del aspecto administrativo

#### 6.2.1 Población o entidades Objetivo

El Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja – INSN SB, cuenta con una población económicamente activa de 1,456 trabajadores, de acuerdo como se consigna en el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 01**

<b>RECURSO HUMANO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO - SAN BORJA 2020</b>	
<b>Régimen/Modalidad Laboral</b>	<b>PEA Total</b>
Nombrado (D.L N° 276)*	203
Contratado	3
CAS (D.L. N° 1057)	1,232
Destacado (D.L N° 276)	5
Residente	13
<b>Total</b>	<b>1,456</b>

\*\*Información al 16 de Julio del 2020

### 6.3. Articulación Estratégicas al PEI del Ministerio de Salud

#### **VISION**

Convertirnos en el 2021, en uno de los mejores centros de referencia de la región de América Latina para el tratamiento de patologías quirúrgicas complejas, trasplantes de órganos, tejidos y células.

## MISION

Brindar atención altamente especializada en cirugía neonatal compleja, cardiología y cirugía cardiovascular, neurocirugía, atención integral al paciente quemado y trasplante de médula ósea. Simultáneamente se realizará investigación y docencia, estableciendo el marco normativo de la atención sanitaria compleja a nivel nacional.

## Articulación Operativa al POI

Propósito del Plan de Bienestar Social está orientado a sumar los esfuerzos y recursos para dar cumplimiento a la visión y misión de la Entidad. Los objetivos nos ayudan a definir nuestras intenciones y los cambios que vamos a generar en un período de tiempo. Nos orientan a las actividades operativas y les dan sentido.

La articulación se presenta según el cuadro siguiente:

**Cuadro N° 02**  
**Articulación del Plan de Trabajo de Bienestar Social 2020 Vs PEI y POI**

Objetivo Estratégico		Acción Estratégico		Actividad POI 2020	
OEI 05	Mejorar la gestión y el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud con énfasis en Competencias, y la disponibilidad equitativa en el País”,	AEI.05.03	Formación profesional y desarrollo de capacidades para la atención y gestión en salud, con énfasis en uso de TIC y entrenamiento especializado en epidemiología (PREEC), implementado	Actividad Presupuestal Gestión Recursos Humanos	Actividad Operativa Gestión de Bienestar Social

### 6.4. Actividades

Considerando que el presente Plan de Bienestar Social 2020 se encuentra articulado con el POI 2020, específicamente con la Actividad Gestión de Recursos Humanos “Gestión de Bienestar Social”, a continuación se definen las actividades y tareas a desarrollarse alineados Frente a esta situación a la Emergencia Sanitaria COVID-19, estas se irán adaptando progresivamente en el marco de los protocolos sanitarios como organizacionales en salvaguarda de la salud de los trabajadores respecto a los posibles riesgos derivados en el desempeño del ejercicio profesional, la ejecución del referido Plan, el mismo que se basa en los siguientes Ejes de trabajo:

a. Programa de administración de seguros y subsidios.

En este programa se busca que los servidores y sus derechohabientes puedan gozar de los beneficios que les corresponden como asegurados de ESSALUD, de la entidad prestadora de salud (EPS) y de la Compañía que administra los seguros de riesgos humanos.

b. Programa de asistencia al servidor.

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

c. Programa de actividades conmemorativas, beneficios e integración

En este programa se promueve el desarrollo integral del servidor, creando espacios que generen interacción entre los servidores del INSNSB, propicia el equilibrio de su vida laboral y personal, mediante la articulación de los principales actores involucrados Organización – Servidor – Familia, el mismo que se ve reflejado en su productividad y en la mejora del clima y cultura organizacional;

Cuadro N° 03

EJE DE TRABAJO	ACCIONES
<p><b>Programa de administración de seguros y subsidios</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trámites a EsSalud atendidos</li> <li>• Implementación del Plan EPS (concurso, evaluación y elección de la Aseguradora)</li> <li>• Gestión del seguro de Vida para el Personal Asistencial</li> <li>• Trámite y canje de descanso médico por incapacidad y maternidad.</li> <li>• Gestión de pago directo de prestaciones económicas por maternidad, incapacidad y lactancia con EsSalud.</li> <li>• Solicitud de pago de prestaciones económicas por maternidad, incapacidad y lactancia.</li> <li>• Recupero de los Subsidios Excepcional por Covid-19</li> <li>• Evaluación y mejora del seguro SCTR (accidentes de trabajo)</li> </ul>
<p><b>Programa de asistencia al servidor</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación a los servidores y familiares en trámites de Seguridad Social</li> <li>• Seguimiento del Personal con descanso médico por Dx. COVID-19</li> <li>• Atención de casos sociales.</li> <li>• Campañas de salud preventivas diversas (diabetes, colesterol, cáncer, oftalmología, odontología, nutrición, quiropraxis u otros).</li> <li>• Campañas de promociones corporativas.</li> <li>• Asistencia y supervisión del Lactario Institucional.</li> <li>• Administración de los Uniformes</li> <li>• Administración de las Tarjetas de Alimentos Provis</li> <li>• Administración del Gimnasio</li> </ul>
<p><b>Programa de actividades conmemorativas, beneficios.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades preventivas de salud físicas y emocionales (Pausas activas, gimnasia laboral, yoga, baile u otros).(*)</li> <li>• Día de la Mujer.(*)</li> <li>• Día del Trabajo.(*)</li> <li>• Día de la Madre.(*)</li> <li>• Día del Servidor Público/Campeonato Deportivo.(*)</li> <li>• Día del Padre.(*)</li> <li>• Fiestas Patrias.(*)</li> <li>• Recién Nacido recibe un presente como bienvenida(*)</li> <li>• Día de la canción criolla(*)</li> <li>• Navidad INSNSB (beneficios corporativos, motivación institucional).</li> </ul>
<p><b>Socialización, reconocimientos e Integración</b></p>	<p><b>Actividades recreativas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paseo de integración laboral.(*)</li> <li>• Vacaciones creativas niños(*)</li> <li>• Campeonatos de Fútbol(*)</li> </ul>

(\*) Actividades se suspendieron debido a la Emergencia Sanitaria por covid-19.

### 6.5. Presupuesto

A fin de cubrir las actividades del presente Plan durante el presente año, se requiere contar con un presupuesto promedio a S/. 210,000.00 soles.

Para el mes de diciembre del presente año se requiere un presupuesto de S/70,010.00 soles.

### 6.6. Fuente de Financiamiento

El financiamiento del presente Plan estará sujeto a la disponibilidad presupuestal y acorde al Plan Operativo Institucional a cargo de las fuentes de Recursos Ordinarios (RO) y Recursos Directamente Recaudados (RDR), que les sea signada para cubrir los gastos correspondientes.

### 6.7. Implementación del Plan

El presente Plan será implementado por el Área de bienestar Social del Equipo de Recursos Humanos de la Unidad de Administración.

### 6.8. Acciones de supervisión, Monitoreo y Evaluación.

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

Asimismo, al término de la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social 2020 se realizará una encuesta a los colaboradores del INSNSB, a fin de medir el grado de satisfacción de los programas de acciones ejecutados e implementados, con el propósito de incorporar mejoras y continuar reforzando lo positivo de las actividades realizadas.

La Jefatura del Equipo de Recursos Humanos es responsable del seguimiento, evaluación del mencionado plan y reportar su cumplimiento a la Unidad de Administración.

### **VIII. ANEXOS**

- ANEXO 01 - Plan de Actividades por Objetivos
- ANEXO 02 - Matriz de Programación de Actividades
- ANEXO 03 - Presupuesto