



RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Chorrillos, 27 de Julio del 2022.

Visto, el Expediente N°22-INR-009120-001 que contiene el Informe N° 0067-EBP-OP-INR/2022 de la Jefa de Equipo de Bienestar de Personal, Nota Informativa N° 314- 2022-OP-INR del Jefe de la Oficina de Personal, Informe N° 18-2022-EP-OEPE/INR del Jefe del Equipo de Planes, Informe N° 035-2022-OEPE/INR del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y el Informe N° 039-2022-OAJ-INR de la Oficina de Asesoría Jurídica del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ- JAPÓN;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 17° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que la administración pública a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para la implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia;

Que, en conformidad con el artículo 140° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 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, 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 Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM 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 torno a las políticas y prácticas de personal; siendo uno de los procesos que consideran dentro de este subsistema el de Bienestar Social;

Que, mediante 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 Recursos Humanos en las entidades públicas", el literal c) del acápite ii) del sub numeral 6.1.7 del numeral 6.1.7, señala que el proceso de Bienestar de Personal Social comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las

necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA, se aprueba las "Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud", mediante el cual establece disposiciones relacionadas con las etapas de planificación, formulación o actualización, aprobación, difusión, implementación y evaluación de los Documentos Normativos como Directivas, Guías Técnicas y Documentos Técnicos, siendo estas disposiciones de observancia obligatoria por todas las Direcciones Generales, Oficinas Generales, Órganos Desconcentrados y Organismos Públicos Adscritos del Ministerio de Salud;

7

Que, mediante Informe N° 067-EBP-OP-INR el Equipo de Bienestar de Personal de la Oficina de Personal, remite el proyecto del Documento Técnico: Plan de Anual de Trabajo de Bienestar de Personal - 2022 del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ- JAPÓN, indicando que se encuentra con la normativa vigente, el mismo que ha sido sustentado en los informes técnicos del Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Personal, el Servicio de Nutrición del Departamento de Investigación, Docencia y Atención en Ayuda al Tratamiento de la Dirección Ejecutiva de Investigación, Docencia y Atención en Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento, la Oficina de Epidemiología y del Grupo de Trabajo denominado "Mesa Técnica de Trabajo para la elaboración del Plan Anual de Trabajo de Bienestar de Personal - 2022 de la Institución, el cual tomó conocimiento el Jefe de Personal y solicitó su aprobación mediante Nota Informativa N° 314-2022-OP/INR;


Que, mediante Informe N° 035-2022-OEPE-INR el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, emite opinión favorable del Documento Técnico: Plan Anual de Trabajo de Bienestar de Personal-2022 del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ- JAPÓN; precisando que el referido Documento Técnico se encuentra acorde a las disposiciones normativas vigentes y a su vez articulado con la Actividad Presupuestal 5000003 Gestión Administrativa y a la Actividad Operativa: AOI00012500052: Proceso de actividades para el bienestar de los trabajadores, la Actividad Presupuestal 9002 Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos y la AOI00012500073: Vigilancia, prevención y control de riesgos ocupacionales; programas en el Aplicativo POI -CEPLAN 2022, aprobado en el POI MINSA y del INR 2022; asimismo, cuenta con disponibilidad presupuestal para su cumplimiento en el ejercicio 2022; por lo que, es pertinente su aprobación mediante acto resolutivo;


Que, mediante Informe N° 039-2022-OAJ-INR de fecha 27 de julio de 2022, la Oficina de Asesoría Jurídica, luego de verificar que el Informe Sustentatorio remitido por el Equipo de Bienestar de Personal sustenta el proyecto del Documento Técnico: Plan Anual de Trabajo de Bienestar de Personal-2022 del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ- JAPÓN, y contiene las opiniones técnicas de las áreas involucradas, concluye que cumple con los lineamientos establecidos en la normativa vigente, toda vez que el referido Documento Técnico coadyuvará para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales;


Que, conforme a lo dispuesto en el numeral 17.1 del artículo 17 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, "La autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, solo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción";

Que, con el propósito de continuar con el desarrollo de las actividades a fin de alcanzar los objetivos y metas de la entidad, resulta pertinente expedir el acto resolutivo que aprueba el Documento Técnico: Plan Anual de Trabajo de Bienestar de Personal -2022 del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ - JAPÓN;

Con el visto bueno de la Directora Adjunta de la Dirección General, del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de



RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Chorrillos, 27 de Julio del 2022.

Administración y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ – JAPÓN;

De conformidad con lo previsto en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo 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 N° 238-2014 – SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH " Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas, Decreto Supremo N° 005-90-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa para el Sector Público, y la Resolución Ministerial N° 715-2016/MINSA que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Rehabilitación, modificado por la Resolución Ministerial N° 356-2012/MINSA y en uso de sus facultades conferidas por Ley;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR con eficacia anticipada al mes de enero de 2022 el Documento Técnico: "Plan Anual de Trabajo Anual de Bienestar de Personal – 2022 del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ- JAPÓN; que consta de Treinta y uno (31) folios, incluidos sus anexos que forman parte de la presente Resolución.

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.

LPV/YMAE/SMS
c.c:
Unidades Orgánicas

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



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludInstituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaiza Flores"
Amistad Perú - Japón

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022
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	JULIO - 2022	
REVISADO POR	OFICINA EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	JULIO - 2022	
	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	JULIO - 2022	
	DIRECTORA ADJUNTA	JULIO - 2022	
APROBADO POR	DIRECCION GENERAL	JULIO - 2022	



Siempre
con el pueblo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

**PERÚ****Ministerio
de Salud****Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud****Instituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaiza Flores"
Amistad Perú - Japón**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

INDICE

	Pág.
I. INTRODUCCION	2
II. FINALIDAD	3
III. OBJETIVOS	3
3.1 Objetivo General	
3.2 Objetivo Específico	
IV. AMBITO DE APLICACIÓN	3
V. BASE LEGAL	4
VI. CONTENIDO DEL PLAN	5
6.1 Aspectos Técnicos Conceptuales	
6.2 Análisis de la Situación actual del Aspecto Sanitario o Administrativo a tratar	
6.2.1. Antecedentes	
6.2.2. Problema	
6.2.3. Causa del problema	
6.2.4. Población o entidades objetivo	
6.2.5. Alternativas de Solución	
6.3 Articulación Estratégica al PEI y Articulación Operativa al POI	
6.4 Actividades (por Objetivos)	
6.5 Presupuesto y Fuente de Financiamiento	
6.6 Implementación del Plan	
6.7 Acciones de Supervisión, monitoreo y evaluación del Plan	
VII. RESPONSABILIDADES	27
VIII. ANEXOS	28

**Siempre
con el pueblo****BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024**



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

I. INTRODUCCION

El Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" "AMISTAD PERÚ-JAPÓN", 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 N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en concordancia con el Art. 17° de la Ley Marco del Empleo Público, aprobado por la Ley N° 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.

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.

Es imprescindible liderar actividades encaminadas a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo y bienestar de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida, más aún bajo el contexto de la Emergencia Sanitaria en el que nos encontramos a causa del COVID-19; así mismo, que sean actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación de los servidores con la Institución.

El Plan Anual de Trabajo de Bienestar de Personal-2022 del INR, tiene como objetivo la implementación de estrategias que permiten contribuir al desarrollo armónico e integral con el cual se pretende mejorar los niveles de calidad de vida y el equilibrio del servidor/a, mediante actividades que responden a la satisfacción de sus necesidades individuales de: protección, cultura, entretenimiento, aprendizaje, con el fin de crear un ambiente de trabajo propicio, con un alto sentido de pertenencia, creando de esta manera un factor de distinción en el comportamiento de los/as servidores/as, lo cual permite introducir cambios en la conducta de los trabajadores y generar sentido de pertenencia.



GRUPO DE BIENESTAR





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

II. FINALIDAD

La finalidad del presente Plan, está orientado a crear condiciones de bienestar, buscar básicamente el desarrollo de los servidores a través de estrategias y acciones orientadas a fomentar el desarrollo integral de los servidores, la mejora de nivel de vida, la participación en actividades de salud, culturales, sociales, deportivas, recreativas y de convivencia armónica entre los servidores.

III. OBJETIVOS

En el marco del Objetivo Estratégico Institucional (MINSa): OEI.01 Prevenir; vigilar; controlar y reducir el impacto de las enfermedades; daños y condiciones que afectan la salud de la población; con énfasis en las prioridades nacionales y el 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; se han establecido los siguientes objetivos:

3.1. Objetivo General

Optimizar la calidad de vida laboral (condiciones de trabajo), mejorando los niveles de motivación, productividad y bienestar de los servidores que impacten positivamente en su productividad y en el logro de los objetivos institucionales.

3.2. Objetivos Específicos

- Realizar el diagnóstico social al personal y su seguimiento en casos específicos, efectuando acciones inmediatas que permitan mejorar la calidad de vida de los servidores en el ámbito laboral y familiar.
- Desarrollar estrategias de promoción, prevención y atención integral de la salud de los servidores, incluyendo acciones preventivas, de tratamiento y de reforzamiento nutricional (Programa de Soporte Nutricional) hacia una mejor calidad de vida.
- Generar espacios de integración entre el personal, propiciando un clima laboral positivo en favor del fortalecimiento organizacional.
- Fortalecer la identificación del personal mediante espacios de reconocimiento que incentiven y potencien sus competencias hacia el logro de un compromiso e identificación con la entidad.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan Anual de Trabajo de Bienestar de Personal 2022, es de aplicación y cumplimiento obligatorio de los Órganos y Unidades Orgánicas, del personal Nombrado, Contratado bajo la modalidad a Plazo Fijo, Médico Residente y Contrato Administrativo de Servicios CAS del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ-JAPÓN.



**PERÚ****Ministerio
de Salud****Vice Ministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud****Instituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaña Flores"
Amistad Perú - Japón**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAÑA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

PERSONAL DEL INR 2022

	Nombrados CPF(*)	CAS	Médicos Residentes	Total
Administrativos	76	85	—	161
Asistenciales	299	68	40	407
Total	375	153	40	568

(*) CPF: Contratado a Plazo Fijo

Fuente: Equipo de Presupuesto de la Oficina de Personal

V. BASE LEGAL

- Informe de la Organización Internacional del Trabajo – OIT en Ginebra.
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de Seguridad Social en Salud
- Ley N° 26842, Ley General de Salud y sus modificatorias.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y sus modificatorias.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público - artículo 17°
- Ley N° 29783, Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo y sus modificatorias.
- Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de Lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.
- Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y modificatorias.
- Ley N° 31365, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.
- Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Art. 142°).
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1161, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud y su modificatoria.
- Decreto Supremo N° 020-81-SA - Creación de la Unidad de Bienestar Social.
- Decreto Supremo N° 008-2017-SA, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, y sus modificatorias.
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificatorias
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057 y modificatorias.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

- Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP, Decreto Supremo que desarrolla la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Resolución Ministerial N° 715-2006/MINSA, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Rehabilitación, modificado mediante Resolución Ministerial N° 356-2012/MINSA.
- Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, Documento técnico: Metodología para el estudio de clima organizacional.
- Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA "Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud".
- Resolución Ministerial N° 1338-2021/MINSA, aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2022 del Ministerio de Salud, consensado con el Presupuesto Institucional de Apertura 2022.
- 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° 006-2021-SERVIR/PE, que aprueba la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19 - Versión 3".
- Resolución Directoral N° 239-2021-SA-DG-INR, conformar el Grupo de Trabajo denominado "Mesa Técnica de Trabajo" para la elaboración del Plan Anual de Trabajo de Bienestar de Personal 2022 del INR.
- Resolución Directoral N° 242-2021-SA-DG-INR, aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2022 del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ-JAPÓN, consensado con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA).
- Directiva N° 08-GG-ESSALUD-2012, aprobada por Resolución de Gerencia General N°619-GGESSALUD-2012 "Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas.

VI. CONTENIDO DEL PLAN

6.1 Aspectos Técnicos Conceptuales (Definiciones Operativas)

- **Bienestar Social:** Comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; enmarcados en actividades asistenciales, recreativas, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros.
- **Salud:** Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afecten negativamente el estado físico o mental del servidor.
- **Calidad de Vida:** es un conjunto de factores que da bienestar a una persona, tanto en el aspecto material como en el emocional.



EQUIPO DE BIENESTAR
DE PERSONAL





PERÚ

Ministerio
de SaludMinisterio
de Presidencia y
Desarrollo en SaludInstituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaña Flores"
Amistad Perú - Japón

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TÉCNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAÑA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

En otras palabras, la calidad de vida son una serie de condiciones de las que debe gozar un individuo para poder satisfacer sus **necesidades**. Esto, de modo que no solo sobreviva, sino que viva con comodidad.

La calidad de vida abarca diversos aspectos, los cuales pueden ser subjetivos, como el disfrutar del tiempo libre para un hobby, u objetivos, como el disponer de una vivienda con todos los servicios básicos.

- **Régimen Alimentación Saludable:** Es aquella que aporta a cada individuo todos los alimentos necesarios para cubrir sus necesidades nutricionales, en las diferentes etapas de la vida y en situación de salud. Para mantener la salud y prevenir la aparición de muchas enfermedades hay que seguir un estilo de vida saludable; es decir, optar por una alimentación equilibrada, realizar actividad o ejercicio físico de forma regular y evitar fumar y tomar bebidas alcohólicas de alta graduación.
- **Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO):** Son aquellos exámenes médicos practicados a los trabajadores con el propósito de: Determinar si un trabajador tiene contraindicación o no para desempeñarse en una situación de riesgo.

6.2 Análisis de la Situación Actual del Aspecto Sanitario

6.2.1. Antecedentes

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.

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 Anual de Trabajo de Bienestar de Personal - 2022, 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.

En relación a la emergencia sanitaria, se debe precisar que, en el Perú, desde el inicio de la pandemia hasta el 12 de junio del 2022, se han reportado 3,590,882 casos positivos a nivel nacional.



EQUIPO DE BIENESTAR





PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludInstituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaiza Flores"
Amistad Perú - Japón

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

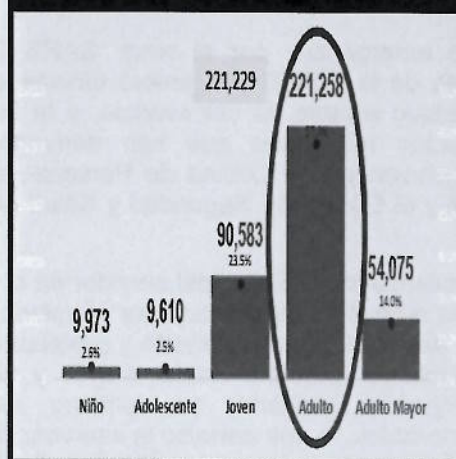
(https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp); de ellos, 1,097,573 casos se han reportado en el año 2020, con una tasa de ataque de 3,36 x 100 habitantes; para el año 2021 se han reportado 1,203,604 casos, con una tasa de ataque nacional de 3.59 x100 habitantes.

En la semana del mes de abril del 2022 a nivel nacional, desde el 05 de abril al 11 de abril se confirmó 53 casos positivos de COVID-19 y se reportaron 128 casos de fallecidos por COVID 19, siendo ello un factor de riesgo permanente para los trabajadores del Instituto Nacional de Rehabilitación.

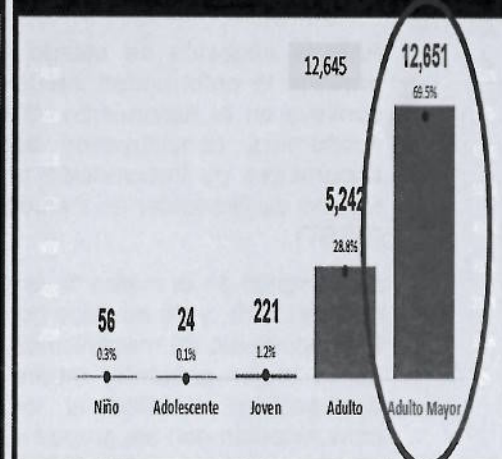
Resumen de indicadores del COVID-19 en DIRIS Lima Sur al 05 de Junio del 2022

CASOS POSITIVOS			HOSPITALIZADOS	CASOS ACTIVOS	ALTAS EPIDEMIOLÓGICA	DEFUNCIONES
385,639			385,584	2	367,350	18,158
MOLECULAR	P. RÁPIDA	ANTÍGENO			Tasa de Letalidad	
99,410	211,625	74,604	3	93	367,335	18,154
25.8%	54.9%	83%			(x 100)	4.7%

DISTRIBUCIÓN DE CASOS POR CURSO DE VIDA



DISTRIBUCIÓN DE DEFUNCIONES POR CURSO DE VIDA



**Siempre
con el pueblo**



**BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024**



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludInstituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaiza Flores"
Amistad Perú - Japón

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

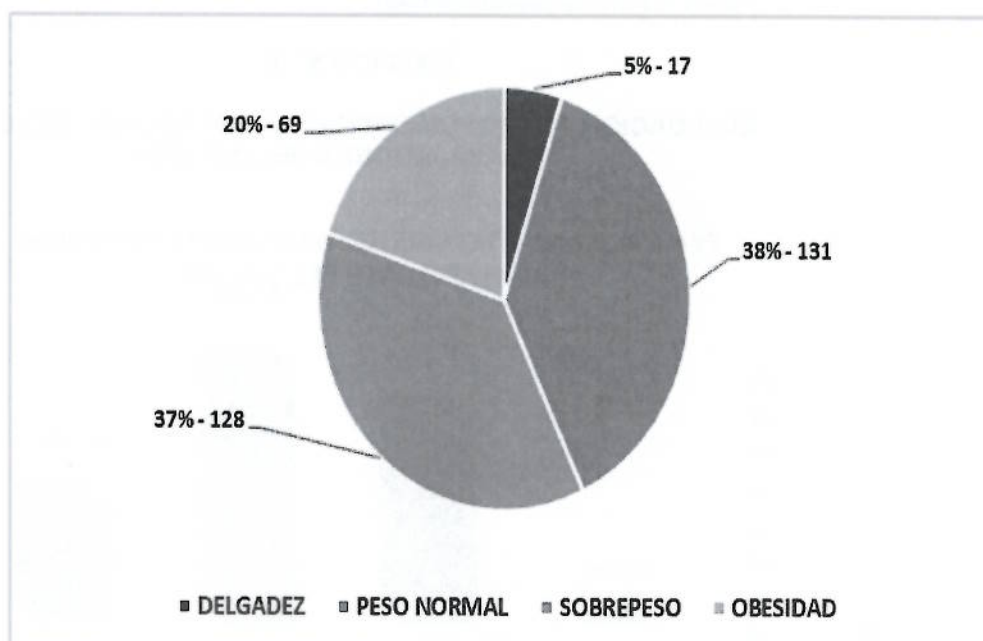
**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

TABLA N° 01

EVALUACION ANTROPOMETRICA

TOTAL	DELGADEZ		PESO NORMAL		SOBREPESO		OBESIDAD	
345	%	#	%	#	%	#	%	#
	5	17	38	131	37	128	20	69

GRAFICO N° 01



De acuerdo al Cuadro N° 01: donde el 5 % (17 trabajadores) presenta Delgadez, el 38% (131 trabajadores) se encuentra en un Peso Normal, el 37 % (128 trabajadores) se encuentra en Sobrepeso y el 20% (69 trabajadores) se encuentra en Obesidad; evaluando este resultado sabiendo que el sobrepeso y la obesidad son factores que predisponen el desencadenamiento de enfermedades crónicas como diabetes mellitus, hipertensión arterial, entre otras enfermedades cardiovasculares se viene trabajando en conjunto para velar por la salud del trabajador como menciona la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en sus principios de prevención y protección por ello es de vital importancia que se mantenga el soporte nutricional para que se evidencie una continuidad por el bienestar de nuestros servidores.

En el mes de diciembre del año 2021, se realizó la evaluación antropométrica a los trabajadores del INR, como parte del control de evaluaciones a la salud, encontrándose los siguientes resultados: del total de 315 trabajadores del INR evaluados (100%), 01 trabajador (0.3%) presentaba insuficiencia ponderal, es decir su IMC se encontraba por debajo del promedio normal establecido, 111 trabajadores (35.2%) se encontraban en el rango normal, 138 trabajadores (43.8%) se encontraban con sobrepeso y el resto de los evaluados, ósea 65 trabajadores (20.6%) se encontraban en el rango de la obesidad.





PERU

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Asesoramiento en SaludInstituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaza Flores"
Amistad Perú - Japón

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

TABLA N° 02

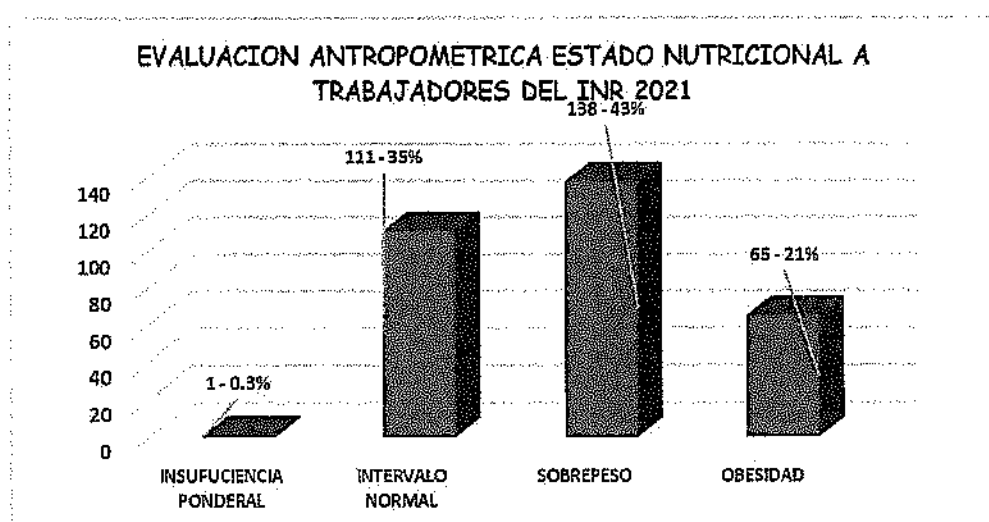
**EVALUACION ANTROPOMETRICA DEL ESTADO NUTRICIONAL A
TRABAJADORES DEL INR 2021**

DIAGNOSTICO	N° PERSONAL	%
INSUFICIENCIA PONDERAL	1	0.3%
INTERVALO NORMAL	111	35.2%
SOBREPESO	138	43.8%
OBESIDAD	65	20.6%
TOTAL	315	100%

Fuente: Elaboración propia ETSST-INR

GRAFICO N° 02

**EVALUACION ANTROPOMETRICA DEL ESTADO NUTRICIONAL A
TRABAJADORES DEL INR 2021**



Fuente: Elaboración propia ETSST-INR

En función de promover el autocuidado y prevención de riesgos relacionados con la alimentación y en el marco de la actual emergencia sanitaria por COVID-19, se considera que una nutrición saludable es importante ya que afecta directamente la capacidad del organismo para prevenir y combatir las infecciones, así como una temprana recuperación. Cabe mencionar, que ningún alimento puede prevenir el COVID-19, no obstante, los alimentos mejoran el sistema inmune, y un sistema inmune fuerte y adecuado disminuye la severidad de la enfermedad en caso de producirse y favorece una mejor recuperación de la misma.

En el Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" AMISTAD PERÚ – JAPÓN, hasta la actualidad se tiene la siguiente información:

En el año 2021, del total de los 743 trabajadores (100%) del INR; se han infectado con el virus SARS COV-2, 116 trabajadores (16%) dieron un resultado REACTIVO y 627 trabajadores (84%) dieron un resultado NO REACTIVO, tal como se muestra en la Tabla N° 03.





PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludInstituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaiza Flores"
Amistad Perú - Japón

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

TABLA N° 03

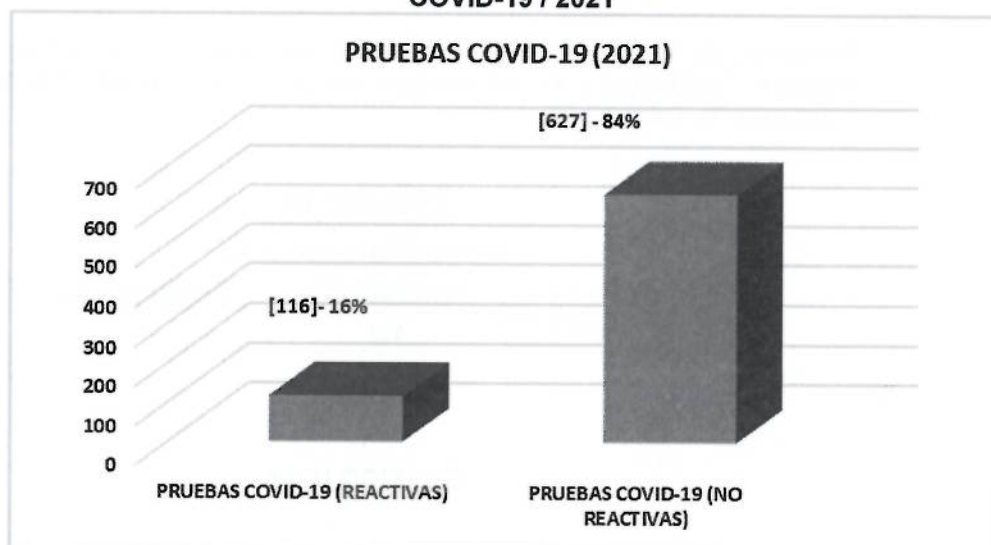
**CANTIDAD DE TRABAJADORES QUE FUERON DIAGNOSTICO CON
COVID-19 EN EL PERIODO 2021**

DESCRIPCION	CANTIDAD	%
TRABAJADORES CON PRUEBA DIAGNOSTICA A COVID-19	116	16%
TRABAJADORES CON PRUEBA NO REACTIVA DIAGNOSTICA A COVID-19	627	84%
TOTAL, DE TRABAJADORES DEL INR	743	100%

Fuente: Elaboración propia ETSST-INR

GRAFICO N° 03

**CANTIDAD DE TRABAJADORES QUE SE REALIZARON PRUEBAS PARA EL
COVID-19 / 2021**



También, se tiene una población vulnerable que consta de 167 trabajadores; de los cuales 33 trabajadores son CAS, 129 trabajadores Nombrados/Contratados a Plazo Fijo, 1 trabajadores Residentes, tal como se muestra en la Tabla N° 04.

TABLA N° 04
REGIMEN LABORAL

VULNERABLES	CAS	NOMBRADO Y CONT.PLAZO FIJO	RESIDENTE
167	36	129	2

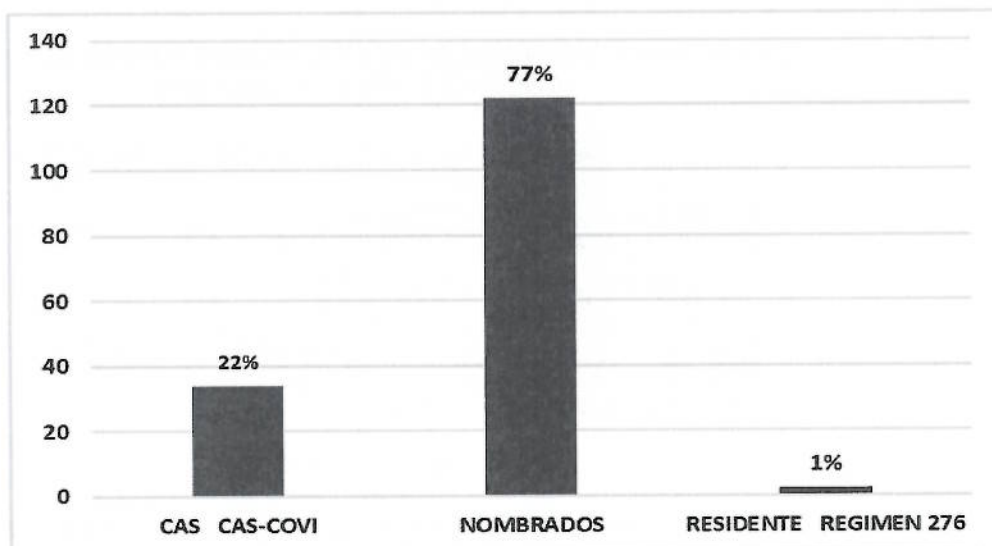




"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

GRAFICO N° 04

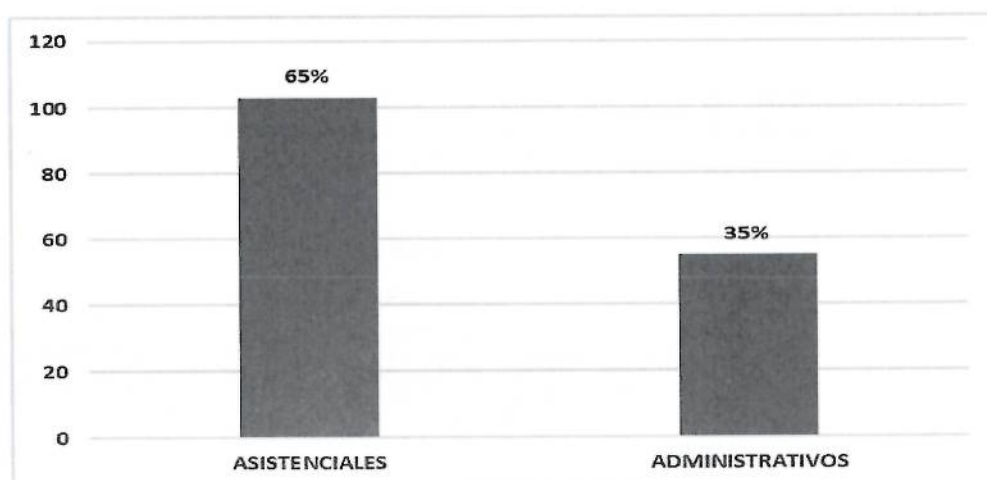


Asimismo, de la población de vulnerables, se tiene que 123 trabajadores son personal asistencial y 44 trabajadores son personal administrativo, tal como se muestra en la Tabla N° 05.

TABLA N° 05
CONDICION LABORAL

VULNERABLES	ASISTENCIALES	ADMINISTRATIVOS
167	123	44

GRAFICO N° 05





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

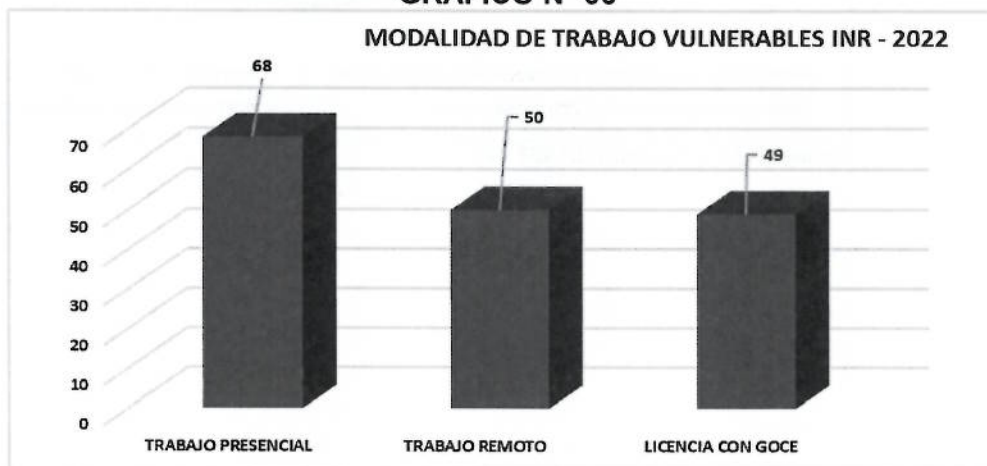
De acuerdo a lo indicado en la Tabla N° 06, se tiene la siguiente información: De los 167 trabajadores vulnerables, 68 de ellos realizan trabajo presencial, 50 realizan trabajo remoto y la diferencia 49 trabajadores están con licencia con goce de haber.

**CUADRO N° 06
MODALIDAD DE TRABAJO**

N°	MODALIDAD DE TRABAJO	# DE TRABAJADORES
1	TRABAJO PRESENCIAL	68
3	TRABAJO REMOTO	50
4	LICENCIA CON GOCE	49
TOTAL		167

GRAFICO N° 06

MODALIDAD DE TRABAJO VULNERABLES INR - 2022



En el año 2021, se comenzaron a aplicar las vacunas contra la COVID-19, de las cuales se observa que del total de los 743 trabajadores del INR (100%), 701 trabajadores (94.35%) tienen las dosis completas (esquema de 02 vacunas y su refuerzo), 29 trabajadores cuentan con 2 dosis (3.90%), 03 trabajadores cuentan solamente con 01 dosis (0.40%) y el resto 10 trabajadores NO cuentan con ninguna dosis (1.35%).

TABLA N° 07

**DOSIS DE VACUNA CONTRA LA COVID-19 AL PERSONAL DEL INR
2021-2022**

DESCRIPCION	N° PERSONAL	%
PERSONAL QUE CUENTA CON VACUNAS COMPLETAS	701	94.35%
PERSONAL QUE CUENTA CON DOS DOSIS	29	3.90%
PERSONAL QUE CUENTA CON UNA DOSIS	3	0.40%
PERSONAL CON NINGUNA DOSIS	10	1.35%
PERSONAL TOTAL	743	100%

Fuente: Elaboración propia ETSST-INR





PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

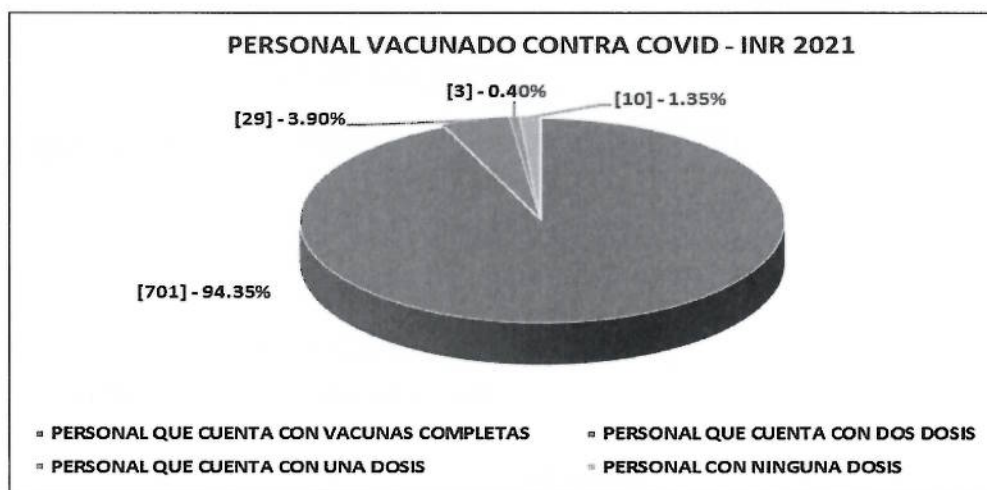
Instituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaiza Flores"
Amistad Perú - Japón

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN

GRAFICO N° 07

DOSIS DE VACUNA CONTRA LA COVID-19 AL PERSONAL DEL INR – 2021



Fuente: Elaboración propia ETSST-INR





PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludInstituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaiza Flores"
Amistad Perú - Japón

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

CONSOLIDADO DE PERSONAL CON FACTORES DE RIESGO PARA COVID-19-2022

PATOLOGIAS PREVALENTES		N° DE CASOS	TOTAL
ACV		1	83
ASMA		5	
EPOC		3	
CARDIOPATIA		3	
HTA		9	
DM2		10	
MAYOR A 65 AÑOS		24	
CANCER		6	
OBESIDAD		6	
ENFERMEDAD - TTO INMUNOSUPRESOR		6	
PERSONAL CON DISCAPACIDAD FISICA		6	
ARTRITIS REUMATOIDE		2	
CONTROL DE CANCER		2	
HTA (CON DOS O MAS PATALOGIAS)	HTA-DM2	4	39
	HTA-CANCER	4	
	HTA-EDAD	14	
	HTA-OBESIDAD	7	
	HTA-ECV	1	
	HTA-DM2-OBESIDAD	2	
	HTA-CARDIOPATÍA-EDAD	1	
	HTA-DM2-CANCER	1	
	HTA-EDAD-CANCER	1	
	HTA-EDAD-ENF.INMUNOSUPRESORA	1	
	HTA-OBESIDAD-CARDIOPATÍA-EPOC	1	
	HTA-EDAD-CARDIOPATÍA-EDAD	1	
	HTA-EPOC-OBESIDAD	1	
DM2(CON DOS O MAS PATALOGIAS)	DM2-ERC	1	13
	DM2-EDAD	4	
	DM2-CARDIOPATÍA	1	
	DM2-DISCAPACIDAD	1	
	DM2-OBESIDAD	4	
	DM2-ASMA-OBESIDAD	1	
	DM2-OBESIDAD-TTO. INMUNOSUPRESOR	1	
OBESIDAD (CON DOS O MAS PATALOGIAS)	OBESIDAD-CANCER	1	4
	OBESIDAD-CANCER-EDAD	1	
	OBESIDAD-EPOC-EDAD	1	
	OBESIDAD-ENF.INMUNOSUPRESORA	1	
EDAD MAYOR A 65 AÑOS (CON DOS O MAS PATALOGIAS)	EDAD-CANCER-TTO. INMUNOSUPRESOR	1	2
	EDAD-EPOC-ECV	1	
	EDAD-EPOC-ECV	1	
TOTAL			141

Siempre
con el puebloBICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

Fuente: ESST 2022

En el siguiente cuadro se observa la relación de diagnósticos del Personal Vulnerable presentados en el INR

CASOS DE TUBERCULOSIS A NIVEL DE DIRIS - LIMA SUR						
Personal de Salud	del 2013 al 2018	2019	2020	2021	Total	% respecto al total nacional
Personal Médico	12	1	1	1	15	4.4%
Lic. Enfermería	16	1	1	0	18	5.7%
Tec. Enfermería	20	4	5	3	32	5.7%
Personal Administrativo	14	2	1	1	18	5.4%

Fuente: Situación Epidemiológica de la Tuberculosis en Trabajadores de Salud. Perú 2013 -SE 41 del 2021. MINSA.

6.2.3. Causa del problema

Con los datos indicados en los cuadros mostrados; consideramos prioritariamente el problema de salud y la alta incidencia de enfermedades por lo que se catalogó como servidores vulnerables.

Lo mencionado anteriormente, es de suma importancia para el manejo de acciones de prevención y promoción de la salud, dirigidas a los servidores de la Institución, con la finalidad de mantener ambientes laborales saludables y que permitan desempeñar su labor sin ninguna exigencia, así como mejorar las acciones de atención al paciente realizando el monitoreo nutricional a los servidores.

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. En ese sentido, 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. Esto se hace de suma importancia en la actual coyuntura, debido al impacto económico generado por la crisis energética global y de alimentos generado por las sanciones impuestas en el conflicto Rusia Ucrania; esto ha repercutido a nivel mundial y por ende a nuestro país, impactando en la inflación de precios, afectando esto a la situación de nuestros trabajadores del INR. La explicación de este impacto se aprecia en el informe emitido por el BCR en marzo 2022 (resumen debajo en fundamentación).

Reporte Inflación marzo 2022 BCRP
Marco general





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

Desde fines de 2021, se ha registrado un menor dinamismo en la actividad en la mayoría de las principales economías del mundo, debido a las restricciones ante el aumento de contagios por la variante ómicron y el incremento de la inflación. Para el año, se prevé que persistan las disrupciones en la cadena de suministros y los altos precios de la energía, así como un retiro más acelerado del estímulo monetario en las principales economías desarrolladas. Por su parte, el conflicto entre Rusia y Ucrania ha elevado la incertidumbre sobre la evolución de la economía global, donde ya se observa el impacto directo sobre los precios del petróleo, gas natural y granos. Ante ello, la **economía mundial** crecería a 3,8 y 3,2 por ciento en 2022 y 2023, respectivamente, menor a lo proyectado en el Reporte previo (4,3 y 3,4 por ciento).

La **inflación** interanual aumentó a 6,15 por ciento en febrero, desde 5,66 por ciento en noviembre, impulsada por el mayor precio de los alimentos con alto contenido importado, los combustibles; así como por la depreciación del sol. La inflación sin alimentos y energía aumentó de 2,91 a 3,26 por ciento en el mismo periodo, ubicándose por encima del rango meta. Los diferentes indicadores tendenciales de inflación se ubican por encima del rango meta, aunque se observa cierta moderación en su dinámica entre los meses de enero y febrero.

La **inflación** interanual aumentó a 6,15 por ciento en febrero, desde 5,66 por ciento en noviembre, impulsada por el mayor precio de los alimentos con alto contenido importado, los combustibles; así como por la depreciación del sol. La inflación sin alimentos y energía aumentó de 2,91 a 3,26 por ciento en el mismo periodo, ubicándose por encima del rango meta. Los diferentes indicadores tendenciales de inflación se ubican por encima del rango meta, aunque se observa cierta moderación en su dinámica entre los meses de enero y febrero.





PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludInstituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaiza Flores"
Amistad Perú - Japón

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

RESUMEN DE LAS PROYECCIONES

	2021	2022*		2023*	
		R1 Dic:21	R1 Mar:22	R1 Dic:21	R1 Mar:22
Var. % real					
1. Producto bruto interno	13,3	3,4	3,4	3,2	3,2
2. Demanda interna	14,4	3,0	3,0	3,0	3,0
a. Consumo privado	11,7	4,0	4,1	3,5	3,5
b. Consumo público	10,7	1,5	1,5	2,0	2,0
c. Inversión privada fija	37,6	0,0	0,0	2,0	2,0
d. Inversión pública	23,7	4,5	4,0	1,6	1,6
3. Exportaciones de bienes y servicios	14,0	7,5	7,5	7,6	7,6
4. Importaciones de bienes y servicios	18,8	5,6	5,6	6,7	6,7
5. Crecimiento del PBI Mundial	5,7	4,3	3,8	3,4	3,2
Nota:					
Brecha del producto ^{2/} (%)	-3,7	-5,5; 0,5	-5,5; 0,5	-5,0; 1,0	-5,0; 1,0
Var. %					
6. Inflación	6,4	2,9	3,6	2,1	2,1
7. Inflación esperada ^{1/}	3,5	3,5	3,9	2,9	3,0
8. Depreciación esperada ^{1/}	12,1	2,7	-3,5	1,6	-0,3
9. Términos de intercambio	11,8	-1,5	-1,4	-0,7	0,6
a. Precios de exportación	30,3	2,1	6,6	-0,6	-0,9
b. Precios de importación	16,6	3,6	8,1	0,0	-1,5
Var. %					
10. Circulante	16,0	3,0	3,0	1,5	1,5
11. Crédito al sector privado	4,4	3,5	4,5	5,5	5,5
% PBI					
12. Inversión bruta fija	25,3	24,3	24,6	24,0	24,1
13. Cuenta corriente de la balanza de pagos	-2,7	-1,3	-1,6	-0,8	-0,6
14. Balanza comercial	6,6	6,6	6,7	6,4	6,8
15. Financiamiento externo privado de largo plazo ^{1/}	-7,5	-0,1	-0,4	-0,2	0,0
16. Ingresos corrientes del Gobierno General	21,0	20,6	20,7	20,6	20,7
17. Gastos no financieros del Gobierno General	22,3	21,8	21,8	21,4	21,3
18. Resultado económico del Sector Público No Financiero	-2,6	-2,8	-2,5	-2,4	-2,2
19. Saldo de deuda pública total	36,1	35,9	35,2	35,6	34,8
20. Saldo de deuda pública neta	21,9	23,7	22,4	24,4	23,0
R1	Reporte de Inflación.				
1/	Proyección.				
2/	Diferencial entre el PIB y el PIB tendencial (en porcentaje del PIB tendencial).				

R1 Reporte de Inflación.

1/ Proyección.

2/ Diferencial entre el PBI y el PBI tendencial (en porcentaje del PBI tendencial).

Precios de los commodities

Los precios de la mayoría de productos se incrementaron respecto al Reporte de Inflación de diciembre. En términos generales, las cotizaciones continuaron favorecidas por la rápida recuperación económica (asociado al avance en el proceso de vacunación y al mantenimiento de los estímulos fiscal y monetario) y a restricciones de oferta asociadas a los problemas en la cadena de suministros. Estas dificultades se debieron principalmente a la rápida propagación de nuevas variantes de COVID-19, lo que provocó cuellos de botella en el transporte. Sin embargo, esta recuperación se vio parcialmente compensada por el menor dinamismo en la recuperación económica de China, principal demandante de la mayoría de *commodities*. La recuperación en el consumo de los principales metales básicos, después de las festividades por el Año Nuevo chino y de los Juegos Olímpicos de Invierno, ha sido más lenta que la esperada.

El conflicto entre Rusia y Ucrania ha tenido, en el corto plazo, un impacto mayoritariamente al alza no solo en productos como granos y energía (donde la participación de estos países en el comercio global es importante) sino también en otros productos, como los metales básicos, debido al impacto del precio de la energía dentro del costo de producción y a los temores sobre el impacto que tuviera el conflicto y las sanciones impuestas a Rusia sobre la cadena de suministros. Sin embargo, por otro lado, este factor geopolítico ha llevado a

Siempre
con el puebloBICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

una reducción en las proyecciones de crecimiento global que suponen una reducción en la demanda de las principales materias primas.

Petróleo

En febrero de 2022 la cotización promedio del **petróleo** WTI aumentó 28 por ciento respecto a diciembre de 2021, alcanzando un promedio mensual de US\$/br. 92. Con ello, el precio ha continuado con la tendencia al alza observada en 2021 cuando se registró un incremento de 68 por ciento en 2021.

La cotización del petróleo aumentó por el conflicto entre Rusia y Ucrania en un mercado que ya se encuentra ajustado. Destaca la recuperación de la demanda global, en particular por las menores restricciones transfronterizas y de viajes internacionales, así como por un aumento de las compras de petróleo y productos derivados del petróleo de compañías de generación eléctrica en partes de Asia y Europa, ante el alza de los precios del gas y del carbón. De otro lado, la OPEP+ no está cumpliendo con los incrementos de producción comprometidos.

Dichos compromisos, además, suponen un aumento gradual y por debajo de lo que esperaban los países consumidores para equilibrar el mercado.

En este contexto de fuerte recuperación de la demanda y los niveles restringidos de producción de petróleo crudo entre los miembros de la OPEP+, se observó una reducción significativa de los inventarios globales. Según la Administración de la Información de Energía de Estados Unidos los inventarios mundiales de petróleo cayeron aún más en enero y los inventarios comerciales en la OCDE terminaron el mes en su menor nivel desde mediados de 2014. Sin embargo, luego de un déficit de oferta de 1,9 millones de barriles diarios en 2021, la Administración de Información de Energía de Estados Unidos estima un ligero superávit global de 0,4 millones de barriles diarios en 2022, asociado a la recuperación de la producción de la OPEP estimada para este año. Estas estimaciones no incorporan el impacto de los recientes acontecimientos entre Rusia y Ucrania sobre el mercado global de petróleo de Rusia.

Alimentos

Luego de una breve corrección, los precios de los alimentos retomaron su tendencia al alza y alcanzaron niveles no vistos desde inicios de 2011. Influyó en este comportamiento la interrupción en las exportaciones de trigo de Rusia y Ucrania, el aumento de los precios del petróleo, el alza en los precios de los fertilizantes y los cuellos de botella en la cadena de suministros. Esto último dificulta que los agricultores obtengan insumos, repuestos y equipo en los tiempos y cantidades necesarios para el proceso productivo y eleva el costo de los cultivos. Además, de concretarse el impacto negativo del Fenómeno de La Niña sobre los cultivos en Sudamérica y Estados Unidos, los precios podrían continuar presionados al alza.

a) El precio del **maíz** se incrementó 10 por ciento en los últimos dos meses, alcanzando una cotización promedio mensual de US\$/TM 250 en febrero de 2022. Ello luego de que la cotización del maíz acumulara un incremento de 36 por ciento en 2021.

El fuerte incremento del precio del maíz en los primeros meses de 2022 se explicó principalmente por el clima seco para el cultivo en el sur de Brasil y Argentina, lo cual podría reducir los excedentes exportables. Otros factores que explicaron el alza de la cotización del maíz fueron las preocupaciones de que el aumento de los costos de los fertilizantes restrinja las decisiones de siembra del próximo año. A ello se sumó el alza del precio del petróleo (que mejoró los márgenes de ganancia





PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludInstituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaiza Flores"
Amistad Perú - Japón"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

de la industria del etanol) y el incremento del precio del trigo que opera como grano sustituto en la industria de alimentación del ganado.

Hacia el cierre del presente Reporte, el conflicto entre Rusia y Ucrania también dio soporte al precio. Ucrania, que según el USDA explicó el 13 por ciento de las exportaciones mundiales en el ciclo 2020/2021, ha paralizado sus exportaciones y enfrenta la destrucción de infraestructura clave que haría difícil retomar inmediatamente sus operaciones una vez concluido el conflicto.

(b) Desde el último Reporte, la cotización del **trigo** aumentó 4 por ciento, alcanzando en febrero de 2022 un promedio mensual de US\$/TM 314. Ello luego de que la cotización del trigo acumuló un incremento de 39 por ciento en 2021.

El fuerte incremento del precio del trigo en los últimos dos meses se explicó principalmente por el riesgo de que el conflicto entre Rusia y Ucrania ocasione una interrupción significativa del comercio mundial. Según el USDA, ambos países explican en conjunto un 28 por ciento de las exportaciones mundiales en el ciclo 2021/2022. Este factor se presenta en un momento en que los suministros de los exportadores se encuentran en niveles históricamente bajos. Excluyendo a China e India, los inventarios de los ocho mayores exportadores disminuirán por cuarto año consecutivo en 2021/22, ubicándose un 23 por ciento por debajo del promedio de los cinco años anteriores y alcanzarían su menor nivel desde finales de 2007/08.

Entre los principales factores de incertidumbre del trigo se cuentan la evolución del conflicto entre Rusia y Ucrania y la incertidumbre sobre la duración e intensidad del Fenómeno la Niña sobre la producción del trigo de invierno en Estados Unidos.

6.2.4. Población o entidades objetivo

Actualmente el Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaiza Flores" Amistad Perú – Japón cuenta con **568 servidores** (100%) de los cuales 375 trabajadores son nombrados y contratados a plazo fijo (66%), 153 trabajadores son CAS (27%), y **40 son médicos** residentes (7%).

6.2.5. Alternativas de solución

- Programa de Asistencia Social al servidor
- Promoción, prevención y protección de la salud
- Actividades de Reconocimiento, Estímulos e Incentivos Laborales No económicos.
- Programa de Bienestar, Integración y Motivación.
- Programa de Guardería y Lactario.
- Seguimiento a la ejecución de las actividades programadas, que permitan, asegurar mejores condiciones de trabajo, de salud y calidad laboral.
- Gestionar la disponibilidad presupuestal, que permitan garantizar la mejora en el cumplimiento de las actividades programadas.
- Implementar las recomendaciones que sean emitidas para mejorar la programación y ejecución del Plan de Bienestar de personal, como resultado de las evaluaciones que realicen al personal.

6.3 Articulación Estratégica al PEI y Articulación Operativa al POI

Órgano / Unida Orgánica:		OFICINA DE PERSONAL					
Marco Estratégico		Estructura programática y operativa					
Objetivo Estratégico Institucional -PEI	Acción Estratégica Institucional - PEI	Actividad Operativa – POI	Categoría Presupuestal	Producto	Actividad Presupuestal	Objetivo General del Plan	Objetivos Específicos del Plan
OEI.04: Fortalecer la	AEI.04.02 Gestión	AOI00012500052: Proceso de	9001 Acciones	3999999 Sin	5000003 Gestión	Optimizar la calidad de vida	a) Realizar el diagnóstico social al

20

EQUIPO DE BIENESTAR
PERSONALSiempre
con el puebloBICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludInstituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Reba Flores"
Amistad Perú - Japón

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

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	orientada a resultados al servicio de la población; con procesos optimizados y procedimientos administrativos simplificados.	actividades para el bienestar de los trabajadores	Centrales	Producto	administrativa	laboral, mejorando los niveles de motivación, productividad y bienestar de los/as servidores/as que impacten positivamente en su productividad y en el logro de los objetivos institucionales.	personal y su seguimiento en casos específicos, efectuando acciones inmediatas que permitan mejorar la calidad de vida de los servidores en el ámbito laboral y familiar.
OEI.01: Prevenir, vigilar, controlar y reducir el impacto de las enfermedades, daños y condiciones que afectan la salud de la población; con énfasis en las prioridades nacionales	AEI.01.03 Vigilancia y control de las infecciones asociadas a la atención sanitaria	AOI00012500073: Vigilancia, prevención y control de riesgos ocupacionales	9002 Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos	3999999 Sin Producto	5001034 prevención de riesgos y daños para la salud		b) Desarrollar estrategias de promoción, prevención y atención integral de la salud de los servidores, incluyendo acciones preventivas, de tratamiento y de reforzamiento nutricional (Programa de Soporte Nutricional) hacia una mejor calidad de vida. c) Generar espacios de integración entre el personal, propiciando un clima laboral positivo en favor del fortalecimiento organizacional. d) Fortalecer la identificación del personal mediante espacios de reconocimiento que incentiven y potencien sus competencias hacia el logro de un compromiso e identificación con la entidad.

6.4 Actividades (por objetivos)

- 6.4.1. Realizar el diagnóstico social al personal y su seguimiento en casos específicos, efectuando acciones inmediatas que permitan mejorar la calidad de vida de los servidores en el ámbito laboral y familiar.**

Programa de Asistencia Social al servidor

Objetivo:

- ❖ Coadyuvar en la mejora de la situación social de los servidores.

Justificación:

- ❖ Brindar orientaciones para facilitar el acceso a los servicios, Essalud, ONP, AFP, Fonsefurt, Registro de Información Laboral (T-Registro) entre otros, para lograr el apoyo oportuno de la/s instituciones para la solución de su problema.
- ❖ La atención social individual reviste singular importancia porque permite individualizar la problemática de cada servidor, para realizar una labor social





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

acorde a ello, generando cambios que mejoren hacia su entorno familiar y laboral.

Estrategias:

- ❖ La profesional de Trabajo Social utilizará sus instrumentos técnicos de gestión como son las Fichas Sociales, las entrevistas, visitas domiciliarias, gestiones, evaluaciones socio-económicas y otros que le permite diagnosticar, evaluar y visualizar en forma independiente la problemática de cada servidor para tomar acciones pertinentes.
- ❖ Brindar orientación y consejería al servidor respecto a los trámites y gestiones que se deben realizar para obtener los beneficios Intra y Extra Institucionales, así como de los derechos prestacionales como pago subsidios por incapacidad temporal por enfermedad, maternidad, lactancia y sepelio que les corresponden.
- ❖ Seguimiento de casos sociales, se realizará visitas domiciliarias y hospitalarias inopinadas a los servidores/as sobre su estado de salud a fin de brindar la asistencia requerida.
- ❖ Coordinación con el familiar, en el caso de traslado de emergencia del servidor en caso de ocurrencia de un accidente o situación imprevista durante la jornada laboral.

6.4.2. Desarrollar estrategias de promoción, prevención y atención integral de la salud de los servidores, incluyendo acciones preventivas, de tratamiento y de reforzamiento nutricional (Programa de Soporte Nutricional) hacia una mejor calidad de vida.

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 servidores de la institución.

Justificación:

- ❖ Fomentar la cultura de la prevención de la salud en el servidor que sirva como efecto multiplicador para la familia.
- ❖ Promover hábitos saludables de consumo de alimentos, que favorezcan la prevención de enfermedades y contribuir a la mejora de la calidad de vida.

Estrategias:

- ❖ Articulación con el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo ESST, para la programación y ejecución de Campañas preventivas promocionales (Oftalmología, Odontología, Oncológicas y otros).
- ❖ Coordinación con el Médico Ocupacional para el otorgamiento de exoneraciones al servidor para las evaluaciones médicas respectivas.
- ❖ Difusión permanente por diversos medios, con información actualizada sobre temas de prevención de enfermedades.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

- ❖ Coordinación con ESSALUD para Charlas preventivas, Chequeos Larco para Atención médica Preventiva.
- ❖ Coordinación y promoción de la realización de pausas activas.
- ❖ Programa de SOPORTE NUTRICIONAL

6.4.3. Generar espacios de integración entre el personal, propiciando un clima laboral positivo en favor del fortalecimiento organizacional.

Actividades de Reconocimiento, Estímulos e Incentivos Laborales No económicos:

Objetivo:

- ❖ Coadyuvar al reconocimiento de los servidores por la eficacia, eficiencia y efectividad mostrada en su desempeño.

Justificación:

- ❖ Fortalecer vínculos entre el servidor y el INR a fin de fomentar su participación e identificación con la institución.
- ❖ 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 servidores que destaquen en su rendimiento, compromiso e identificación institucional, para la consecución de los siguientes programas:

Reconocimiento al Mejor Trabajador

Reconocimiento por 25 y 30 años de servicios

Otorgamiento de Uniforme de Faena

Reconocimiento por Cese por Limite de Edad

6.4.4. Fortalecer la identificación del personal mediante espacios de reconocimiento que incentiven y potencien sus competencias hacia el logro de un compromiso e identificación con la entidad.

Programa de Bienestar, Integración y Motivación

Objetivo:

- ❖ Propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los/as servidores.

Justificación:

- ❖ Contribuir en el mejoramiento socio-laboral en base a estrategias de intervención acorde a la realidad actual, dentro de un contexto de motivación e integración.

Estrategias:





PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Asesoramiento en Salud

Instituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaza Flores"
Amistad Perú-Japón

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

- ❖ 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, como:

Actividades Socio Recreativas Deportivas:

Aniversario Institucional

Recreativos (juegos florales)

Actividades de Integración y Motivación:

Charlas Motivacionales:

Empoderamiento de la Madre trabajadora (Día de la Madre INR)

Ética en la Función Pública e Integridad y Lucha Contra la Corrupción (Día del Servidor Público)

Trabajo en Equipo y Liderazgo (Día del Padre)

Emprendimiento y Crecimiento personal (Navidad INR)

Programa de Guardería y Lactario

Objetivo:

- ❖ Brindar tranquilidad a los padres mientras laboran, además de fortalecer el vínculo madre-hijo, sobre todo en el periodo de lactancia.
- ❖ 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:

- ❖ Apoyar al servidor brindando un espacio educativo – asistencial destinado a favorecer el desarrollo físico, cognitivo, afectivo y social de los niños (as) dentro de un ambiente de respeto a sus derechos, de cordialidad, calidad y calidez en el trato.
- ❖ Promover el ejercicio de la lactancia materna en las mujeres período de lactancia que trabajan en la Institución

Estrategia:

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



EQUIPO DE BIENESTAR





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

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.

6.5 Presupuesto y Fuente de Financiamiento

El cumplimiento de las actividades contempladas en el Plan Anual de Trabajo de Bienestar de Personal – 2022, serán financiados acorde a la disponibilidad presupuestal por las fuentes de financiamiento Recursos Ordinarios y Recursos Directamente Recaudados y sus modificatorias, que sean asignados en el presupuesto institucional a través de la Oficina de Personal, por el importe de S/. 2,062,320.00 cuyas acciones están inmersas en la actividad Presupuestal 5000003 Gestión administrativa, correspondiente a la Actividad Operativa AOI00012500052: Proceso de actividades para el bienestar de los trabajadores y a la actividad Presupuestal 5001034: Prevención de riesgos y daños para la salud, correspondiente a la Actividad Operativa AOI00012500073: Vigilancia, prevención y control de riesgos ocupacionales.

Órgano / Unida Orgánica:		OFICINA DE PERSONAL				
Objetivo General del Plan	Objetivo Especifico del Plan	Actividad Operativa	Fuente de Financiamiento	Categoría Presupuestal	Código de la especifica de gastos	Total (S/.) (*)
Optimizar la calidad de vida laboral, mejorando los niveles de motivación, productividad y bienestar de los/as servidores/as que impacten positivamente en su productividad y en el logro de los objetivos institucionales.	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 servidores en el ámbito laboral y familiar.	AOI00012500052: Proceso de actividades para el bienestar de los trabajadores	RO RDR	9001 Gestión Administrativa	2.3: Bienes y Servicios	222,000.00
	b) Desarrollar estrategias de promoción, prevención y atención integral de la salud de los servidores, incluyendo acciones preventivas, de tratamiento y de reforzamiento nutricional. (Programa de Soporte Nutricional) hacia una mejor calidad de vida.	AOI00012500073: Vigilancia, prevención y control de riesgos ocupacionales		9002 ^a asignaciones presupuestarias que no resultan en productos		1,840,320.00





PERÚ

Ministerio
de SaludMinisterio
de Presidencia y
Aseguramiento en SaludInstituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaiza Flores"
Amistad Perú - Japón

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAIZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

c) Generar espacios de integración entre el personal, propiciando un clima laboral positivo en favor del fortalecimiento organizacional.				
d) Fortalecer la identificación del personal mediante espacios de reconocimiento que incentiven y potencien sus competencias hacia el logro de un compromiso e identificación con la entidad.				
Total S/ (*)				2,062,320.00

(*) La ejecución de las actividades estará acorde a la disponibilidad presupuestal (Presupuesto Institucional Modificado-PIM), que se agine a la Oficina de Personal en las actividades Presupuestales 5000003 y 5001034

ACTIVIDAD	Monto S/.
1) Programa de Asistencia al colaborador	1,000.00
2) Promoción, Prevención y Prestación de la Salud	1,840,320.00
3) Reconocimiento e Incentivos Laborales	200,000.00
4) Bienestar, Integración y Motivación	20,000.00
5) Guardería y Lactario	1,000.00
Total S/.	2,062,320.00

6.6 Implementación del Plan

- ❖ Formación de Equipos de Apoyo para el desarrollo de las diferentes actividades.
- ❖ Coordinación con diferentes Oficinas de Recursos Humanos del MINSA 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 servidores.
- ❖ 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 en diversos problemas.
- ❖ El Plan de Bienestar de Personal tendrá evaluación continua que permita asegurar el cumplimiento de las actividades programadas en la medida que la disponibilidad presupuestal sea pertinente.
- ❖ De acuerdo a las evaluaciones y a la coyuntura, se podrá proponer la modificación de actividades y propuestas de mejoras, que permitan cumplir con los objetivos establecidas.

6.7 Acciones de Supervisión, monitoreo y evaluación del Plan

La Oficina de Personal a través del Equipo de Bienestar de Personal, realizará informes trimestrales evaluativos (cualitativo y cuantitativo), en la que se precise los logros,





PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Instituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaiza Flores"
Amistad Perú - Japón

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAZA FLORES" AMISTAD PERÚ-JAPÓN**

dificultades, propuestas de mejora y acciones correctivas, de acuerdo al cronograma de actividades establecido en el Plan, el cual será presentado a la Dirección General.

VII.

RESPONSABILIDAD

La implementación, ejecución y seguimiento del presente Plan es responsabilidad de la Oficina de Personal a través del Equipo de Bienestar de Personal.

VIII.

ANEXO

Anexo N° 01: Cronograma de Actividades del Plan

Anexo N° 02: Matriz de Indicadores



Siempre
con el pueblo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN “Dra. ADRIANA REBAZA FLORES”

AMISTAD PERÚ-JAPÓN

ANEXO N° 01

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES OPERATIVAS (POI)	TAREAS	UNID. MED.	META TOTAL	CRONOGRAMA PARA EJECUCION DE LAS ACTIVIDADES												RESPONSABLES
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Realizar el diagnóstico social al personal y su seguimiento en casos específicos, efectuando acciones inmediatas que permitan mejorar la calidad de vida de los servidores en el ámbito laboral y familiar	AOI00012500052 : Proceso de actividades para el bienestar de los trabajadores	1. PROGRAMA DE ASISTENCIA SOCIAL AL SERVIDOR															
		a) Asistencia Social															
		- Aplicación de Ficha Social Ampliada (20%)	Ficha Social	108													EBP
		- Atención individualizada, orientación consejería al servidor. Visitas Domiciliarias y Hospitalarias	Informe	54	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	EBP
		- Seguimiento de Casos Sociales	Informe	12	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	EBP
		b) Trámites ante ESSALUD: Prestaciones Económicas															
		- Difusión de los Derechos y Deberes del Asegurado: Plataforma Essalud VIVA: Creación Usuario y Contraseña. Actualización de Acreditación. Cambio de domicilio, rectificaciones y Adscripción.	Charla	2													EBP
		- Subsidio por Enfermedad, Lactancia, Gravedez y Validación de descansos médicos particulares	Informe	12	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	EBP
		- Seguimiento de Expedientes Trámites Prestaciones económicas a través de Essalud Viva Representante	Informe	12	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	EBP
		- Ingreso al Registro de Información Laboral (T-Registro)	Informe	10	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	EBP



DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN “Dra. ADRIANA REBAZA FLORES”
AMISTAD PERÚ-JAPÓN

Desarrollar estrategias de promoción, prevención y atención integral de la salud de los servidores, incluyendo acciones preventivas, de tratamiento y de reforzamiento nutricional (Programa de Soporte Nutricional) hacia una mejor calidad de vida	2. PROMOCION, PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA SALUD													EBP/ESST/DEIDAAT
	a) Campañas de Salud:													
Generar espacios de integración entre el personal, propiciando un clima laboral positivo en favor del fortalecimiento organizacional	3. ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES NO ECONOMICOS													EBP
	- Reconocimiento al Mejor Servidor													
Desarrollar estrategias de promoción, prevención y atención integral de la salud de los servidores, incluyendo acciones preventivas, de tratamiento y de reforzamiento nutricional (Programa de Soporte Nutricional) hacia una mejor calidad de vida	a) Campañas de Salud:													EBP/ESST/DEIDAAT
	- Nutricional, Salud Mental y Descarte de diabetes													
	- Prevención de la Salud - Essalud													
	b) Programa Soporte Nutricional													
Generar espacios de integración entre el personal, propiciando un clima laboral positivo en favor del fortalecimiento organizacional	- Intervención Nutricional personalizada (Nombrado/Contratado Plazo Fijo=375 y CAS=153) Residentes= 40) Total = 568													EBP/ESST/DEIDAAT
	- Programa de Capacitación a los servidores: Prevención, Promoción, Recuperación													
	- Actividad Física													
	3. ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO, ESTIMULOS E INCENTIVOS LABORALES NO ECONOMICOS													
Generar espacios de integración entre el personal, propiciando un clima laboral positivo en favor del fortalecimiento organizacional	- Reconocimiento al Mejor Servidor													EBP
	- Reconocimiento por 25 y 30 años de servicio													
	- Otorgamiento de Uniforme de Faena (Nombrado/ Contratado Plazo Fijo=375 y CAS=153) Residentes= 40) Total = 568													
	- Reconocimiento por Cese por Límite de Edad													

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DOCUMENTO TECNICO: PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR DE PERSONAL - 2022 DEL INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN "Dra. ADRIANA REBAZA FLORES"

AMISTAD PERU-JAPON

Fortalecer la identificación del personal mediante espacios de reconocimiento que incentiven y potencien sus competencias hacia el logro de un compromiso e identificación con la entidad	4. PROGRAMA DE BIENESTAR, INTEGRACION Y MOTIVACION																			
	a) Actividades Socio Recreativas Deportivas:																			
	- Aniversario Institucional		Charla	1																
	- Recreativos (juegos florales)		Informe	1																
	b) Actividades de Integración y Motivación: Charlas Motivacionales:																			
	- Empoderamiento de la Madre Trabajadora (Día de la Madre)		Charla	1																
	- Ética en la Función Pública e Integridad y Lucha contra la Corrupción (Día del Servidor Público)		Charla	1																
	- Trabajo en Equipo y Liderazgo (Día del Padre)		Charla	1																
	- Emprendimiento y Crecimiento personal (Navidad INR)		Charla	1																
	5. PROGRAMA DE GUARDERIA Y LACTARIO																			
- Difusión de Lactancia Materna		Charla	1																	



