MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN
"Dra. Adriana Rebaza Flores"
AMISTAD PERÙ-JAPÒN

Nº 093 -2021-SA-DG-INR

RESOLUCION DIRECTORAL

Chorrillos, 17 de Mayo del 2021

Visto, el Expediente N°21-INR-004452-001, que contiene el Informe Nº001-MTTBP-INR-2021 del Presidente de la Mesa Técnica de Trabajo de Bienestar de Personal del INR, Nota Informativa Nº 021-2021-EP-OEPE/INR del Jefe del Equipo de Planes y la Nota Informativa Nº 085-2021-OEPE-INR del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÙ - JAPON;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 28715, Ley Marco del Empleado Público establece que la Administración Pública a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social dirigidos a los empleados y sus familiares;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su artículo 6° señala que las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, teniendo entre unas de sus funciones la de formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos;

Que, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, establece en el numeral 3.7 del artículo 3° referido al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en tomo a las políticas y prácticas de personal; siendo uno de los procesos que consideran dentro de este subsistema el de Bienestar Social, entre otros;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 238-2014- SERVIR-PE, que aprueba la Directiva Nº 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las Entidades Públicas" establece en el numeral 6.1.7 Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores en tomo a las políticas y prácticas del personal; en ese sentido, entre los procesos considerados dentro de este subsistema, se encuentra, entre otros, el de "Bienestar Social " y " Clima Organizacional";

Que, el artículo 140º del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, establece que la Administración Pública a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a la promoción humana de los servidores y su familia, así como contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas;

Que, el Reglamento Interno de Servidores Civiles-RIS para el personal del Instituto Nacional de Rehabilitación Dra. Adriana Rebaza Flores AMISTAD PERU-JAPON, aprobado mediante Resolución Directoral Nº 044-2020-SA-DG-INR, el su artículo 140º establece que la Oficina de Personal a través del responsable del Equipo de Bienestar de Personal, formulará y propondrá a la Dirección General, el Plan Anual de Actividades de Bienestar de Personal, sobre la base de las necesidades sociales de los funcionarios, directivos y servidores, a fin de que estos ejecuten su trabajo en las mejores condiciones de calidad y atendiendo sus necesidades de seguridad y bienestar;

Que, con Resolución Directoral Nº 264-2020-SA-DG-INR de fecha 29 de diciembre del 2020, se conforma el Grupo de Trabajo denominado: Mesa Técnica de Trabajo (de naturaleza temporal) con el objetivo de coordinar con los profesionales de la salud mediante la dinámica del diálogo y el análisis de retroalimentación, a efectos de contribuir satisfactoriamente a la mejora del Plan de Trabajo de Bienestar de Personal -2021 del Instituto Nacional de Rehabilitación Dra. Adriana Rebaza Flores AMISTAD PERU-JAPÒN;

Que, en ese contexto, la Mesa Técnica de Trabajo de Bienestar de Personal del INR, elaboro el Plan de Trabajo de Bienestar de Personal - 2021 del Instituto Nacional de Rehabilitación Dra. Adriana Rebaza Flores AMISTAD PERÙ- JAPÒN, el cual tiene como objetivo general lograr la integración de los trabajadores, ejecutando acciones preventivas y atención de la salud, de apoyo, diagnóstico, reforzamiento, implementando incentivos y participación en actividades socio-recreativas, a fin de contribuir en mejorar el clima organizacional y las buenas relaciones del personal institucional;

Que, mediante documentos del visto, el Jefe de Equipo de Planes de la OEPE y el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, emiten opinión favorable al Plan de Trabajo de Bienestar de Personal - 2021 del Instituto Nacional de Rehabilitación Dra. Adriana Rebaza Flores AMISTAD PERÙ- JAPÒN, informando que el mismo se encuentra articulado con la Actividad 5000003, Gestión Administrativa, Actividad Operativa: AOI00012500052, programadas en el aplicativo POI CEPLAN 2021, aprobado en el POI MINSA y del INR 2021;

Que, con el propósito de continuar con el desarrollo de las actividades, metas institucionales y con el objetivo general de crear condiciones favorables para optimizar la calidad de vida de los trabajadores del INR, generando aptitudes favorables que fortalezcan los diferentes estilos de vida reflejados en una mayor productividad e identificación institucional, promoviendo mejoras de las relaciones interpersonales; resulta pertinente expedir el acto resolutivo que aprueba el Plan de Trabajo de Bienestar de Personal - 2021 del Instituto Nacional de Rehabilitación Dra. Adriana Rebaza Flores AMISTAD PERÙ- JAPÒN;

De conformidad con lo previsto en la Ley Nº 28715, Ley Marco del Empleado Público, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 238-2014 - SERVIR-PE, que aprueba la Directiva Nº 002-2014-SERVIR/GDSRH Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las Entidades Públicas, Decreto Supremo Nº 005-90-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, Reglamento Interno de Servidores Civiles-RIS del INR y la Resolución Ministerial Nº 715-2016/MINSA que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Rehabilitación;

Con el Visto Bueno de la Directora Adjunta de la Dirección General, Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Jefe de la Oficina de Personal y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÙ - JAPÒN;

SE RESUELVE:

***Artículo 1°. - APROBAR** el Plan de Trabajo de Bienestar de Personal - 2021 del Instituto Nacional de Rehabilitación Dra. Adriana Rebaza Flores AMISTAD PERÙ- JAPÒN, el mismo que consta de Cuarenta y Ocho (48) folios incluido dos (02) Anexos.*

***Artículo 2°. - ENCARGAR** a la Oficina de Personal, efectuar el seguimiento y monitoreo de las actividades contenidas en el documento aprobado, para lograr las metas y objetivos programados.*

***Artículo 3°. - NOTIFICAR** la presente Resolución a las instancias administrativas para los fines correspondientes.*

***Artículo 4°. - ENCARGAR** a la Oficina de Estadística e Informática la publicación de la presente Resolución y el Plan aprobado en el Portal Web Institucional.*

Regístrese y Comuníquese

MC. LILY PINGUZ VERGARA
(e) Directora General
CMP. N° 23770 RNE. N° 12918
MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN
"DRA. ADRIANA REBAZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN

LPV/CRG/TFRV

Distribución
( ) DA
( ) OEI
( ) OP
( ) OAJ
( ) Unidades Orgánicas
( ) Responsable Portal INR

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

DOCUMENTO TECNICO: PLAN DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2021 DEL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAZA FLORES" AMISTAD PERÚ – JAPÓN

INDICE

		Pág.
I.	INTRODUCCION	2
II.	FINALIDAD	3
III.	OBJETIVOS	3
	3.1 Objetivo General	3
	3.2 Objetivo Especifico	3
IV.	BASE LEGAL	4
V.	AMBITO DE APLICACIÓN	5
VI.	CONTENIDO DEL PLAN	5
	6.1 Disposiciones Generales	5
	6.2 Disposiciones Específicas	6
	6.3 Matriz de Programación de Actividades	41
	6.4 Presupuesto y Fuente de Financiamiento	41
VII.	RESPONSABILIDAD	42
VIII.	ANEXOS	42

Anexo Nº 1: Matriz de Programación de Actividades.
Anexo Nº 2: Ficha técnica del Cuestionario para el estudio del Clima Organizacional.

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

DOCUMENTO TECNICO: PLAN DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL – 2021 DEL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAZA FLORES" AMISTAD PERÚ – JAPÓN

ROL	ORGANO/UNIDAD ORGANICA O FUNCIONAL	FECHA	VºBº
ELABORADO POR	MESA TECNICA DE TRABAJO (R.D.Nº 264-2020-SA-DG-INR)	ABRIL – 2021	
REVISADO POR	OFICINA EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	ABRIL – 2021	
	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	ABRIL – 2021	
	DIRECTORA ADJUNTA	ABRIL – 2021	
APROBADO POR	DIRECCION GENERAL	ABRIL – 2021	

I. INTRODUCCION

El Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores "AMISTAD PERÚ-JAPÓN", está encargado de la investigación, docencia y atención especializada en el campo de la Rehabilitación, realiza sus actividades en base a los lineamientos de Política Sectorial, Misión, Objetivos y Acciones Estratégicas Institucionales del MINSA, a fin de contribuir a la rehabilitación integral de la persona con discapacidad, optimizando el uso de los recursos públicos para el cumplimiento de las metas y objetivos previstos a corto, mediano y largo plazo.

En el marco de la política del Sector salud, el cual establece dentro de sus enunciados la "revaloración de los recursos humanos" y la fórmula de mejorar las condiciones de trabajo, motivación y compromiso del servidor, que contribuya a una renovada cultura y al logro de los objetivos estratégicos del sector salud.

El Art. 140 del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por el Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, en concordancia con el Art. 17º de la Ley Marco del Empleo Público, aprobado por la Ley Nº 28175, establece que la Administración Pública a través de sus entidades, debe diseñar y establecer políticas dirigidos a la promoción humana de los servidores y su familia.

Asimismo, la Directiva N° 002-2014- SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", precisa 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 y deportivos.

Por consiguiente, y en el contexto de la Pandemia por el COVID 19, la situación actual nos exige adaptarnos a un nuevo modelo de vida, que implica entre otros, el distanciamiento social y el trabajo remoto con el objetivo de reducir la probabilidad de contagio entre las/los servidoras/es. En este sentido, el Plan de Trabajo Anual de Bienestar de Personal 2021 del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ-JAPÓN, ha sido diseñado en base a 8 programas donde busca la prevención y promoción de la salud física y emocional, un adecuado clima laboral, así como fortalecer las relaciones internas de las/los servidores, el cual va permitir, mejorar las condiciones para generar el desarrollo integral del personal del INR y su familia, así como contribuir al incremento de los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor con la institución.

MINISTERIO DE SALUD - OFICINA DE PERSONAL - INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

El presente Plan refiere en forma metódica el desarrollo y proceso de diferentes programas y actividades propias de la Institución, que respondan a la consecución de metas dentro de un marco de Bienestar entre la vida personal y laboral del colaborador. Todo este quehacer profesional está dirigido a la población laboral con la finalidad de optimizar el rendimiento y productividad para el logro de sus objetivos de todos los colaboradores y contribuir a una mejor calidad de vida de los servidores y su entorno familiar, fomentando la participación activa hacia una atención Individual e integral del servidor de nuestra institución.

II. FINALIDAD

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores generando un buen desempeño de las actividades a su cargo, en base a un mayor desarrollo personal, profesional y familiar, lo cual derivará en una mejor cohesión e integración institucional y la prestación de un mejor servicio; estableciendo el desarrollo de tareas en el marco de las actividades operativas programadas en el Plan Operativo Institucional POI-2021, correspondiente a la Oficina de Personal, acciones que van a garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y las metas que se ejecutarán para tal fin.

III. OBJETIVO

En el marco del Objetivo Estratégico Institucional (MINSA): OEI.04 Fortalecer la rectoría y la gobernanza sobre el sistema de salud; y la gestión institucional; para el desempeño eficiente; ético e íntegro; en el marco de la modernización de la gestión pública y su Acción Estratégica Institucional: AEI.04.02. Gestión orientada a resultados al servicio de la población; con procesos optimizados y procedimientos administrativos simplificados; se han establecido los siguientes objetivos:

3.1. Objetivo General

Fomentar las condiciones que favorezcan el bienestar integral del personal institucional, a fin de contribuir en la mejora del clima organizacional y su núcleo familiar, fortaleciendo la integración.

3.2. Objetivos Específicos

a) Realizar el diagnóstico social al personal y su seguimiento en casos específicos, efectuando acciones inmediatas que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores en el ámbito laboral y familiar.
b) Desarrollar acciones para el diagnóstico y control de la salud de los colaboradores del INR en su contexto social, implementando acciones de reforzamiento nutricional.

c) Contribuir con Programas de Soporte Nutricional dirigidos al trabajador, en calidad de condición de trabajo.
d) Implementar Incentivos Laborales para fortalecer el compromiso y la Identificación institucional.
e) Promover la Integración de los colaboradores y de sus familiares en actividades recreativas y de esparcimiento.
f) Diseñar y aplicar estrategias tendientes al mejoramiento del clima organizacional.

IV. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú, Art. 2º.
- Informe de la Organización Internacional del Trabajo – OIT en Ginebra.
- Ley N.º 26790, Ley de Modernización de Seguridad Social en Salud
- Ley N.º 26842, Ley General de Salud y sus modificatorias.
- Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Ley N.º 28036, Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte y sus modificatorias.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público - artículo 17°
- Ley N.º 29783, Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo y sus modificatorias.
- Ley N.º 29896, Ley que establece la implementación de Lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Art. 142º)
- Decreto Legislativo N.º 1161, Ley de Organizaciones y Funciones del MINSA.
- Decreto Supremo N.º 020-81-SA - Creación de la Unidad de Bienestar Social
- Decreto Supremo N.º 088-2001, Establecen Disposiciones Aplicables a los Comités de Administración de los Fondos de Asistencia y Estimulo de las Entidades Públicas.
- Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
- Decreto Supremo N.º 01-97-TR, TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Art. 20°.
- Decreto Supremo N.º 013-2003-TR, aprueba Reglamento de la Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias, Art. 4°
- Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM Reglamento General de la Ley Nº30057
- Decreto Supremo N.º 008-2017-SA, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Resolución Ministerial N.º 715-2006/MINSA Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Rehabilitación.

MINISTERIO DE SALUD - OFICINA DE PERSONAL - INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENES

- Resolución Ministerial N.° 468-2011/MINSA, Documento técnico: Metodología para el estudio de clima organizacional.
- Resolución Directoral N.° 128-2013-SA-DG-INR, aprueba el Manual de Organización y Funciones de la Oficina Ejecutiva de Administración del Instituto Nacional de Rehabilitación.
- Resolución Directoral N.° 126-2018-SA-DG-INR, aprueba la Directiva para la Asignación de Uniforme Institucional y de Faena en el Instituto Nacional de Rehabilitación.
- Resolución Ministerial. N.° 180-2020-MINSA, Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19.
- 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"
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000077-2020-SERVIR/PE, aprueba por delegación, la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" versión 2
- Informe Técnico N.° 150-2017-SERVIR/GPGSC, Pronunciamiento de SERVIR sobre condiciones de trabajo y el programa de bienestar social.

V. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Trabajo de Bienestar de Personal 2021, es de aplicación y cumplimiento obligatorio de los órganos y unidades orgánicas y del personal Nombrado y Contratado bajo la modalidad a Plazo Fijo, Contrato Administrativo de Servicios CAS del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ-JAPÓN.

VI. CONTENIDO DEL PLAN

6.1 Disposiciones Generales

El Decreto Legislativo N° 1023, crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, estableciéndose entre otros, el ámbito del sistema y quien formula la política nacional, ejerce rectoría del sistema de gestión de Recursos Humanos y donde las Oficina de Recursos Humanos de cada entidad, constituye el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimiento y técnica del Sistema.

La 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", establece los lineamientos que las Oficina de Recursos humanos (ORH), deben seguir para su gestión, estableciéndose el ámbito de acción de la ORH en el Sistema.

MINISTERIO DE SALUD · OFICINA DE PERSONAL · INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENESTAR

Dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se encuentra el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas de personal. Dentro de este subsistema, se presenta el proceso de Bienestar Social, en donde se indica que, las actividades se encuentran orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programa de bienestar social.

En ese sentido, se ha elaborado el Plan de Trabajo de Bienestar de Personal - 2021, a fin de fortalecer la gestión y el desarrollo de capacidades de gestión y atención, en lo referido al desarrollo, retención. equilibrio, atracción, motivación y el servicio brindado por la Oficina de Personal.

6.2 Disposiciones Especificas

6.2.1. Líneas de Acción:

a) Programa de Asistencia al colaborador

Objetivo:

- Contribuir en mejorar la situación social y familiar de los trabajadores activos.

Justificación:

- Brindar las orientaciones para facilitar el acceso a los servicios, así mismo, para lograr el apoyo oportuno de la institución o de entidades públicas y privadas para la solución de su problema.
- La atención social individual reviste singular importancia porque permite individualizar la problemática de cada trabajador y su familia, para realizar una labor social acorde a ello, generando cambios que mejoren el entorno familiar y laboral.

Estrategias:

- La profesional de Trabajo Social utilizará sus instrumentos técnicos de gestión como son las entrevistas, visitas domiciliarias, gestiones, evaluaciones socio-económicas y otros que le permite visualizar en forma independiente la problemática de cada trabajador, familiares directos y de acuerdo a ello tomar acciones pertinentes.
- Brindar orientación y consejería al trabajador y su familia respecto a los trámites y gestiones que se deben realizar para obtener los beneficios Intra y Extra Institucionales, así como de los derechos que les corresponden.

MINISTERIO DE SALUD · OFICINA DE PERSONAL · INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

- ❖ Seguimiento de casos sociales, visitas domiciliarias y hospitalarias y gestión para validaciones (Médico de Personal) para canje de certificados médicos particulares.
- ❖ Apoyo en el traslado de emergencia al trabajador en caso de ocurrencia de un accidente o situación imprevista durante la jornada laboral.
- ❖ Coordinaciones y gestiones Intra y extra Institucionales.
- ❖ Trabajo multidisciplinario frente a problemáticas sociales que pudieran padecer los trabajadores del INR.

b) Promoción, prevención y protección de la salud

Objetivo:

- ❖ Contribuir a la prevención y diagnóstico de enfermedades que ponen en riesgo la vida y salud de los trabajadores de la institución.

Justificación:

- ❖ Fomentar la cultura de la prevención de la salud en el trabajador que sirva como efecto multiplicador para la familia.

Estrategias:

- ❖ Difusión permanente por diversos medios, con información actualizada sobre temas de prevención de enfermedades.
- ❖ Coordinación con ESSALUD para el control médico respectivo, con fechas programadas.
- ❖ Fomenta la responsabilidad en el auto cuidado de la salud.
- ❖ Campañas preventivas promocionales (Oftalmología, Odontología, Oncológicas).
- ❖ Ejecutar evaluaciones preventivas anual de EsSalud, en coordinación con el Programa de chequeos EsSalud, en el Policlínico central de prevención Larco se realizan una batería completa de exámenes y consultas médicas a las/los servidoras/es afiliados a EsSalud.

c) Programa de Soporte Nutricional

Objetivo:

- ❖ Desarrollar acciones orientadas a la disminución de los factores de riesgo de mayor prevalencia en la comunidad laboral del INR.
- ❖ Promover la salud del personal del INR propiciando la prevención y control de trastornos metabólicos.
- ❖ El programa de soporte nutricional otorgado por el empleador al servidor, tiene la calidad de mejorar las condiciones para el trabajo.
- ❖ Fomentar una Alimentación saludable, promoviendo un mejoramiento del Régimen alimenticio, higiénico, dietético que nos

MINISTERIO DE SALUD - OFICINA DE PERSONAL - INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENESTAR

ayudara a protegernos de la malnutrición, enfermedades no transmisibles (como la diabetes, las cardiopatías, el cáncer o los accidentes cerebrovasculares)

Análisis:

- La **nutrición** es la ingesta de alimentos en relación con las necesidades dietéticas del organismo. Una buena nutrición (una dieta suficiente y equilibrada combinada con el ejercicio físico regular) es un elemento fundamental de la buena salud.

  Una mala nutrición puede reducir la inmunidad, aumentar la vulnerabilidad a las enfermedades, alterar el desarrollo físico y mental, y reducir la productividad.

  La Organización Mundial de la Salud (OMS), manifiesta que la población más vulnerable son los adultos mayores y quienes presentan alguna enfermedad crónica, como diabetes, hipertensión y obesidad, denominadas enfermedades no transmisibles (ENT), que en el mundo afectan al 71% de los habitantes. En el Perú, el crecimiento de este tipo de enfermedades ha sido casi el doble en menos de 30 años: del 36% en 1990 al 66% en el 2017. Es decir, casi siete de 10 individuos pertenecen al grupo de riesgo del COVID-19. En los momentos que hoy vivimos, un tema muy importante es cómo fortalecer nuestras defensas, porque el coronavirus sigue entre nosotros y, en consecuencia, debemos tomar mayores precauciones, más aún por los cambios propios del clima invernal.

  Para que el sistema inmune se halle en condiciones de enfrentar las enfermedades, los seres humanos deben tener una dieta balanceada, que esté conformada por macronutrientes y micronutrientes, porque cuando no consumen los requerimientos necesarios se produce un desbalance que afecta gravemente a dicho sistema.

  Los macronutrientes Son los grandes nutrientes que ingerimos en mayor cantidad y que están constituidos por las proteínas, los carbohidratos y las grasas. Estos nutrientes son importantes porque el sistema inmune los necesita para la división celular y la síntesis de proteína. Los pescados son muy ricos en proteínas. Se recomienda consumirlos hasta dos veces por semana, y se puede elegir entre la caballa, el jurel, el bonito, la anchoveta y el atún en lata. Una dieta sana debe restringir el consumo de azúcares, sobre todo los

MINISTERIO DE SALUD - OFICINA DE PERSONAL - INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENESTAR

refinados. El azúcar es inflamatorio. Solo se debe consumir el que viene naturalmente en los alimentos.
Debe tener presente que en nuestro intestino grueso existen bacterias beneficiosas para la salud y que requieren, igualmente, ser bien conservadas. Los ácidos grasos son una maravilla, particularmente los esenciales: el linolénico, el linoleico y los PUFA (ácidos grasos poliinsaturados), como el EPA (ácido eicosapentaenoico) y el DHA (ácido docosahexaenoico), potentes moduladores que resultan vitales para una apropiada función inmunocelular. Los PUFA, como el EPA y el DHA, son muy buenos para nuestro cerebro y los hallamos en los peces azules –entre ellos el salmón–, en las semillas de linaza, las pecanas, la palta, las almendras y los huevos. Todos sabemos qué es un escudo: algo que nos protege frente a un ataque. De la misma forma funciona nuestro sistema inmune, como un escudo que nos defiende de un virus, una bacteria y de todo aquello que dañe nuestra salud. Para que dicho escudo sea cada vez más fuerte, el mejor aliado es una alimentación sana, nutritiva, balanceada y, por supuesto, deliciosa. No podemos dejar de lado los cereales andinos, como la quinua, la kiwicha y la cañihua, de los cuales debemos consumir, por lo menos, una porción al día. Tampoco olvidemos el camote y las papas nativas. A estas hay que ingerirlas con cáscara, que aporta fibra, tan beneficiosa para nuestro organismo.
Los micronutrientes y bioactivos El rol de las vitaminas, los minerales y otros micronutrientes no puede subestimarse.
Su consumo es mucho menor que el de los macronutrientes, pero son necesarios para un adecuado funcionamiento celular. Es un hecho que la función inmunocelular se ve afectada en individuos con deficiencias en cualquier micronutriente crítico.

La vitamina A es fundamental para el mantenimiento de las barreras epiteliales y de las mucosas. Su consumo mejora, además, la actividad de las células natural killers, la respuesta secretora de la inmunoglobulina A, la secreción de la lactoferrina y la respuesta de los anticuerpos. También se le llama la vitamina antiinfecciosa, y ha sido considerada como una opción prometedora para el manejo del paciente con coronavirus y para la prevención de la infección pulmonar. ¿Dónde se encuentra la vitamina A? En la zanahoria, la espinaca, el camote, el salmón, los huevos, la leche, el tomate, el melón, la lúcuma, el mango... Todo lo que sea de color naranja o amarillo es riquísimo en vitamina A.

MINISTERIO DE SALUD OFICINA DE PERSONAL

MINISTERIO DE SALUD OFICINA DE PERSONAL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENESTAR

La miel de abeja –rica en vitaminas A y C– contiene compuestos fenólicos, es excelente para combatir el frío y es antiséptica. Basta con una dosis de dos cucharaditas al día. Sin embargo, no se les debe dar a niños menores de 2 años, ya que podría causarles alergia. El complejo B son vitaminas solubles en agua que funcionan como parte de las coenzimas y tienen un rol vital en el sistema inmunológico. Este micronutriente lo encontramos en los cereales integrales, el arroz, las menestras, las carnes, los huevos y la leche y sus derivados. Asimismo, se tiene la vitamina C, que es mejor conocida por su papel en la síntesis del colágeno en los tejidos conectivos. Actúa como un gran antioxidante, cumple funciones inmunes y protege contra la infección causada por el coronavirus. Es importante mencionar que tres ensayos controlados en humanos informaron sobre una incidencia significativamente menor de neumonía en los grupos suplementados con vitamina C, lo cual sugiere que esta podría prevenir, en ciertas condiciones, la susceptibilidad de infecciones al tracto respiratorio inferior. Por eso, es importante planificar qué se va a comer y pensar en que se debe cubrir este requerimiento para que nuestro sistema inmune no falle. Podemos escoger, por ejemplo, proteína vegetal con las maravillosas menestras, que nos llenan de energía debido a sus vitaminas y al hierro, además de que contienen zinc, magnesio y mucha fibra. Pero no debemos olvidar que, al consumirlas, tenemos que sumar la vitamina C –como una ensalada aderezada con limón– para que absorbamos mejor sus proteínas. Lo ideal es ingerirlas tres veces por semana y de manera variada: los frejoles, la arveja partida, las lentejas, los pallares y los garbanzos, entre otras. De la misma forma, el selenio es un micronutriente vital para el protocolo de prevención, mientras que el zinc interviene en muchas funciones celulares. Con respecto a las verduras crucíferas, como el brócoli, la coliflor, la col y los berros, es primordial incluirlas en nuestra dieta, ya que son anticancerígenas. También es recomendable consumir el pimiento crudo y frutas con alto contenido de vitamina C, como el camucamu, el limón, la naranja, el aguaymanto y la piña. En cuanto a la vitamina D, es un nutriente y una hormona que puede sintetizarse en nuestro cuerpo con la ayuda de la luz solar y que estimula la maduración de las células inmunes. Las personas que están confinadas en sus hogares por la cuarentena o que trabajan por la noche pueden tener deficiencia de vitamina D, así como muchos adultos mayores, que tienen una exposición limitada a la luz solar. Las personas con una insuficiencia de vitamina D pueden ser propensas a ser infectadas con este virus. Por lo tanto, la vitamina D

MINISTERIO DE SALUD OFICINA DE PERSONAL Instituto Nacional de Rehabilitación

MINISTERIO DE SALUD OFICINA DE PERSONAL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENESTAR

podría funcionar como una opción para el manejo de pacientes con ese tipo de coronavirus. Finalmente, tenemos la vitamina E, una sustancia liposoluble que juega un papel trascendental en la reducción del estrés oxidativo que es generado por el estilo de vida, la alimentación y el estrés. La vitamina E toma esa oxidación y ayuda a que la eliminemos. Por ende, el consumo de los micronutrientes es fundamental. Tengamos, además, el hábito de consumir probióticos, que los hallamos en el yogur, en los encurtidos, la chicha de jora, el masato, el tocosh de papa y el tocosh de maíz, que son alimentos fermentados y grandes fortalecedores de nuestras defensas. En buena cuenta, los probióticos son aquellos soldados que van a pelear contra bacterias y virus a los que estaremos siempre expuestos. En conclusión, somos lo que comemos, y solo con una dieta balanceada, y naturalmente nutritiva, podremos evitar muchas enfermedades respiratorias, desde un resfrío común hasta complicadas neumonías.

En ese sentido, respecto al régimen alimentario, el Equipo de Bienestar de Personal, está generando lineamientos que orientan la creación de entornos favorables para la adopción de medidas sostenibles a nivel individual, e institucional, que den lugar a una adecuada alimentación. Ahora bien, los lineamientos a seguirse están basados, entre otros, con principios de protección en favor de los trabajadores, los cuales tienen derecho a que el Estado y sus empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que le garanticen un estado de vida saludable (Principio de Protección IX, Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Bajo ese razonamiento, se debe comentar que la seguridad y la salud de un trabajador constituyen condiciones básicas para la protección social y el desarrollo de las relaciones de trabajo, y es por ello, que tienen protección constitucional. Así mismo, la Salud Ocupacional como rama de la Salud Pública promueve y mantiene el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, así como también previene riesgos en el trabajo. Sin embargo en la esfera laboral los principales temas de interés para los empleadores (y aún de los sindicatos) suelen ser la seguridad, los salarios y las garantías del empleo, descuidando el tema alimentario; es en ese sentido que no se presta mucha atención a la forma como los trabajadores se alimentan para efectuar sus jornadas laborales, por lo que un Informe de la Organización Internacional del Trabajo – OIT en Ginebra, señala que facilitar el acceso a los

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

trabajadores a comidas sanas y balanceadas es tan importante como protegerles a contra sustancias químicas, nocivas o el ruido. El estudio de la OIT explica además como una buena alimentación incrementa la productividad nacional en un 20% y el hecho de aumentar en uno por ciento el número de kilocalorías genera un alza de un 2.27% de la productividad global de la fuerza de trabajo, de lo que se colige que, para esta organización mundial, un buen soporte nutricional constituye condiciones de trabajo que incluso, al ser optimizado, genera mayor productividad a la empleadora.

De ahí, que el Programa de Soporte Nutricional (ingesta de alimentos), se relacionan con las condiciones de trabajo e incide directamente en la responsabilidad de la entidad en su condición de empleadora, en la medida de velar y cautelar por la seguridad y salud de cada uno de sus trabajadores; toda vez que una condición de trabajo no gira solamente en torno a una relación causal directa con la actividad o servicio desarrollado por la entidad, sino también que para desplegar dicha labor, se requiere de la implementación de ciertos mecanismos como el de asegurar la salud del trabajador.

De este modo, el soporte nutricional otorgado como alimento proporcionado al trabajador por ser indispensable y/o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, dado que existen cuestiones particulares del servicio (como centros de trabajo lejanos o apartados de lugares que provean alimentación) o características de las labores que imposibilitan que los servidores por sus propios medios o cuenta propia puedan satisfacer las necesidades de alimentación, razón por la cual el empleador se encuentra obligado a otorgar la alimentación, garantizando la calidad de vida de los servidores y logrando de ellos un rendimiento adecuado, acorde con los objetivos de la entidad.

Conforme a las normas vigentes relacionadas a la seguridad y la salud del trabajador; el mismo que conduce a que el empleador garantice la calidad de vida de sus trabajadores, en su calidad de empleador tiene carácter excepcional que sólo obedece como condición de trabajo a favor del trabajador; razón por la cual la entidad viene implementando de modo progresivo programas dentro de su línea de acción: el **Programa de Soporte Nutricional** en los Programas de Bienestar Social dirigido al trabajador, actividad que se encuentra concordada a lo regulado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.

MINISTERIO DE SALUD OFICINA DE PERSONAL Instituto Nacional de Rehabilitación

MINISTERIO DE SALUD OFICINA DE PERSONAL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENESTAR

Justificación:

- Según Base de datos del INR, los trabajadores presentan las siguientes patologías No trasmisibles:

Distribución según resultado de la hemoglobina:

TABLA N.° 01: ANEMIA SEGÚN NIVELES DE HEMOGLOBINA

POBLACIÓN	ANEMIA SEGÚN NIVELES DE HEMOGLOBINA (g/dL)			VALORES NORMALES
	SEVERA	MODERADA	LEVE	
VARONES DE 15 AÑOS A MÁS	<8.0	8.0 - 10.9	11.0 - 12.9	≥ 13.0
MUJERES NO GESTANTES DE 15 AÑOS A MÁS	<8.0	8.0 - 10.9	10.0 - 11.9	≥ 12.0

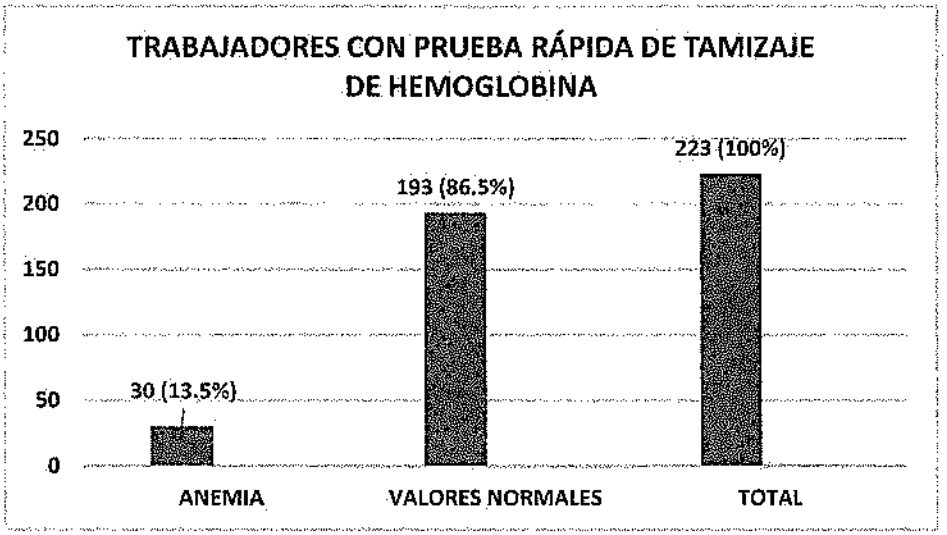
Para los valores de hemoglobina, se consideró la NTS N° 134-MINSA/2017/DGIESP "Norma Técnica de Salud para el manejo terapéutico y preventivo de la anemia en niños, adolescentes, mujeres gestantes y puérperas" que en la Tabla N° 01: Valores Normales de concentración de hemoglobina y niveles de anemia en Niños, adolescentes, mujeres gestantes y puérperas (hasta 1000 msnm) indica lo mencionado.

TABLA N° 02: TRABAJADORES TAMIZADOS IDENTIFICADOS CON ANEMIA

	ANEMIA	VALORES NORMALES	TOTAL
TRABAJADORES CON PRUEBA RÁPIDA DE TAMIZAJE DE HEMOGLOBINA	30	193	223
PORCENTAJE	13.5%	86.5%	100.0%

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

GRAFICA Nº 01: TRABAJADORES CON PRUEBA RÁPIDA DE TAMIZAJE DE HEMOGLOBINA – ANEMIA



INTERPRETACIÓN: Del Gráfico Nº 01 de observa que se realizó el tamizaje de hemoglobina a 223 trabajadores (100%), identificando a 30 trabajadores con Anemia (13.5%) y 193 trabajadores con valores normales de hemoglobina (86.5%).

TABLA Nº 03: NIVELES DE HEMOGLOBINA SEGÚN SEXO DE LOS TRABAJADORES INR

POBLACIÓN	ANEMIA SEGÚN NIVELES DE HEMOGLOBINA (g/dL)						VALORES NORMALES	TOTAL	PORCENTAJE TOTAL
	SEVERA	%	MODERADA	%	LEVE	%			
MUJERES NO GESTANTES DE 15 AÑOS A MÁS	0	0%	12	6.6%	16	8.7%	155	183	100%
	15.3%						84.7%		
VARONES DE 15 AÑOS A MÁS	0	0%	0	0%	2	5.0%	38	40	100.0%
	5.0%						95.0%		

EQUIPO DE BIENESTAR

GRAFICO Nº 02: NIVELES DE HEMOGLOBINA SEGÚN PERSONAL DE SEXO FEMENINO DEL INR

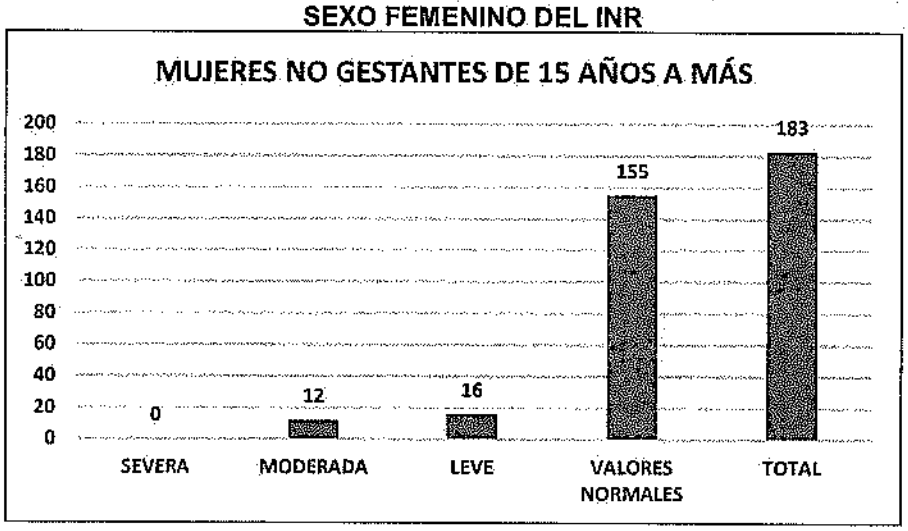
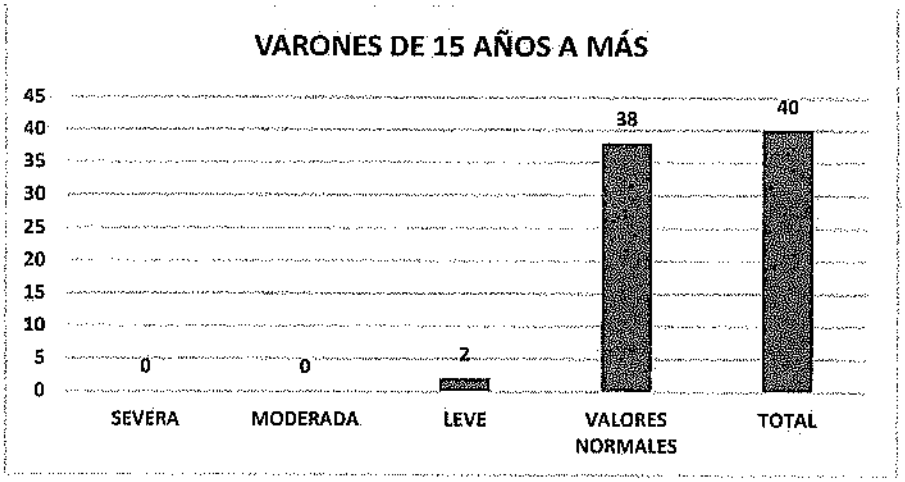


GRAFICO Nº 03: NIVELES DE HEMOGLOBINA SEGÚN PERSONAL DE SEXO MASCULINO DEL INR



INTERPRETACIÓN: De la Gráfica N° 02 y Nº 03, se observa que de las 183 trabajadoras mujeres (100%), 16 presentan Anemia Leve (8.7%) y 12 presentan Anemia Moderada (6.6%). De los 40 trabajadores varones (100%), 2 trabajadores presentan Anemia Leve (5%)

❖ **Distribución según resultado de Glucosa:**
La diabetes es una enfermedad crónica que aparece cuando el páncreas no produce insulina suficiente o cuando el organismo no utiliza eficazmente la insulina que produce. La insulina es una hormona que regula el azúcar en la sangre.

MINISTERIO DE SALUD OFICINA DE PERSONAL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENES

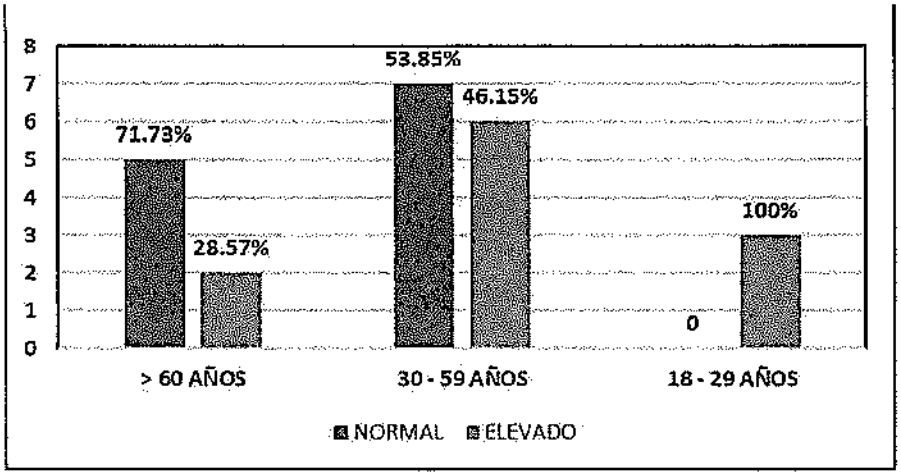
El efecto de la diabetes no controlada es la hiperglucemia (aumento del azúcar en la sangre), que con el tiempo daña gravemente muchos órganos y sistemas, especialmente los nervios y los vasos sanguíneos.

VALORES DE NIVELES DE GLUCOSA EN SANGRE DE LOS TRABAJADORES DEL INR SEGÚN GRUPO ETAREO (ENERO 2020)

TABLA N° 04: NIVELES DE GLUCOSA EN SANGRE EN VARONES

	NORMAL	ELEVADO
> 60 AÑOS	5	2
30 - 59 AÑOS	7	6
18 - 29 AÑOS	0	3

GRAFICA Nº 04: NIVELES DE GLUCOSA EN SANGRE - VARONES



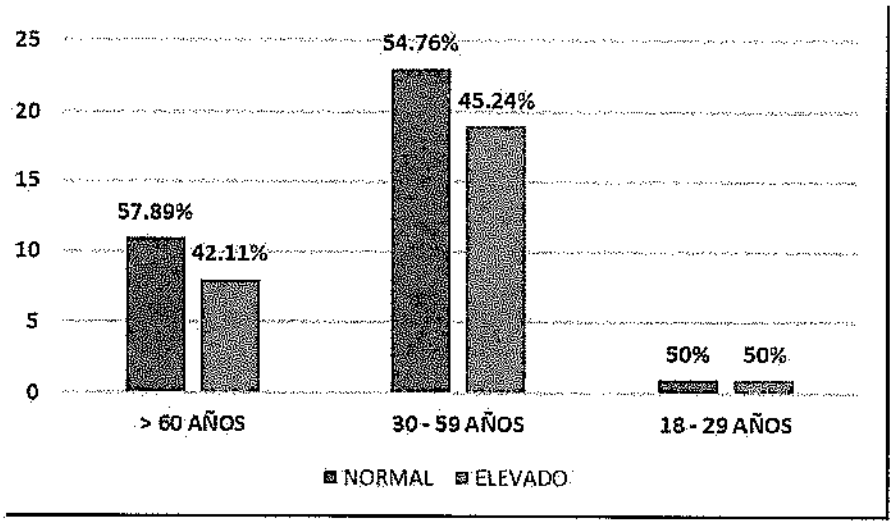
INTERPRETACIÓN: Del Gráfico Nº 04 de observa que se realizó el tamizaje de glucosa a 23 trabajadores varones, identificándolos por edad, del cual se destaca que en el rango de **30 a 59 años el 53.85%** presentan un índice de glucosa **NORMAL**, siendo el **46.15%** un índice de glucosa **ELEVADO**.

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

TABLA N° 05: NIVELES DE GLUCOSA EN SANGRE - MUJERES

	NORMAL	ELEVADO
> 60 AÑOS	11	8
30 - 59 AÑOS	23	19
18 - 29 AÑOS	1	1

GRAFICA N° 05: NIVELES DE GLUCOSA EN SANGRE - MUJERES



INTERPRETACIÓN: En la Gráfica N° 05 de observa que se realizó el tamizaje de glucosa en sangre a 63 trabajadores mujeres, identificándolos por edad, del cual se destaca que en el rango de **30 a 59 años el 54.76%** presentan un índice de glucosa **NORMAL**, siendo el **45.24%** un índice de glucosa **ELEVADO**.

EQUIPO DE

❖ COVID-19 EN EL PERSONAL DEL INR

Tabla N°06: Total de personal en la institución

PERSONA VULNERABLE Y CON LICENCIA CON GOCE DE HABER	CANTIDAD			PORCENTAJE
	130			17.6%
PERSONAL NO VULNERABLE	NOMBRADOS Y CAS	388	610	82.4%
	CAS COVID	54		
	TERCEROS	129		
	RESIDENTES	39		
TOTAL			740	100%

INTERPRETACIÓN: La institución cuenta con 740 trabajadores, de los cuales 610 realizan labor presencial (82.4%) y 130 son trabajadores con factor de riesgo y licencia con goce de haber (17.6%)

Trabajadores tamizados:

Tabla N° 07: Trabajadores con prueba diagnóstica reactiva a COVID-19 Abril 2020- febrero 2021

	CANTIDAD	PORCENTAJE
TRABAJADORES CON PRUEBA DIAGNÓSTICA REACTIVA A COVID-19 ABRIL 2020-FEBRERO 2021	267	36.1%
TRABAJADORES CON PRUEBA DIAGNÓSTICA NO REACTIVA A COVID-19 ABRIL 2020- FEBRERO 2021	473	63.9%
TOTAL TRABAJADORES-INR	740	100.0%

Durante los meses de abril a noviembre del 2020 en el INR se realizaron pruebas rápidas para descarte de COVID-19, identificándose casos reactivos nuevos (IgM/o IgM/IgG).
Pruebas aplicadas durante los siguientes meses:

- Abril se identificaron 13 trabajadores con prueba rápida reactiva
- Mayo se identificaron 36 trabajadores con prueba rápida reactiva
- Junio se identificaron 28 trabajadores con prueba rápida reactiva.

MINISTERIO DE SALUD OFICINA DE PERSONAL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENEST

Las atenciones en consultas externas se reiniciaron en el mes de julio, motivo por el cual se incorporó personal del área en mención, identificándose 111 trabajadores con prueba rápida reactiva.

- Agosto se identificaron 26 trabajadores con prueba rápida reactiva.
- Septiembre se identificaron 11 trabajadores con prueba rápida reactiva.
- Octubre se identificaron 4 trabajadores con prueba rápida reactiva.
- Noviembre se identificaron 10 trabajadores con prueba rápida reactiva.

Durante el mes de noviembre la R.M. 972-2020-MINSA, se indicaba el uso de pruebas antigénicas, es por ello que la institución realizó las coordinaciones para la adquisición de pruebas antígenas.

- En el mes de diciembre 7 trabajadores con Prueba molecular reactiva (realizadas extra institucionalmente).
- Finalmente, en el mes de enero del 2021 se identificaron 8 trabajadores con prueba molecular reactiva (realizadas extra institucionalmente).

Durante la última semana del mes de enero, se inició con la toma de pruebas antígenas en la institución, se identificaron a 3 trabajadores.

Como conclusión, se indica que del total de la fuerza laboral de la institución (740 trabajadores), el 36.1% fueron identificados con prueba diagnóstica reactiva a COVID-19 (267 trabajadores) durante los meses de abril 2020 a febrero del 2021.

d) Análisis de riesgo epidemiológico:

Se definirá como toda circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de una persona de contraer una enfermedad o cualquier otro problema de salud.

Analizaremos algunos de los principales factores de riesgos epidemiológicos que se presentan en el Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. "Adriana Rebaza flores "Amistad Perú Japón en el presente año.

Situación de COVID-19 durante el 2020 en el Perú

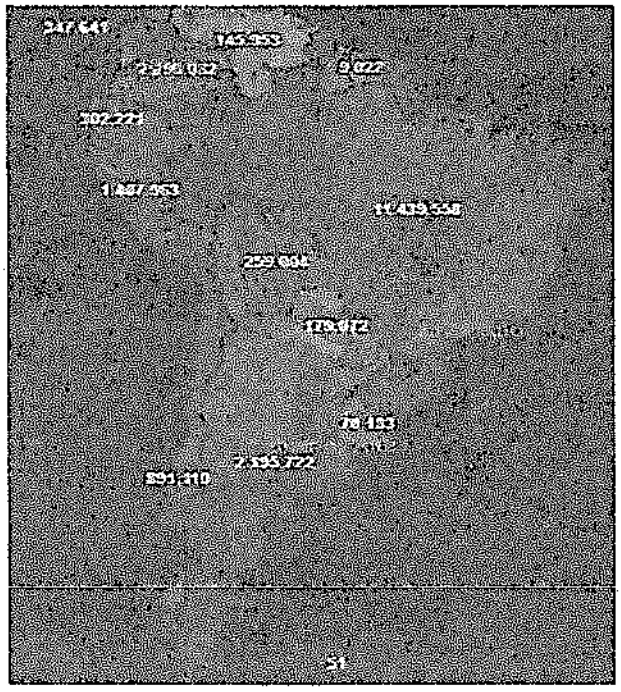
Durante el año 2020, muchos de los países de Sudamérica reportaron un incremento de los casos de COVID-19, por lo que en Perú no se hizo la excepción ya que las diferentes instituciones de salud como el MINSA, hicieron un reporte de los casos confirmados durante el

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

presente año, el cual esta explicado en los gráficos mostrados a continuación:

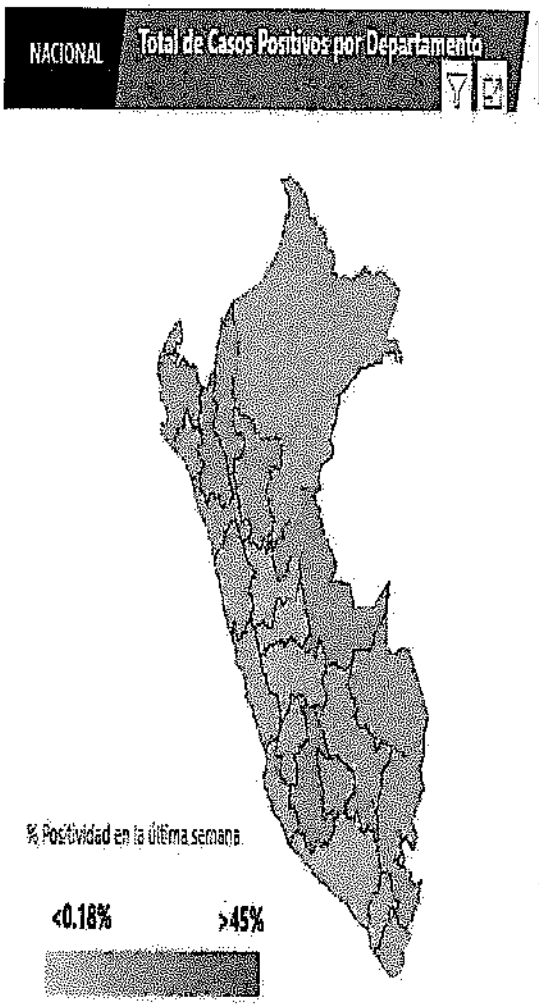
Tabla N° 08: Casos Covid-19 a nivel de Sudamérica

País	Casos confirmados
Perú	1.407.963
Ecuador	302.221
Colombia	2.299.082
Venezuela	145.953
Brasil	11.439.558
Chile	891.110
Bolivia	259.004
Paraguay	179.072
Argentina	2.195.722
Uruguay	70.133
Guyana	9.121
Surinam	9.022
Guyana Francesa	16.764



(Fuente: PAHO, Julio 2020)

Grafica N°06: Casos Covid-19 a nivel del Perú



Dpto	PCR (*)	PRUEBA RAPIDA (*)	PRUEBA ANTIGENO (*)	TOTAL CASOS (*)	FALLECIDOS	LETALIDAD (%)
PERÚ	411.209	859.322	137.432	1.407.963	48.841	3,47 %
LIMA METROPOLITANA	252.863	290.163	66.927	609.953	19.252	3,16 %
AREQUIPA	13.428	44.564	4.438	62.840	2.070	3,29 %
CALLAO	28.462	34.843	6.673	61.983	2.581	4,16 %
PIURA	4.487	43.304	4.520	52.311	2.451	4,69 %
LA LIBERTAD	8.536	34.979	4.958	48.414	2.952	6,10 %
JUNIN	7.593	33.965	4.816	46.394	1.621	3,49 %
LIMA REGIÓN	9.665	28.415	7.140	45.540	2.160	4,74 %
ANCASH	10.817	25.592	8.417	45.226	1.945	4,30 %
ICA	6.576	30.649	5.278	42.503	2.339	5,50 %
LAMBAYEQUE	7.524	30.964	1.691	39.519	2.184	5,53 %
CUSCO	11.347	21.671	5.426	38.444	809	2,08 %
CAJAMARCA	8.754	24.675	2.320	35.749	837	2,34 %
LORETO	6.339	23.727	2.618	33.684	1.248	3,70 %
SAN MARTIN	5.345	24.371	1.306	31.022	917	2,96 %
HUANUCO	3.107	20.165	2.508	25.780	789	3,06 %
PUNO	3.384	19.995	1.588	24.867	653	2,62 %
UCAYALI	1.599	21.007	1.294	23.900	575	2,41 %
AMAZONAS	3.393	17.465	1.107	21.965	343	1,56 %
TACNA	3.445	15.923	2.646	21.112	635	3,01 %
AYACUCHO	4.659	13.768	2.508	20.935	539	2,63 %
MOQUEGUA	2.458	17.814	694	20.746	473	2,28 %
TUMBES	2.470	8.753	981	12.204	458	3,75 %
APURIMAC	3.252	7.129	1.683	12.056	291	2,41 %
MADRE DE DIOS	1.191	9.974	415	10.680	183	1,71 %
PASCO	649	8.216	1.199	10.065	259	2,58 %
HUANCAVELICA	1.556	7.518	980	10.054	235	2,34 %

Fuente: (MINSA, 12 de marzo del 2021)

En el grafico anterior se puede observar el total de casos confirmados a nivel nacional según la metodología de recolección de pruebas (PCR,

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

antígenos, rápida), así mismo el nivel de letalidad y el total de fallecidos por causa del virus.

Situación actual

En el Perú según la tendencia de casos reportados desde el inicio de la pandemia en marzo del 2020, podemos observar diferentes periodos de incremento de casos con un pico máximo el 01 de agosto del 2020, actualmente, se viene presentando un nuevo incremento desde la quincena de diciembre del 2020; lo que estaría explicado por la mayor intensidad de diferentes medidas y fases de reactivación económica y en gran parte a la renuencia en la población a cumplir con las medidas de distanciamiento social y las medidas de protección personal. Desde el 06 hasta el 16 de enero del 2021 se observa una aparente disminución en la tendencia de casos, se debe tener precaución en la interpretación ya que los resultados de los últimos 12 días se encuentran en proceso de actualización.

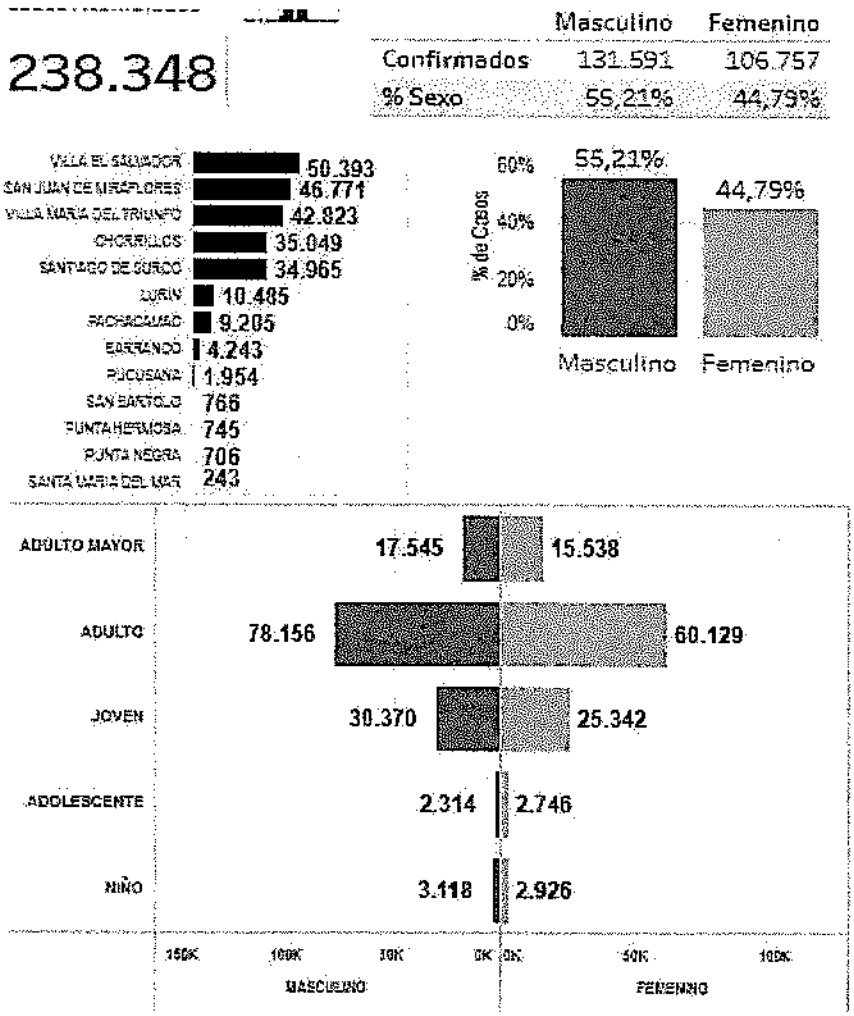
Protocolo de prevención de casos COVID-19

Según lo establecido como métodos de prevención, se tomaron en cuenta las siguientes acciones:

- Lavarse las manos con abundante agua y jabón durante 20 segundos.
- Usar equipos de bioseguridad como mascarilla y protector facial cuando se encuentre fuera de su domicilio o en lugares como mercados, tiendas, etc.
- Al momento de toser o estornudar, cubrirse con el codo o antebrazo.
- Evitar salir de casa a menos que sea para adquirir productos de primera necesidad o por actividades esenciales.
- Mantener una adecuada alimentación.
- Evitar reunirse o estar dentro de lugares donde hay concurrencia de personas.
- Usar adecuadamente la mascarilla, esta debe cubrir desde la nariz hasta el mentón.

EQUIPO DE BIENESTAR

Grafica N° 07: Casos Covid-19 a nivel de Lima Metropolitana - Sur

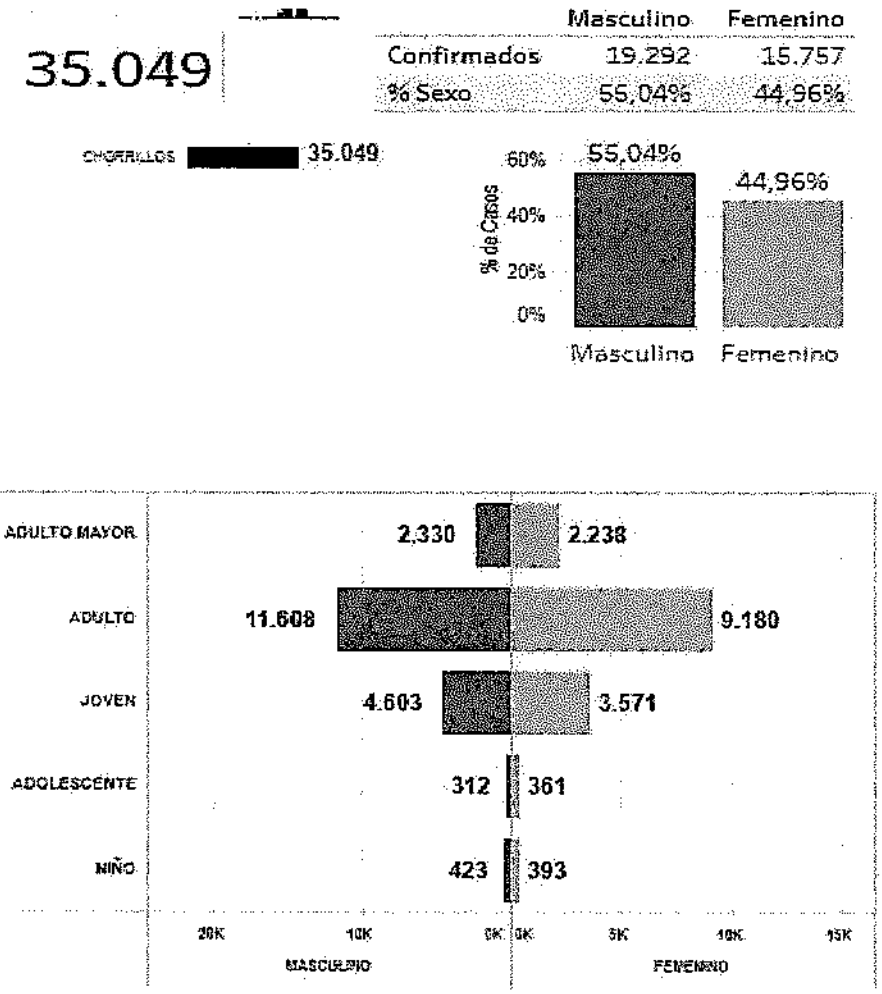


Fuente: DIRIS Lima Sur al 14 de marzo del 2021

De acuerdo al gráfico de casos en la región sur, se observa que Villa El Salvador muestra mayor número de casos con COVID-19, siguiendo como tal el distrito de San Juan de Miraflores. En toda la zona sur también se muestra que el sexo masculino es el que presenta más casos confirmados con un 55.21%. En cuanto a etapa de vida, el grafico hace referencia a la población adulta como más afectada por el virus mencionado.

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

Gráfico N°08: Casos COVID-19 en Lima Sur - Chorrillos



Fuente: DIRIS Lima Sur, al 14 de marzo del 2021.

De acuerdo al gráfico de casos en toda la zona sur, Chorrillos ocupa el 4to lugar en ser el distrito con mayor porcentaje de COVID-19, con un total de 35.049 personas infectadas por el virus, así mismo de acuerdo al sexo, se observa que los varones son más propensos a contraer dicha enfermedad con un 55.04% a diferencia de las mujeres. En cuanto a las etapas de vida, se puede hacer referencia que los adultos presentan un mayor porcentaje siendo de 11.608 personas confirmadas.

Factores Ambientales:

En el Instituto Nacional de Rehabilitación. "Dra. Adriana Rebaza Flores". AMISTAD PERÚ JAPÓN, presenta las siguientes características:

Ubicación y características geográficas

EQUIPO DE BIENES

El Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" Amistad Perú-Japón, se encuentra ubicado en el departamento de Lima, provincia de Lima, distrito de Chorrillos, av. Defensores del Morro N° 205.

Limite distritales

- Norte: Distrito de Barranco
- Sur: Villa El Salvador
- Este: San Juan de Miraflores y Santiago de Surco
- Oeste: Océano Pacifico

Gráfico N° 09: Ubicación del INR

Accesibilidad a la Institución:

- Panamericana norte (Evitamiento) – Alipio Ponce – Guardia Civil - Defensores del Morro – Instituto.
- Panamericana Sur – Alipio Ponce – Guardia Civil – Defensores del Morro - Instituto.
- Vía expresa – Av. Paseo de la república – Av. Prolongación Defensores del Morro – Instituto.
- Circuito de playas – Av. Defensores del Morro – Av. Prolongación Defensores del Morro – Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores Amistad Perú Japón

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

Límites con avenidas principales

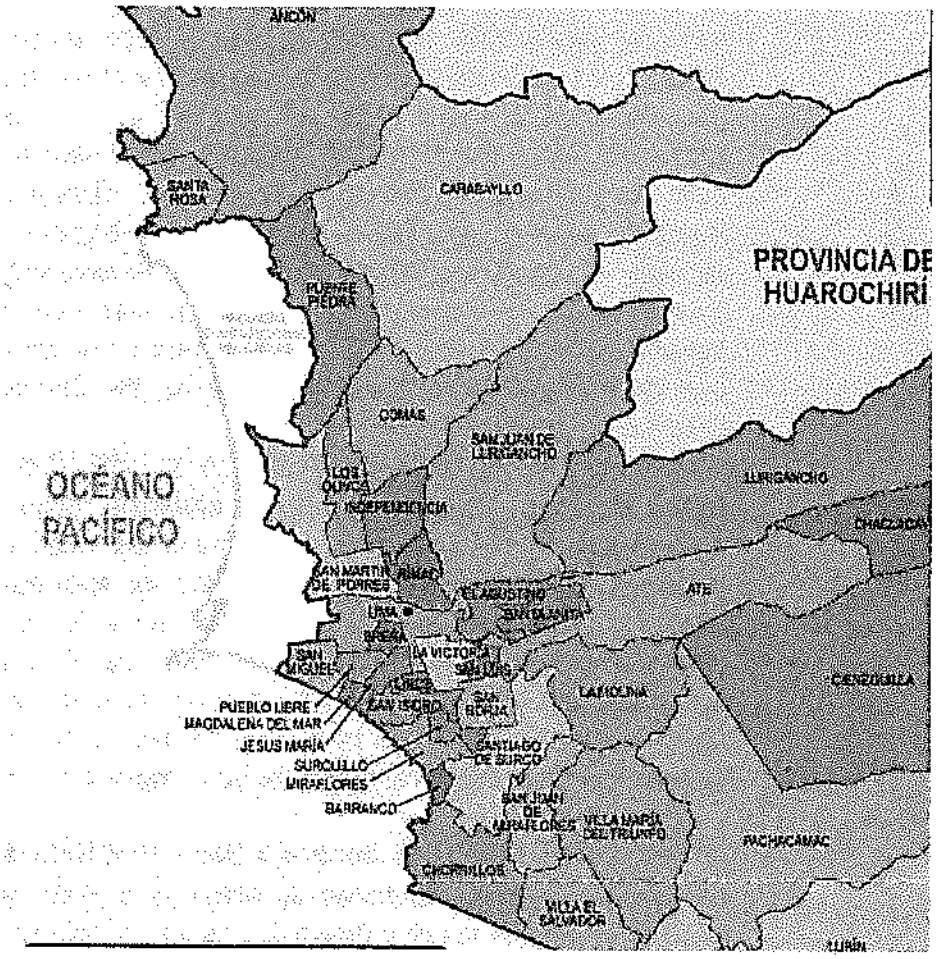
- Norte: Calle ecológica
- Sur: Av. Confraternidad
- Este: Av. Confraternidad
- Oeste: Av. Defensores del morro (Ex Huaylas)

Superficie territorial

El mayor porcentaje (91%) de la población atendida en la institución procede de Lima Metropolitana que corresponde a una extensión territorial total de 2,612 km2.

El total de los 43 distritos de Lima Metropolitana, el 82.5% de atendidos proceden de 10 distritos, de los cuales el distrito de menor superficie territorial es Surquillo con 3.5 km2 y el de mayor superficie territorial es el distrito de San Juan de Lurigancho con 131.3 km2.

Gráfico N°10: Mapa de Lima Metropolitana



El Instituto de Rehabilitación al estar ubicado en el distrito de Chorrillos corresponde a la jurisdicción de la Dirección de Redes Integradas Lima Sur dentro de los 13 distritos correspondiente a la zona sur de la provincia de Lima, cuya extensión territorial total es de 911.1Km2. Todos estos distritos corresponden a la región Costa y su altitud no sobrepasa a los 180 m.s.n.m y comprende zonas urbanas, urbano marginal y rurales.

El distrito de Chorrillos se encuentra ubicado en la provincia y departamento de lima, en la costa peruana a orillas del océano pacifico a una distancia aproximada de 20 kilómetros del centro de Lima se encuentra dentro de cono de la ciudad de Lima con una extensión de 38.94 Km2.

1. Clima

En Lima Metropolitana existe entre 6 y 8 microclimas producto de la variedad topografías, dependiendo también de la cercanía o lejos del mar donde se ubican las zonas por lo que se presentan diferencias por ejemplo entre el Callao y La Molina. El Factor topográfico como la presencia de cerros o laderas, así como la presencia de la humedad que viene desde el mar por los vientos, determinan la aparición microclimas por ejm. Jesús María, Lima Centro y La victoria son considerados distritos intermedios porque se encuentran entre zonas que presentan variación por su cercanía al mar y su propia topografía. Mientras que San Miguel, Magdalena, Lurín o Pachacamac que limitan con el mar no son secos, a diferencia de Chosica, Chaclacayo, Cieneguilla que si lo son.

La temperatura promedio varía entre 14 °C y 25 °C dependiendo de la época de verano y de invierno, sin embargo, cabe señalar que en nuestra jurisdicción existen zonas de humedad, neblina y llovizna.

El clima en la jurisdicción de Lima Sur es subtropical, desértico y húmedo con temperaturas que fluctúan entre templado y cálido, la temperatura promedio es de 19C. Con una estación invernal con cielos nublados, intensa humedad, suaves lloviznas entre junio y Setiembre. En la costa litoral la masa de nubes se debe a las aguas frías de la corriente de Humboldt y el grado de humedad es de un 80 %.

2. Determinación de los riesgos a desastres Naturales

La jurisdicción presenta zonas de riesgo que están relacionadas a la condición geográficas climatológicas y socio económicas.

MINISTERIO DE SALUD OFICINA DE PERSONAL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

Zonas de Inundaciones: El fenómeno del niño ocurre temporalmente con consecuencias en el incremento de lluvias en la costa peruana principalmente en el norte del país, sin embargo, tenemos zonas vulnerables debido a la infraestructura de Viviendas, vías de comunicación, puente etc. Como las zonas de Villa maría del triunfo, San Juna de Miraflores y Villa el Salvador que puedan ser afectadas por las lluvias e inundaciones con el incremento de enfermedades respiratorias y otras enfermedades transmitidas por vectores como Dengue, Zica y Chikunguya.

Zonas de Deslizamiento: En aquellas zonas en las laderas de cerros que han sido habilitados en forma precaria que por la erosión producida por la lluvia pueden ocasionar zonas de derrumbe o deslizamiento de tierras.

Zonas de Tsunami: Hay 9 distritos según la jurisdicción de lima sur que limitan con el Océano Pacifico, de darse un posible Tsunami los distritos afectados serían Chorrillos (principalmente los Cedros de Villa) cercano a la institución, Villa el Salvador, Lurín, Punta Negra, San Bartolo y Pucusana.

Zona de sismo: El territorio de nuestro país tiene interacción de las placas sudamericana y de nazca por lo que el Perú es un país sísmico ubicado dentro del llamado "cinturón de fuego del pacifico", de tener un sismo de gran magnitud casi todos los distritos estarían afectados, principalmente por el tipo de suelo.

El distrito de Chorrillos, según el Ministerio de vivienda y construcción y saneamiento a través del proyecto apoyó a la gestión integral del riesgo de desastre a nivel urbano estima que el 43% de vivienda podrían sufrir un daño severo.

3. Presencia de vectores trasmisores de enfermedades:

Existe la presencia de enfermedades transmisibles por vectores según la vulnerabilidad de cada distrito o localidad y son enfermedades de gran importancia en la salud pública.

Presencia del Aedes Agypti, vector transmisor del Dengue, ZICA, Chicunguya y Fiebre amarilla, ha sido detectada desde el año 2005 en distritos como Villa El Salvador y Villa Maria del Triunfo, sin embargo, en la actualidad se ha evidenciado más en Punta Negra.

Presencia del vector Anopheles Transmisor de Malaria, aunque no hay presencia en los distritos de Lima Sur casos de Malaria, existe la presencia del vector en los distritos de Lurín, Pachacamac, San Juan de Miraflores y Chorrillos.

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

4. Presencia de roedores

Mediante el indicador índice de atrape de roedores (IAR) se considera de alto riesgo cuando presenta valores superiores de 5% y los mercados de abastos superan este índice principalmente en Barranco, Chorrillos, Surco, Villa El Salvador, Villa María del Triunfo y San Juan de Miraflores, considerando el establecimiento penitenciario Anexo CHO en Chorrillos.

5. Vigilancia de residuos sólidos municipales

Según la dirección ejecutiva de salud ambiental e inocuidad alimentaria ha elaborado un mapa de riesgo de residuos sólidos municipales considerando los distritos de muy alto riesgo Villa El Salvador, Villa María del Triunfo y San Juan de Miraflores, y alto riesgo al distrito de Chorrillos que junto con los demás distritos tienen una población aproximada del 72% de toda la población total de Lima Sur.

Factores de riesgo relacionados al estado de salud de la población.

Situación de la Tuberculosis en la DIRIS Lima Sur:

La siguiente información es obtenida del Análisis Situacional de salud de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2019, en el que se informó que la Tasa de Morbilidad para la DIRIS Lima Sur en el año 2018 fue de 103 casos de Tuberculosis por cada 10^5 habitantes, es decir que está 4 puntos por encima del valor nacional que asciende a 99 casos de tuberculosis x 10^5 habitantes.

Asimismo, la Tasa de Incidencia de BK+ para la DIRIS Lima Sur asciende a 55 nuevos casos de Tuberculosis BK(+) x 10^5 habitantes, valor que según la norma técnica nos califican como DIRIS en Alto Riesgo (50 a 74 casos por 10^5 habitantes) .Según el indicador de Tasa de Incidencia de Tuberculosis BK (+), 02 distritos (San Juan de Miraflores y Villa maría del triunfo se encuentran en muy alto riesgo de transmisión, 05 distritos en alto riesgo de transmisión (Chorrillos, Barranco, Punta Hermosa, San Bartolo y Villa El Salvador), 03 distritos en mediano riesgo de transmisión (Pachacamac, Pucusana y Lurín) y 03 distritos en bajo riesgo de transmisión (Santiago de Surco, Punta Negra y Santa María del Mar).

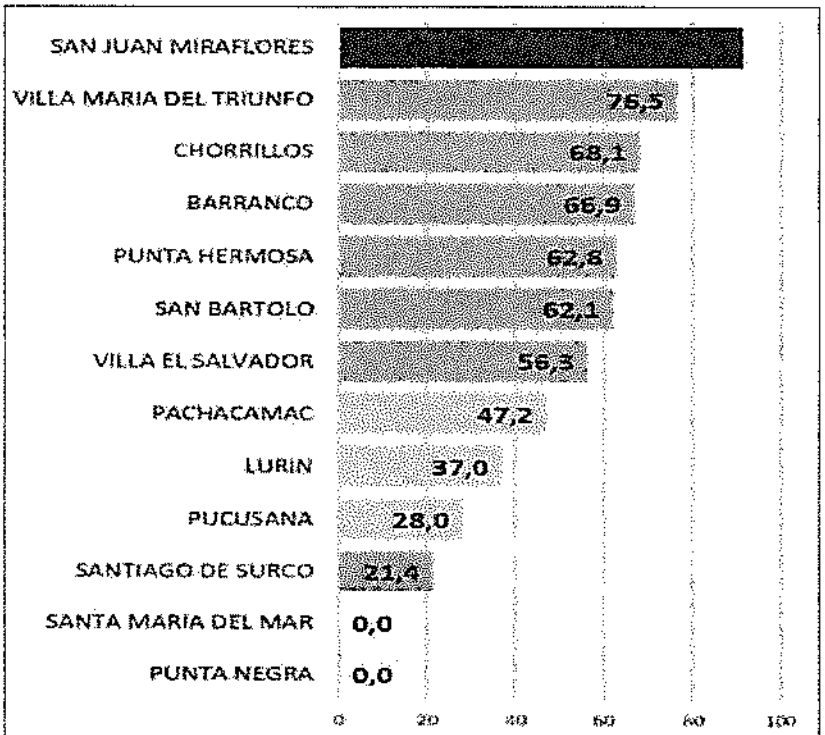
Se ha establecido que se debe captar como sintomático respiratorio examinado al 5% de las atenciones en mayores de 15 años. En promedio la DIRIS Lima Sur presenta el 2.7% de SRE en los últimos 5 años,

Para el año 2018 el porcentaje de abandonos de los casos sensibles registrados es de 5.5% mientras que el porcentaje en TB resistentes asciende a 17.0%.

MINISTERIO DE SALUD OFICINA DE PERSONAL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

Gráfico N°11: Tasa de Incidencia de TB pulmonar frotis positiva por Distrito. DIRIS Lima Sur -2018



Fuente: Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis DIRIS LS

En el año 2017 la tasa de incidencia de tuberculosis fue superior al promedio nacional (97.3 x 100 mil habitantes). Podemos observar que los distritos con mayor incidencia son Chorrillos (106.6), San Juan de Miraflores (120.4), Villa María del Triunfo (114.4) y Villa El Salvador (104.7).

La prevalencia de tuberculosis o morbilidad (definida así por la Estrategia Sanitaria Nacional de Prevención y Control de Tuberculosis) en el año 2017 fue de 109 x 100 mil habitantes similares al promedio nacional (110.2 x 100 mil habitantes).

El total de casos en tratamiento para el 2017 en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur fue de 2,550, los cuales se concentran en los distritos de San Juan de Miraflores (681 casos), Villa María del Triunfo (576 casos), Villa El Salvador (539 casos) y Chorrillos (366 casos) concentrando el 85% del total casos del 2016.

En el 2017 se detectó 109 casos nuevos de TB-MDR. Los distritos con mayor número de casos fueron: San Juan de Miraflores (32), Villa María del Triunfo (25) y Villa El Salvador (23) que representan las tres cuartas

MINISTERIO DE SALUD – OFICINA DE PERSONAL – INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENES

partes del total de TB-MDR (73. 4%). Si a este valor agregamos los casos de TB-MDR del distrito de Chorrillos (15) obtendremos que el 87.2% de los casos se concentran en estos 04 distritos.

En el año 2017 se reportaron 06 casos de TB-XDR captados por los establecimientos de salud de nuestra jurisdicción localizados en los distritos de Chorrillos, San Juan de Miraflores y Villa María del Triunfo con 02 casos cada uno.

Tabla N° 9: Causas de defunción. DIRIS Lima Sur 2017

N°	Lista de Reserva 10/110	Defunciones	%	% Acum	Tasa x 10,000 Hab.
1	Infecciones respiratorias agudas bajas	832	13.8%	13.8%	3.6
2	Enfermedades isquémicas del corazón	352	5.9%	19.7%	1.5
3	Enfermedad pulmonar intersticial	325	5.4%	25.1%	1.4
4	Enfermedades cerebrovasculares	280	4.7%	29.8%	1.2
5	Insuficiencia respiratoria	220	3.7%	33.4%	0.9
6	Septicemia, excepto neonatal	207	3.4%	36.9%	0.9
7	Diabetes mellitus	186	3.1%	40.0%	0.8
8	Cirrosis y ciertas otras enfermedades crónicas del hígado	180	3.0%	43.0%	0.8
9	Neoplasia maligna del estómago	173	2.9%	45.8%	0.7
10	Neoplasia maligna de sitios mal definidos, de comportamiento incierto y los no esp	143	2.4%	48.2%	0.6
11	Las demás causas externas	129	2.1%	50.4%	0.6
12	Neoplasia maligna de la tráquea, los bronquios y el pulmón	118	2.0%	52.3%	0.5
13	Neoplasia maligna de hígado y vías biliares	117	1.9%	54.3%	0.5
14	Insuficiencia renal, incluye la aguda, crónica y las no especificadas	112	1.9%	56.1%	0.5
15	Tuberculosis	98	1.6%	57.8%	0.4
16	Enfermedades del sistema urinario	94	1.6%	59.3%	0.4
17	Neoplasia maligna de los órganos genitourinarios	89	1.5%	60.8%	0.4

Como se observa en la tabla N° 9, la tuberculosis ocupa el lugar N° 15 dentro de las causas de defunción en Lima Sur, este estudio fue realizado durante el año 2017, el cual en comparación a los años posteriores se observa un descenso, siendo la primera causa de mortalidad Infecciones respiratorias agudas bajas (neumonía).

Algunos de los factores que incrementa el riesgo de tuberculosis en la población, son la pobreza y el hacinamiento. En la jurisdicción de la DISA II Lima Sur podemos observar que distritos que tienen altos porcentajes de pobreza, también presentan altas tasas de incidencia de tuberculosis, tal es el caso de Villa El Salvador, Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Chorrillos; distrito en el que está ubicado el INR.

MINISTERIO DE SALUD OFICINA DE PERSONAL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

MINISTERIO OFICINA DE PERSONAL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN EQUIPO DE BIENESTAR

- **Determinación del perfil de la procedencia de los pacientes atendidos en el INR 2020**

Tabla N° 10: Porcentaje de procedencia por departamentos del Perú de los pacientes atendidos en INR 2020.

PROCEDENCIA DEL PACIENTE (Por Departamentos)	TOTAL	PORCENTAJE %
AMAZONAS	54	0.3
ANCASH	137	0.8
APURIMAC	85	0.5
AREQUIPA	59	0.3
AYACUCHO	117	0.6
CAJAMARCA	103	0.6
CALLAO	338	1.9
CUSCO	66	0.4
HUANCAVELICA	39	0.2
HUANUCO	85	0.5
ICA	108	0.6
JUNIN	222	1.2
LA LIBERTAD	76	0.4
LAMBAYEQUE	81	0.4
LIMA	16,324	89.8
LORETO	16	0.1
MADRE DE DIOS	33	0.2
MOQUEGUA	4	0.02
PASCO	31	0.2
PIURA	98	0.5
PUNO	21	0.1
SAN MARTIN	25	0.1
TACNA	20	0.1
TUMBES	5	0.03
UCAYALI	36	0.2
TOTAL:	**18,183**	

Fuente: INR DIS II

Los pacientes atendidos en el INR en el año 2020 proceden en su mayoría del Departamento de Lima con un porcentaje de 89.8% (16,324), seguido de la provincia del Callao con el 1.9%(338) y más alejado el Departamento de Junín con el 1.2% (222), Ancash 0.8% (137) Ayacucho 0.6% (117), Ica 0.6% (108); el menor porcentaje procede de los departamentos de tumbes 0.03% (5), Moquegua 0.02% (4).

EQUIPO DE BIENES

e) Programas de Incentivos

Objetivo:

- Mejorar el nivel de desempeño de los colaboradores
- Otorgar Uniforme Institucional y de faena al personal nombrado, contratado a plazo fijo y Contrato Administrativo de Servicios CAS.

Justificación:

- Fortalecer vínculos entre el trabajador y el INR a fin de fomentar la participación e identificación de los trabajadores con la institución.
- Generar oportunidades de desarrollo personal y profesional basado en el reconocimiento a sus logros.
- Proyectar una imagen institucional adecuada a través de una correcta presentación del personal del INR; durante el horario de trabajo y en ceremonias o acontecimientos oficiales o especiales que se determine.

Estrategias:

- Coordinar con los jefes de las Unidades Orgánicas para la selección de los trabajadores que destaquen en su rendimiento, compromiso e identificación institucional.
- Coordinar con la comisión de vestuario institucional en todo el proceso hasta la adquisición.

f) Programa de Clima Organizacional

Objetivo:

- Generar un clima organizacional saludable en el personal que labora dentro de la institución.

Justificación:

- Promover la salud mental de los trabajadores y así pueda repercutir en la actividad laboral dentro de la institución.

Estrategias:

- Aplicar el Cuestionario para el estudio del clima organizacional, el cual brindará como resultado la medición de los diferentes factores y percepciones de los trabajadores en relación a su ambiente laboral. Ver ficha técnica del cuestionario (Anexo N°2)

- Brindar soporte emocional como: primeros auxilios psicológicos, consejería y orientación.

- Realizar sesiones de capacitaciones al personal del instituto en donde se exponga temas que aborden acerca de los riesgos

EQUIPO DE BIENESTAR

psicosociales en el trabajo, estos serán llevados a cabo de manera virtual con la ayuda de herramientas digitales.

- ❖ Diseñar cartillas informativas preventivas con temas que aporten a un clima organizacional adecuado.

- ❖ Promover el sentido de trabajo y pertenencia en equipo, así como el apoyo, solidaridad, reconocimiento y aprecio mutuo a través de las actividades grupales de pautas saludables.

Problemas de salud mental y su relación laboral

- ❖ El estrés laboral puede causar problemas de salud y puede aumentar las tasas de lesiones o accidentes laborales

- ❖ Aunque el acoso sexual y la discriminación son a menudo excluidos de las listas de estresores laborales tradicionales, deben incluirse en cualquier análisis exhaustivo de las causas de estrés laboral

- ❖ Consecuencias de los problemas de salud mental en el lugar de trabajo:
  - Ausentismo laboral
  - Desempleo laboral
  - Actitud y comportamiento del personal
  - Relaciones interpersonales en el trabajo

- ❖ La salud mental de los trabajadores debe ser un objetivo en sí mismo, abordar el autocuidado de la salud mental en el trabajo significa incorporar esta responsabilidad social.

Acerca del clima organizacional

De acuerdo al estudio del clima laboral podemos obtener las opiniones de como los trabajadores se sienten en su entorno laboral, así mismo de cuáles son sus condiciones laborales, con la finalidad de poder establecer planes de intervención.
Para ello hay que tener en cuenta la dinámica de la organización, de su entorno y del factor humano.

Características del clima organizacional

- Mantiene cierta permanencia pese a los cambios que pueden ocurrir
- Genera impacto en la conducta y desempeño del personal
- Afecta los niveles de compromiso e identificación de los miembros de la organización
- Se ve afectado por las variables estructurales como: planes de trabajo, políticas y estilos de dirección, entre otros.

EQUIPO DE BIENE

Dimensiones del clima organizacional

Estas dimensiones son las características de medición en la organización y que tienen influencian en la conducta de los trabajadores. Es por ello que se han establecido once dimensiones para estudiar el clima laboral:

- Comunicación: Redes de comunicación dentro de la institución.
- Conflicto y cooperación: Colaboración entre los trabajadores y apoyo que reciben de la institución.
- Confort: Esfuerzos por parte de la dirección para crear ambientes agradables.
- Estructura: percepción de las reglas, procedimientos, tramites, etc.
- Identidad: Sentimiento de pertenencia a la institución.
- Innovación: Cambiar la forma de laborar y experimentar nuevas opciones.
- Liderazgo: Influencia ejercida por los superiores.
- Motivación: Condiciones para tener un mayor o menor rendimiento laboral.
- Recompensa: Forma de incentivar a los trabajadores mediante premios.
- Remuneración: Aspecto en que se remunera al personal.
- Toma de decisiones: La manera en cómo la institución delega el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

❖ Etapas del estudio del clima organizacional

- Etapa de planificación
- Etapa de ejecución
  - ✔ Sensibilización
  - ✔ Aplicación de la encuesta
- Etapa de verificación de los resultados
- Etapa de intervención en base a los resultados
  - ✔ Desarrollo del plan de intervención.

❖ Beneficios de la medición del clima organizacional

- Se obtiene información confiable y valida acerca del funcionamiento de la organización, y a través de esta herramienta se puede mejorar su funcionamiento. Ver ficha técnica del cuestionario (Anexo N°2)
- Se establece el promedio del valor del clima organizacional y a su vez es comparado entre las diferentes áreas para mejorar sus prácticas.
- Permite obtener el diagnóstico del conflicto por estrés o insatisfacción laboral quienes contribuyen a las conductas negativas.
- Brinda información a las autoridades de la institución

EQUIPO DE BIENESTAR

- Contribuye con la implementación de planes de mejora
- Desarrolla las competencias de participación y comunicación entre el personal.

❖ **Pausas activas dentro de la institución.**

Debido a la rutina laboral diaria que nos conlleva en algunos casos al estrés y tensión, asociado a ello el sedentarismo ya que, en muchas situaciones no podemos hacer ninguna actividad física durante el día, por este motivo se ha establecido en muchos centros de labores realizar pausas activas, que son un conjunto de ejercicios de relajación que nos llevan a un breve descanso dentro del día laboral, esto ayuda a prevenir fatiga laboral, cansancio, molestias musculares para mantener una adecuada salud mental y física.

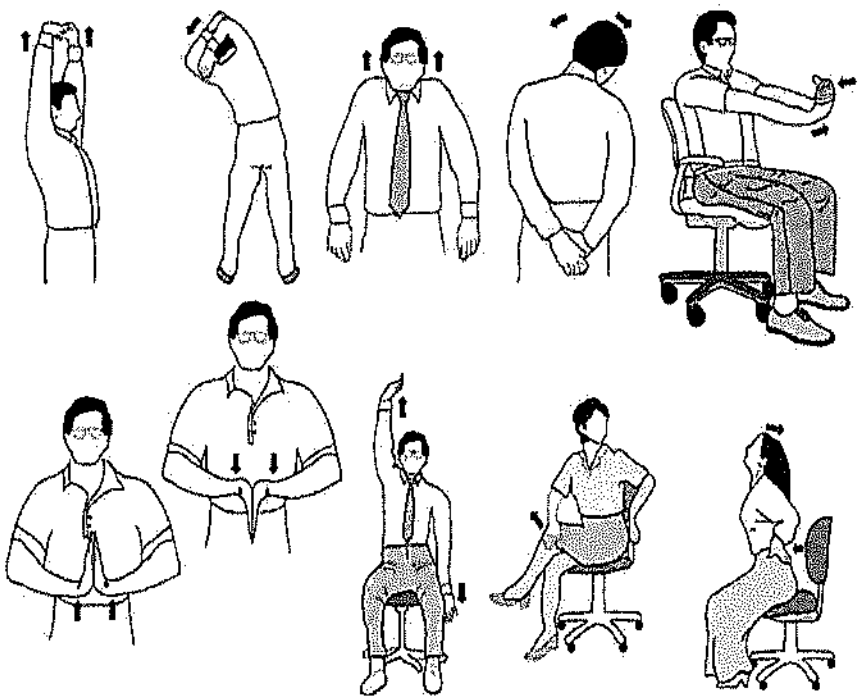
Beneficios de las pausas activas.

- Reducen la tensión muscular
- Previenen lesiones osteomusculares
- Disminuye el estrés y la sensación de fatiga
- Mejora la atención y concentración
- Mejora la postura

Como se debe realizar las pausas activas

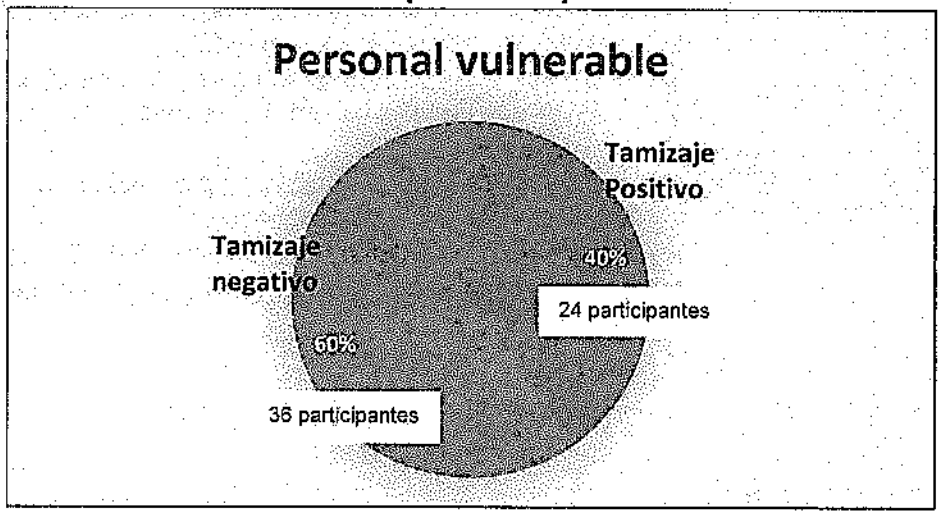
- La respiración debe ser lo más profunda, lenta y rítmica posible.
- Realizar ejercicios de movilización en la articulación antes del estiramiento.
- Concentrarse en sentir el trabajo de los músculos y la articulación a la cual se le va a realizar estiramiento.
- En el momento del estiramiento no se debe sentir dolor, si se llegase a presentar es a causa de que no se está realizando el estiramiento de forma adecuada.
- Elige en primer lugar ejercicios para relajar la zona donde más sientes que se acumula el cansancio.
- Para que un ejercicio sea realmente beneficioso debes hacerlo suavemente y acompañado de la respiración adecuada.

EQUIPO DE



Análisis del cuestionario SRQ (síntomas) aplicado en personal vulnerable

Gráfico N°. 15. Participación del personal vulnerable



INTERPRETACIÓN; Se aplicó el cuestionario de síntomas abreviado (SRQ) el cual fue dirigido al personal vulnerable de la institución, la presente evaluación se realizó durante el mes de febrero, ello se realizó

EQUIPO DE BIENESTAR

de manera remota y con la ayuda de la plataforma virtual Google Formulario, en donde los enlaces de la prueba fueron enviadas vía Whatsapp, cabe mencionar que debido a su condición se encuentran en sus domicilios. Se contó con la participación de 60 personas, en donde se evidenciaron los siguientes datos, tal y como se muestra en el gráfico, el 60% (36 participantes) obtuvieron tamizaje negativo, es decir, no se evidenciaron síntomas que puedan considerarse como caso de seguimiento; sin embargo, se obtuvo que el 40% (24 participantes) calificaron en tamizaje positivo, en donde se observa que muestran tendencias a la ansiedad, estrés o depresión, los cuales se vienen realizando el respectivo seguimiento y monitoreo psicológico.

g) Programa del Servicio de Cuna

Objetivo:

- Brindar atención cognoscitiva, afectiva integral a los hijos de los trabajadores.

Justificación:

- Apoyar al trabajador en la atención cognoscitiva, afectiva integral de sus menores hijos.

Estrategia:

- Atender la capacidad máxima del Servicio de Cuna.
- Cumplimiento del Reglamento Interno aprobado por R.D. Nº 047-11-SA- DG-INR, donde establece normas para el desarrollo integral del Servicio de Cuna.
- Pedagogías modernas para pre-escolar.
- Desarrollo de estrategias que favorezcan el desarrollo de la imaginación y creatividad de los niños.
- Potenciar el desarrollo del pensamiento lógico-matemático y estimulación pre-escolar.
- Establecer redes de comunicación y estrechar lazos con personas y profesionales que pudieran colaborar con el proceso educativo de los niños.

h) Servicio de Lactario

Objetivo:

- Garantizar el cumplimiento adecuado y efectivo del D.S. N.º 001-2016-MIMP, para brindar servicios de calidad en beneficio de las trabajadoras que tienen hijos (as) lactantes que laboran en la Institución.

Justificación:

- Promover el ejercicio de la lactancia materna en las mujeres período de lactancia que trabajan en la Institución.

EQUIPO DE BIENESTAR

Estrategia:

- ❖ Atender a la madre lactante.
- ❖ Cumplimiento de la Directiva N°003-INR/OEA/OP aprobado con la R.D. N°018-16-SA-DG-INR, donde estabiece la Implementación y Funcionamiento del Lactario Institucional del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" Amistad Perú Japón.

6.2.2. Descripción de Líneas de Acción:

ACTIVIDADES
1. PROGRAMA DE ASISTENCIA AL COLABORADOR
a) Asistencia Social:
❖ Atención individualizada, orientación, consejería al trabajador y sus derechos habientes.
❖ Visitas Domiciliarias
❖ Seguimiento de Casos Sociales
❖ Informes Sociales
❖ Visitas Hospitalarias
❖ Entrega de Ofrenda floral por fallecimiento de titular y familiar directo del trabajador.
b) Exoneraciones
❖ Exámenes de Laboratorio
❖ Rx
❖ Terapias
❖ Ortodoncia
c) Trámites ante ESSALUD: Prestaciones Económicas
❖ Subsidio por Enfermedad
❖ Subsidio por Lactancia
❖ Subsidio por Gravidez
❖ Cambio de Domicilio, rectificaciones y Adscripción
❖ Actualización de datos de derechohabientes de los trabajadores
❖ Ingreso al T-Registro
2. PROMOCION, PREVENCION Y PRESTACION DE SALUD
a) Campañas de Salud:
❖ Chequeo Larco Essalud
❖ Campaña de Salud Nutricional
❖ Campaña de descarte de diabetes
❖ Campaña de Prevención de la salud con Essalud
3. PROGRAMA SOPORTE NUTRICIONAL
❖ Programa de capacitación a Trabajadores

MINISTERIO DE SALUD - OFICINA DE PERSONAL - INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

❖ Intervención nutricional personalizada
❖ Asesoría médica y seguimiento de casos
4. PROGRAMAS DE INCENTIVOS
❖ Reconocimiento al Mejor Trabajador
❖ Reconocimiento por 25 y 30 años de servicios
❖ Otorgamiento de Uniformes: Institucional y de Faena
❖ Reconocimiento por Cese por Límite de Edad
❖ Reconocimiento al Personal que Cesa mayor de 20 años de servicios.
5. PROGRAMA SOCIO RECREATIVOS
❖ Por Aniversario Institucional
❖ Programas Recreativos
6. PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL
❖ Seguimiento de casos vía llamada telefónica
❖ Capacitación: Motivación laboral
❖ Capacitación: Trabajo en equipo y liderazgo (día del padre)
❖ Capacitación: Empoderamiento de la mujer (día de la madre)
❖ Capacitación: Autoestima y desarrollo personal (día del empleado público)
❖ Capacitación: Manejo de emociones y solución de conflictos (aniversario institucional)
❖ Capacitación: Técnicas de relajación y pausas activas
❖ Evaluación de clima laboral
❖ Reconocimiento por onomástico (trimestral)
❖ Inducción al personal recién ingresante.
7. SERVICIO DE LACTARIO
❖ Campañas de Difusión de Lactancia Materna

Para el desarrollo específico de cada actividad, que conlleve al requerimiento de necesidades de bienes y servicios, el Equipo de Bienestar de Personal efectuará la presentación del informe técnico respectivo (expediente), con la debida anticipación a las fechas que corresponda su ejecución.

6.2.3. Evaluación e Informes

El Equipo de Bienestar de Personal, realizará informes trimestrales evaluativos (cualitativo y cuantitativo), de acuerdo a lo establecido en el Plan de Trabajo Anual.

6.2.4. Estrategias a Implementar

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

- ❖ Formación de Equipos de Apoyo para el desarrollo de las diferentes actividades.
- ❖ Coordinación con diferentes Oficinas de Recursos Humanos del sector público y privado
- ❖ Fomentar alianzas estratégicas con instituciones del ámbito local
- ❖ Mantener coordinación con SUBCAFAE como soporte para la subvención de algunas actividades
- ❖ Motivación y apoyo personalizado a los trabajadores
- ❖ Potenciar el uso de RRHH, especializado de nuestra institución en programas de Bienestar, a fin de trabajar como un solo Equipo integrado de Bienestar que permita brindar atención rápida a los trabajadores con problemas de salud.

6.3 Matriz de Programación de Actividades

En el cual se detallará las actividades presupuestarias, actividades operativas, las tareas que serán realizadas en el ejercicio, su cronograma de ejecución, así como el presupuesto estimado. (Ver Anexo Nº 1).

6.4 Presupuesto y Fuente de Financiamiento

El cumplimiento de las actividades contempladas en el Plan de Trabajo de Bienestar de Personal - 2021, está sujeta a la disponibilidad presupuestaria, que se asigne a la Oficina de Personal y sus modificatorias (Recursos Ordinarios y Recursos Directamente Recaudados).

ACTIVIDAD	Monto S/.
1) Programa de Asistencia al colaborador	4,900.00
2) Promoción, Prevención y Prestación de la Salud	1,789,340.00
3) Incentivos Laborales	1,224,250.00
4) Programa Socio Recreativo	20,000.00
5) Programa de Clima Organizacional	1000.00
Total S/.	**3,039,490.00**

VII. RESPONSABILIDAD

La implementación, ejecución y seguimiento del presente Plan es responsabilidad de la Oficina Ejecutiva de Administración, Oficina de Personal y del Equipo de Bienestar de Personal

VIII. ANEXOS

Anexo Nº 1: Matriz de Programación de Actividades.
Anexo N° 2: Ficha Técnica del Cuestionario para el Estudio del Clima Organizacional.

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL

ANEXO N° 1

MATRIZ DE PROGRAMACION DE ACTIVIDADES

N°	OBJETIVO ESPECIFICO	LINEA DE ACCION	INDICADOR		ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	CANT	COSTO	CRONOGRAMA												RESPONSABLES
			DENOMINACION	META					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
	Obtener el perfil del nivel Socio - económico del colaborador	1. PROGRAMA DE ASISTENCIA SOCIAL AL COLABORADOR	% de trabajadores atendidos	100 %	**1) PROGRAMA DE ASISTENCIA SOCIAL AL COLABORADOR**																
					a) Asistencia Social																
					* Aplicación de una ficha social ampliada.	Ficha social	551	600.00	x	x	x	x	x	x							EBP
					* Visitas Domiciliarias y Hospitalarias	Informe	30	600.00	5		5		5		5		5		5		EBP
					* Atención y Seguimiento de Casos Sociales	Informe	Según demanda	200.00	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	X	x	
					Arreglo floral por deceso del trabajador, cónyuge, padres, hijos.	Ofrenda	Según necesidad	1,500.00			x			x			x			x	EBP
			% de trabajadores beneficiarios de exoneraciones	100 %	**b) Exoneraciones**																
					* Exámenes de Laboratorio	Informe	12	0.00	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	EBP
					* Rx	Informe	12	0.00	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					* Terapias	Informe	12	0.00	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					* Ortodoncia	Informe	12	0.00	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

					c) Prestaciones económicas - Essalud																			
					*Difusión de los derechos y deberes del trabajador	Charla	4	2,000.00	x			x			x			x					EBP
					2) PROMOCION, PREVENCION Y PRESTACION DE LA SALUD				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
					a) Campañas de Salud																			EBP/ ESST/DPTO DEIDAAT/ CONVENIOS CON EL ISNM
					* Campaña de Salud Nutricional	Campaña	2	1,000.00			x					x							
					* Campaña de Salud Mental	Campaña	1	600.00					x										
					* Campaña de descarte de diabetes	Campaña	2	0.00				x						x					
					* Campaña de Prevención de la salud con Essalud	Campaña	2	2,000.00					x					x					
					*Carné de Sanidad para Servidores del Almacén	Carné	5	500.00			x												
					b) Programa de Soporte Nutricional	Persona	551	1,785,240.00	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			OFICINA DE PERSONAL
2	Implementar Incentivos laborales para				3) INCENTIVOS LABORALES 100				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
					* Reconocimiento al Mejor Trabajador	Acto de Reconocimiento	1	500.00							x								OFICINA DE PERSONAL

	fomentar el compromiso y la identificación institucional				* Reconocimiento por 25 y 30 años de servicio	Acto de Reconocimiento	1	5,000.00						x								
					* Otorgamiento de Uniforme Institucional	Uniforme	551	663,600.00				x										
					* Otorgamiento de Uniforme de Faena	Uniforme	551	553,000.00				x										
					* Reconocimiento por Cese por Límite de Edad	Acto de Reconocimiento	7	1400.00	2			1	1	1	1			1				
					* Reconocimiento al Personal que Cesa mayor de 20 años de servicios.	Acto de Reconocimiento	5	750.00					x	x			x	x			x	
3	Integrar a las familias de los servidores en actividades recreativas y de esparcimiento	4. PROGRAMA SOCIO RECREATIVOS	% de trabajadores participantes en actividades socio recreativas	100 %	**4) ACTIVIDADES SOCIO RECREATIVAS**				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
					* Por Aniversario Institucional	Talleres	1	20,000.00							x							EBP
					* Recreativos Brindar facilidades para espectáculos públicos, culturales virtuales	Informe	551	0.00		x		x	x		x		x				x	
4	Diseñar y aplicar estrategias tendencias al mejoramiento del clima organizacional	5. EVENTOS DE MOTIVACION E INTEGRACION Y FORTALECIMIENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	Índice de Valorización de Clima Organizacional	80%	**5) PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
					* Capacitación: Motivación laboral	Informe	551	0.00	x													EBP
					* Capacitación: Trabajo en equipo y liderazgo (dia del padre)	Informe	551	0.00		x												

				* Capacitación: Empoderamiento de la Mujer (día de la madre)	Informe	551	0.00			x											
				* Capacitación: Autoestima y desarrollo personal (día del empleado público)	Informe	551	0.00				x										
				* Capacitación: Manejo de emociones y solución de conflictos	Informe	551	0.00					x									
				*Capacitación: Técnicas de relajación y pausas activas	Informe	551	0.00						x								
				* Evaluación de clima laboral	Informe	551	0.00							x							
				* Capacitación: Acoso laboral (moobing)	Informe	551	0.00								x						
				* Capacitación: Autocuidado de la salud mental	Informe	551	0.00									x					
				* Seguimiento de casos COVID vía llamada telefónica	Informe	551	0.00	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			
				* Capacitación: Manejo del estrés laboral	Informe	551	0.00											x			
				*Reconocimiento por onomástico (trimestral)	Informe	551	0.00			x			x			x					

				* Inducción al personal recién ingresante INR	Charla	2	1000.00				x					x				
				6) LACTARIO																
				* Campaña de Difusión de Lactancia Materna	Actividades	3	0.00			x			x			x				
MONTO S/.							3,039,490.00													

ANEXO N°2
FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Ficha técnica del instrumento n.° 1: clima organizacional.

Tabla 6
Ficha técnica del instrumento de clima organizacional

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento:	Documento Técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional – V.02.
Autor del instrumento:	Ministerio de Salud (2011).
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de clima organizacional en las instituciones de salud.
Usuarios:	Profesionales de salud.
Características y modo de aplicación:	El cuestionario está diseñado con 28 ítems, divididos en tres dimensiones de la variable clima organizacional. Las dimensiones son: Talento humano (11 ítems), diseño organizacional (9 ítems) y cultura organizacional (8 ítems). Cada ítem tiene cuatro alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Nunca (1), A veces (2), Frecuentemente (3) y Siempre (4). La aplicación es individual y anónima.
Procedimiento:	Los trabajadores de salud evalúan el clima organizacional de la institución de salud en la que trabajan. Los materiales que emplean: un lapicero y un borrador.
Validación:	El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:	El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 25 trabajadores, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de muy alta confiabilidad (0,894).
Baremos o niveles y rangos:	No favorable 28-55 Regular 56-83 Favorable 84-112

Fuente: Documento técnico Metodología para el estudio de clima organizacional V. 02 R.M. N° 468 - 2011(MINSA)

EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL