

## Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de septiembre del 2023.

**VISTOS:** El Informe N° 1091-2023-DIRESA-HRM/03 emitido el 12 de septiembre de 2023 por la Jefatura de Oficina de Planeamiento Estratégico, el Informe N° 774-2023-DIRESA-HRM-06 emitido el 07 de septiembre de 2023 por la Oficina de Administración, el Informe N° 1169-2023-DIRESA-HRM/6.1 emitido el 06 de septiembre de 2023 por la Unidad de Personal, el Informe N° 199-2023-DIRESA-HRM/UP-BP emitido el 06 de septiembre de 2023 por la Encargada de Bienestar de Personal, el Informe N° 1067-2023-DIRESA-HRM-03 emitido el 04 de septiembre de 2023 por la Jefatura de Oficina de Planeamiento Estratégico, el Informe N° 037-2023-DIRESA-HRM-03/OPPTO emitido por el Área de Presupuesto, el Informe N° 193-2023-DIRESA-HRM/03-0/PLAN emitido el 01 de septiembre de 2023 por la Responsable del Área de Planeamiento, el Informe N° 1123-2023-DIRESA-HRM/6.1 emitido del 23 de agosto de 2023 por la Unidad de Personal, el Informe N° 182-2023-DIRESA-HRM/UP-BP emitido el 23 de agosto de 2023 por la Encargada del Área de Bienestar de Personal, el Informe N° 140-2023-DIRESA-HRM/03-0/PLAN emitido el 29 de mayo de 2023 por la Responsable del Área de Planeamiento, el Informe N° 0329-2023-DIRESA-HRM/6.1 emitido del 16 de marzo de 2023 por la Unidad de Personal, el Informe N° 052-2023-DIRESA-HRM/UP-BP emitido el 13 de marzo de 2023 por la Encargada del Área de Bienestar de Personal, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 0101-2011-GR/MOQ, del 15 de febrero del 2011, se resuelve crear la Unidad Ejecutora 402 Hospital Regional de Moquegua, en el Pliego N° 455 Gobierno Regional del Departamento de Moquegua, para el logro de objetivos y la contribución de la mejora de la calidad y cobertura del servicio público de salud y que por la función relevante la administración de la misma requiere independencia para garantizar su operatividad, teniendo como representante legal a su director;

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 implementar de modo progresivo, programas de bienestar social dirigidos a los empleados y sus familias;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, se formalizó la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", que desarrollan los siete Subsistemas establecidos en el artículo 3° del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; entre ellos, el que corresponde a la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales;

Que, de acuerdo con el punto 6.1.7 de la citada Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", 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;

Que, de conformidad con el punto 6.2.7 de la referida Directiva, el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales se relaciona, y da soporte a todos los subsistemas, generando las condiciones para un ambiente de trabajo favorable que contribuyan al logro de los objetivos institucionales;

Que, en cuanto a los procesos, dicho instrumento establece que el proceso de Bienestar Social, pertenece al citado Subsistema, 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; incluyendo la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social de tipo asistenciales, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros; siendo uno de los productos esperados de dicho proceso el Plan de Bienestar Social;





## Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de septiembre del 2023.

Que, mediante Informe N° 0329-2023-DIRESA-HRM/6.1 la Jefatura de la Unidad de Personal remite ante la Oficina de Administración, el "Plan de Trabajo del área de Bienestar Social de Personal 2023" del Hospital Regional de Moquegua – replanteado conforme a lo requerido por Dirección Ejecutiva del Hospital Regional de Moquegua; a fin de que la Oficina de Planeamiento Estratégico, emita opinión favorable;

Que, a través de Informe N° 140-2023-DIRESA-HRM/03-0/PLAN de fecha 29 de mayo de 2023, la Encargada de Planeamiento, devuelve el Plan Anual de Trabajo de Bienestar Social de Personal 2023, puesto que el mismo se encuentra con observaciones que deben ser subsanadas; motivo por el cual a través de Informe N° 1123-2023-DIRESA-HRM/6.1 de fecha 23 de agosto de 2023, la Unidad de Personal, remite el Informe N° 182-2023-DIRESA-HRM/UP-BP, con el cual el Área de Bienestar Social de Personal, cumple con subsanar las observaciones advertidas;

Que, el Área de Planeamiento, mediante Informe N° 193-2023-DIRESA-HRM/03-0/PLAN de fecha 01 de septiembre de 2023, otorga opinión favorable al Plan Anual de Trabajo de Bienestar Social de Personal 2023, y señala que el mismo fue formulado con los contenidos mínimos que establece la Resolución Ejecutiva Directoral N° 174-2016-DRSM-UEHRM/DE; asimismo indica que el mismo demanda un presupuesto de S/. 2,400.00 soles, por lo que corresponde al área de presupuesto emitir la opinión correspondiente;

Que, con Informe N° 1067-2023-DIRESA-HRM-03 de fecha 04 de septiembre de 2023, la Oficina de Planeamiento Estratégico, remite el Informe N° 037-2023-DIRESA-HRM-03/OPPTO del Área de Presupuesto, quien señala que, en la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, no se cuenta con presupuesto en la específica de gasto solicitada, a su vez indica que el plan tiene actividades cubiertas con presupuesto de CAFAE; razón por la cual, la Unidad de Personal, a través de Informe N° 1169-2023-DIRESA-HRM/6.1 de fecha 06 de septiembre de 2023, quien ha variado la fuente de financiamiento a Recursos Directamente Recaudados, para su aprobación, y respecto de las actividades cubiertas por CAFAE del HRM, estas se refieren a los reconocimientos a través de galvanos y pin que se otorgan a los servidores que cumplen 25 y 30 años de servicio de la institución, el mismo que se realizó en el mes de mayo del presente año;

Que, mediante Informe N° 1091-2022-DIRESA-HRM/03 la Jefatura de la Oficina de Planeamiento Estratégico emite opinión favorable y otorga disponibilidad presupuestal, conforme al siguiente detalle:

Meta SIAF : 0068 GESTION DE RECURSOS HUMANOS  
Importe : S/. 2,400.00 soles

Que, por otra parte, es preciso traer a colación el Numeral 7.1 del Artículo 7° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, señala que el régimen de eficacia anticipada de los actos de administración previstos en el Artículo 17°, es susceptible de ser aplicado a los actos de administración interna, siempre que no se violen normas de orden público, ni afecte a terceros;

Contando con Proveído de la Dirección Ejecutiva del Hospital Regional de Moquegua y contando con los vistos buenos de la Unidad de Personal y de la Oficina de Planeamiento Estratégico;

Resulta procedente emitir el acto resolutorio respectivo en atención a la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización y en uso de las atribuciones conferidas en el inciso c) del Artículo 8° del Reglamento de Organización y Funciones (R.O.F.) del Hospital Regional de Moquegua aprobado con Ordenanza Regional N°007-2017-CR/GRM;





## Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de septiembre del 2023.

### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.- APROBAR** con eficacia anticipada a enero 2023, el “PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL 2023”, del Hospital Regional de Moquegua, el cual consta de once (11) folios y forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2°.- ENCARGAR** a la Unidad de Personal del Hospital Regional de Moquegua a través de la encargada de Bienestar de Personal, el cumplimiento y ejecución de las acciones requeridas para la implementación del Plan aprobado mediante el artículo 1° de la presente Resolución.

**Artículo 3°.- REMITASE** copia a la Unidad de Estadística e Informática, para su respectiva publicación en la página web Hospital Regional ([www.hospitalmoquegua.gob.pe](http://www.hospitalmoquegua.gob.pe)).

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**



HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA

  
M.E. IBANIA EDITH MAMANI PILCO  
C.M.P. 53129, R.N.E. 042740  
DIRECTORA EJECUTIVA

IEMP/DIRECCIÓN  
JLRV/AL  
(01) O. ADMINISTRACION  
(01) O. PLANEAMIENTO  
(01) U. PERSONAL  
(01) BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL  
(01) ESTADÍSTICA  
(01) ARCHIVO

# PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL 2023



ÁREA DE BIENESTAR  
SOCIAL DE PERSONAL  
- UNIDAD DE  
PERSONAL

Lic. Raquel Vanessa  
Almendre Alberto

al  
H

**INDICE**

IDENTIFICACIÓN O GENERALIDADES ..... 2

INTRODUCCION ..... 2

BASE LEGAL..... 2

FINALIDAD ..... 3

OBJETIVOS ..... 4

    OBJETIVOS GENERALES..... 4

    OBJETIVOS ESPECIFICOS ..... 4

RESPONSABLE DEL PLAN ..... 4

CARACTERIZACION DEL PLAN ..... 4

    Identificación de necesidades ..... 4

    Priorización de necesidades ..... 5

    Definición de actividades..... 5

METAS E INDICADORES ..... 7

AMBITO DE APLICACIÓN..... 7

COSTO DEL PLAN Y FINANCIAMIENTO ..... 7

CRONOGRAMA ..... 8





## PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL PARA EL AÑO 2023 DEL HOSPITAL REGIONAL MOQUEGUA

### I. IDENTIFICACIÓN O GENERALIDADES

- 1.1. DENOMINACION** : Plan Anual de Bienestar Social del Personal para el año 2023 Hospital Regional Moquegua.
- 1.2. INSTITUCION** : Hospital Regional Moquegua
- 1.3. AREA** : Bienestar Social de Personal
- 1.7. DURACION** : Enero-diciembre 2023
- 1.8. FECHA Y LUGAR** : Moquegua, enero 2023

### II. INTRODUCCION

El Hospital Regional de Moquegua, es una entidad pública y tiene el compromiso de liderar actividades encaminadas a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de sus servidores, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

De acuerdo a 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 comprende las actividades orientadas a propiciar 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 sus necesidades y el desarrollo del programa de Bienestar Social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos y celebraciones.

En este sentido, el plan de Bienestar Social para el año 2023, es una herramienta de gestión que busca mejorar las condiciones de bienestar de los colaboradores a través de la planificación, elaboración, programación, ejecución y evaluación de los diversos programas y actividades de tipo preventivo, promocional de la salud, recreativo, cultural, un adecuado clima laboral, así como fortalecer las relaciones de las familias de los servidores, garantizar el acceso a los beneficios de salud y el fortalecimiento de sus habilidades, contribuyendo de esta manera al desarrollo integral de los colaboradores del Hospital Regional Moquegua.

### III. BASE LEGAL

- Ley N° 26842, Ley General de Salud.
- Ley N° 26790, Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 27658, Ley de Modernización de la Gestión del Estado
- Ley N° 30112, Ejercicio Profesional del Trabajador Social
- Ley N° 23536, establece las Normas Generales que Regulan el Trabajo y la Carrera de los profesionales de la Salud.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado





por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

- La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público establece en su artículo 17° que la Administración Pública, a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivos dirigidos a los empleados y su familia.
- Decreto Ley N° 22610 Colegio de Trabajadores Sociales
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N°. 005-90 Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público.
- Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado.
- Decreto legislativo 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Resolución Ministerial N°768-2010/MINSA, aprueba el Plan Nacional de Prevención del VHB, VIH y la Tuberculosis por riesgo Ocupacional de los Trabajadores de Salud.
- D.S. N° 003-98-S.A. Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014 Normas y Procedimientos para la emisión, registro y control de las certificaciones médicas por in capacidad y maternidad en Essalud.
- Resolución Directoral N° 351-2010-DRSM-DG (18.08.2010), Aprueba el Manual de Organización y Funciones – MOF, del Hospital Regional de Moquegua y modificatorias.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 256-2022-GR/MOQ, aprobada en fecha 26 de mayo del 2022, aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) ampliado 2018-2025 del Gobierno Regional de Moquegua.
- La Resolución Ejecutiva Directoral N° 027-2023-DIRESA-HRM/DE, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2023 del Hospital Regional de Moquegua.
- Ordenanza Regional N° 007-2017-CR/GRM (28.09.2017), aprueba el Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Gerencia Regional de Salud de Moquegua y sus órganos desconcentrados.
- Resolución Directoral N° 351-2010-DRSM-DG (18.08.2010), aprueba el Manual de Organización y Funciones - MOF, del Hospital Regional de Moquegua y modificatorias.



**IV. FINALIDAD**

Desarrollar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los/las colaboradores/ras y su grupo familiar.

## V. OBJETIVOS

### 6.1. OBJETIVOS GENERALES

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

### 6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Desarrollar programas de prevención y promoción de la salud en los servidores del HRM a través de programas y actividades.
- b) Promover la integración y la confraternidad a fin de fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con la institución mediante actividades tipo recreativo, cultural, deportivo y una cultura de reconocimiento en los colaboradores con actividades reflejados en valores del HRM.
- c) Gestionar y administrar de manera eficaz y eficiente los Seguros de Salud y procesos de Seguridad Social.

## VI. RESPONSABLE DEL PLAN

N°	Apellidos y Nombres	Cargo	Correo Electrónico	Teléfono
1	Raquel Vanessa Almendre Alberto	Trabajadora Social	vanealmendre@hotmail.com	975035341

## VII. CARACTERIZACION DEL PLAN

### 7.1. Identificación de necesidades:

- Una de las características principales de la conducta humana del espíritu de superación. Se trata de constante búsqueda de ser mejor en el futuro de lo que se es en el presente, cumpliendo los objetivos trazados para alcanzar metas propuestas. Cuando una persona se le considera en el trabajo, hace suyos de además de los objetivos organizacionales, busca cumplirlos para alcanzar los propios, y todo ello se traduce en una mejora de la productividad. Cuando los objetivos no son claros o el trabajador no siente la organización como suya, no siente compromiso, no tiene motivación, por lo tanto, trabaja con desidia.
- El compromiso, el sentido de pertenencia y la mística de las personas que hacen parte de una organización, ejercen un gran impacto en el desarrollo institucional, por lo tanto, mantener motivado y generar condiciones de bienestar a cada uno de los integrantes de una entidad son retos importantes a los que se encuentra enfrentada cualquier organización, puesto que, su misión no solo es apoyar y facilitar la gestión profesional, sino además, garantizar que esta labor este acompañada con la participación en



programas, con reconocimiento de logros obtenidos, rodeados de un ambiente agradable y de confianza, y con beneficios que se extiendan a su familia.

Es por esta razón que el área de Bienestar Social de Personal promueve la implementación de un plan de Bienestar Social, que busca optimizar las condiciones de bienestar de los servidores.

### 7.2. Priorización de necesidades:

- Desarrollar programas de gestión de seguros y subsidios.
- Implementación de programas de prevención y promoción de la salud
- Desarrollar las actividades de recreación, cultural, integración y reconocimiento que contribuyan a lograr un clima organizacional favorable.
- Cumplimiento del cronograma del plan anual de trabajo de Bienestar Social de Personal y seguimiento de acciones de mejora como estrategia institucional.

### 7.3. Definición de actividades:

El área de Bienestar Social de Personal, implemento el plan anual de Bienestar Social de personal a través de 4 programas.



a) Programa de gestión de seguros y subsidios:

Las acciones de este programa desarrollaran los temas relacionados a la seguridad social y seguros particulares, permitiendo contribuir el logro de sus beneficios sociales de los servidores.

Las actividades programadas son:

- Administración del T registro de derechohabientes.
- Validación de los descansos médicos ante Essalud.
- Gestiones de prestaciones Económicas de pagos directos (subsidios por maternidad, incapacidad temporal, lactancia, sepelio).
- Gestión de las prestaciones sociales en Essalud.

b) Programas de prevención y promoción de la salud:

Con el objetivo de fortalecer la cultura de la prevención, información y promoción de estilos de vida saludable entre los colaboradores del HRM, se promueven programas que trabajan en relación por el bienestar de todos.

Las actividades programadas son las siguientes:

- Elaborar un plan de trabajo para la actividad recreativa e integración para el personal administrativo y asistencial de la institución.
- Chequeos médicos preventivos anuales de Essalud "Mi salud mi vida".
- Campaña de descarte de diabetes "no juegues con el azúcar, vigila tu glucosa".
- Charlas de prevención y gestión de la salud mental "tu salud mental importa".
- Gimnasia laboral y pausa activas "conexión con la salud y el bienestar".

c) Programa recreativo, cultural, integración y reconocimiento:

Las acciones de este programa impulsaran acciones que contribuyan a lograr un clima organizacional favorable, promoviendo actividades motivacionales y de reconocimiento en las fechas conmemorativas.

Las actividades programadas son:

- Difusión de saludos por fechas festivas (día de la madre, día del padre, entre otros)
- Campeonato deportivo de futbol y vóley
- Integración y reconocimiento
- Concurso de nacimiento y villancicos "vive la navidad"

d) Programa de asistencia al servidor del HRM:

Las actividades de este programa desarrollaran el seguimiento de casos sociales, orientando y apoyando a los servidores o sus familiares; y fortaleciendo sus habilidades.

Las actividades programadas son:

- Visitas domiciliarias de atención, apoyo social y seguimiento de casos sociales.
- Orientación individualizada al servidor y/o familiares directos.
- Apoyo social al servidor en situaciones de emergencia medica



- Asesorar e informar sobre los beneficios y coberturas de las licencias laborales.
- Cuidado a la madre trabajadora.
- Coordinación con el área de Salud Ocupacional.

e) Labores administrativas:

Realizar acciones documentarias propias del área de bienestar de personal y apoyar en los procesos que requiera la Oficina de Personal:

- Presentación de informes.
- Atender las solicitudes administrativas.
- Elaboración de informes técnicos para las resoluciones por subsidios de Essalud, maternidad, lactancia y licencias de paternidad, enfermedades y/o accidentes graves de familiares directos del servidor.
- Coordinaciones varias.

### VIII. METAS E INDICADORES

#### Indicadores

- % de participación en actividades
- % de satisfacción de las actividades realizadas
- % de disminución de ausentismo laboral por enfermedad en relacional año anterior
- % de expedientes tramitados ante Essalud.

#### Metas

- Lograr el 60% de participación de los servidores en las diferentes actividades programadas.
- Lograr que el 70% de participantes a las actividades se encuentre satisfecho de las actividades realizadas.
- Lograr la disminución de un 15% de ausentismo laboral por descansos médicos
- Asegurar el 100% de expedientes de subsidios tramitados ante Essalud.

### IX. AMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Trabajo de bienestar social está dirigido a todos los funcionarios y servidores del Hospital Regional Moquegua, sujetos a los regímenes laborales establecidos en los Decretos Legislativos No. 276 y 1057 (Trabajadores nombrados, contratados a plazo fijo, cargos de confianza, reasignados, CAS, destacados y terceros).

### X. COSTO DEL PLAN Y FINANCIAMIENTO

La implementación del plan anual de trabajo de Bienestar Social de Personal, se desarrollará con algunas actividades de forma gratuita, otros serán financiados por el Hospital Regional Moquegua, cuya ejecución estará sujeta a la

disponibilidad presupuestal 2023 y otras actividades serán cubiertas por CAFAE del HRM.

ESPECIFICA DE GASTO	MONTO	META SIAF	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
23.11.11	S/ 2,000.00	Por determinar	Por determinar
23.11.11	S/ 400.00	Por determinar	Por determinar



### XI. CRONOGRAMA

Programación de la ejecución de actividades



HOSPITAL REGIONAL MOQUEGUA  
  
 .....  
**Lic. Raquel E. Almendre Alberto**  
 C.T.S. N° 0096  
 (e) BIENESTAR DE PERSONAL

**PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL 2023 - PROGRAMACION DE LA EJECUCION DE ACTIVIDADES**

PROGRAMAS	ACTIVIDAD	INDICADOR	METAS	RESPONSABLE	PRESUPUESTO 2023	CRONOGRAMA											
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
PROGRAMA DE GESTION DE SEGUROS Y SUBSIDIOS	Administración del T registro de derechohabientes.	Numero	Atender al 100% de registros	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Validación de los descansos médicos ante Essalud.	Numero	Atender al 100% de registros	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Gestiones de prestaciones Económicas de pagos directos (subsídios por maternidad, incapacidad temporal, lactancia, sepelio).	Numero	Atender al 100% de registros	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD	Gestión de las prestaciones sociales en Essalud	Numero		BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Cheques médicos preventivos anuales de essalud "Mi salud mi vida".	Numero	Lograr la participación en un 70%	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Campaña de prevención de cáncer	Numero	Lograr la participación en un 70%	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Charlas de prevención y gestión de la salud mental "Tu salud mental importa".	Numero	Lograr la participación en un 70%	BIENESTAR PERSONAL DE	\$. 400,00	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Charlas informativas sobre temas de salud	Numero	Lograr la participación en un 70%	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
PROGRAMA DE RECREATIVO, CULTURAL, INTEGRACION Y RECONOCIMIENTO	Día de la Mujer	informe	Lograr la participación en un 70%	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Día del Trabajo	informe	Lograr la participación en un 70%	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Día de la Madre	informe	Lograr la participación en un 70%	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Día del Servidor Público	informe	Lograr la participación en un 70%	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Día del Padre	informe	Lograr la participación en un 70%	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Aniversario del Hospital Regional Moquegua	informe	Lograr la participación en un 70%	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Navidad de niños	informe	Lograr la participación en un 70%	BIENESTAR PERSONAL DE	\$. 2000,00	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
PROGRAMA DE RECREATIVO, CULTURAL, INTEGRACION Y RECONOCIMIENTO	Campeonato deportivo de futbol y voley	informe	Lograr la participación en un 70%	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Elaboración de plan de trabajo de actividad recreativo e integración para el personal administrativo y asistencial del Hospital Regional Moquegua.	Plan	Lograr la participación en un 70%	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Elaboración del plan de Clima Organizacional	Plan	Lograr la participación en un 70%	BIENESTAR PERSONAL DE	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X





MOQUEGUA

Gerencia Regional de Salud Moquegua



PROGRAMA DE ASISTENCIA AL SERVIDOR HRM	Vistas domiciliarias de atención, apoyo social y seguimiento de casos sociales.	Informe	% de solicitudes atendidas	BIENESTAR PERSONAL	DE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Atención individualizada al servidor y/o familiares directos.	Numero		BIENESTAR PERSONAL	DE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
LABORES ADMINISTRATIVAS	Apoyo social al servidor en situaciones de emergencia medica	Numero	Atender al 100% de registros	BIENESTAR PERSONAL	DE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Asesorar e informar sobre los beneficios y coberturas de las licencias laborales.	Numero	atender al 100% las solicitudes	BIENESTAR PERSONAL	DE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Elaboración de informes técnicos para elaboración de relaciones por subsidios por maternidad, licencias por lactancia, paternidad, enfermedad y/o accidente grave por familiar directo, incapacidad temporal.	Numero	% de solicitudes atendidas	BIENESTAR PERSONAL	DE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Coordinaciones varias		% de solicitudes atendidas	BIENESTAR PERSONAL	DE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<b>TOTAL</b>						<b>S/. 2400.00</b>																		

