

REPUBLICA DEL PERU



RESOLUCION JEFATURAL

Lima, 14 de SETIEMBRE de 2018.

VISTOS:

El Informe N° 450-2018-OPE-OGPP/INEN, de fecha 22 de junio de 2018, el Informe N° 693-2018-ORH-OGA/INEN, de fecha 23 de agosto de 2018, el Informe N° 672-2018-OPE-OGPP/INEN, de fecha 04 de setiembre de 2018 y el Informe N° 639-2018-OAJ/INEN, de fecha 07 de setiembre de 2018, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28748 se otorgó al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, la categoría de Organismo Público Descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía económica, financiera, administrativa y normativa, adscrito al Sector Salud; calificado posteriormente como Organismo Público Ejecutor, en concordancia con la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 001-2007-SA, publicado en el diario oficial El Peruano, el 11 de enero del 2007, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (ROF-INEN), estableciendo la jurisdicción, funciones generales y estructura orgánica del Instituto, así como las funciones de sus diferentes Órganos y Unidades Orgánicas;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 1° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, dispone sobre la rectoría del Servicio Civil que: "La Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, ejerce la rectoría del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y del Régimen del Servicio Civil como parte integrante del mismo y a otros regímenes conforme al Decreto Legislativo N° 1023, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades y regímenes de la administración pública, de acuerdo con lo establecido por el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil";

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ha aprobado la Directiva N° 002-2014- SERVIR/GDSRH – "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por Resolución Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, la misma que establece en el apartado 6.1.7 el Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, y define al proceso de Bienestar Social como las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen

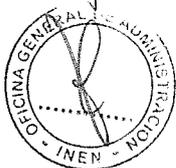


ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros; y, establece como productos esperados al Plan de bienestar social, entre otros;

Que, conforme se desprende de los documentos de vistos, la Oficina de Recursos Humanos presenta el "Plan de Bienestar de Personal – INEN 2018", el mismo que tiene como finalidad: "Fomentar el desarrollo de valores organizacionales en función a la cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética, de tal forma que se genere el compromiso e identificación institucional, contribuir a fortalecer la cultura de prevención de la enfermedad y fomentar la comunicación a través de los diversos canales utilizados para el apoyo al fortalecimiento de las estrategias institucionales";



Que, conforme se desprende de los documentos de vistos, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto han revisado y efectuado los ajustes respectivos al proyecto del Plan de Bienestar de Personal – INEN 2018, el mismo que es concordante con lo establecido en el Plan Estratégico Institucional Modificado 2017-2021, aprobado con Resolución Jefatural N° 428-2017-J/INEN, de fecha 15 de setiembre de 2017, el que contempla en el Objetivo Estratégico N° 05: "Mantener y mejorar los procesos estratégicos, de soporte institucional y Sistema de Calidad en el INEN", por lo cual recomiendan su autorización;



Contando con el visto bueno del Sub Jefe Institucional, del Gerente General, de la Directora General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Directora General de la Oficina General de Administración, de la Directora Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos y del Director Ejecutivo de la Oficina de Asesoría Jurídica del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN;

De conformidad con las atribuciones establecidas en la Resolución Suprema N° 011-2018-SA y del artículo 9° del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2007-SA;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el "Plan de Bienestar de Personal – INEN 2018", del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.



ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR a la Oficina de Comunicaciones de la Secretaría General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN, la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.


.....
Mg. EDUARDO PAYET MEZA
Jefe Institucional
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS





PERÚ

**Ministerio
de Salud**

**Instituto Nacional de
Enfermedades Neoplásicas**



PLAN DE BIENESTAR DE PERSONAL

INEN - 2018

ÁREA DE BIENESTAR Y ASISTENCIA SOCIAL

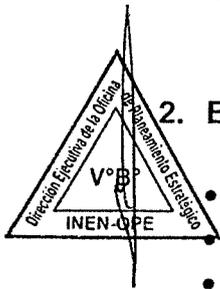
UNIDAD FUNCIONAL DE DESARROLLO DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

2018



1. INTRODUCCIÓN

En el marco de los nuevos pactos sociales que establece el Acuerdo Nacional y la modernización de la gestión del Estado, el Sector Salud ha iniciado un cambio estratégico que modifica el contexto de la gestión del desarrollo del recurso humano. Siendo la persona el eje en todo proceso de transformación es por ello que el Área de Bienestar y Asistencia Social de la Unidad Funcional de Desarrollo de la Oficina de Recursos Humanos plantea la implementación del presente Plan de Trabajo con la finalidad de atender las necesidades de bienestar del personal a través de un conjunto de servicios, programas y actividades que buscan satisfacer las necesidades personales, de manera que facilite su desarrollo y la actividad social, en su condición de individuos, familia o grupo y en cuanto a sus relaciones con la Institución y la sociedad en general. Lineamiento de Política Nacional para el Desarrollo de RRHH, N° 7 "Mejoramiento de las condiciones de trabajo y promoción de la motivación y compromiso del trabajador que contribuyan a una renovada cultura organizacional y aseguren la entrega de servicios de salud de calidad".



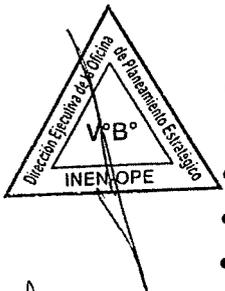
2. BASE LEGAL

- Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 26842 – Ley General de Salud y sus modificatorias.
- Ley N° 28715 – Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Ley N° 30693 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año fiscal 2018.
- Ley N° 28748 – Ley que crea al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas como Organismo Público Descentralizado.
- Decreto Supremo N° 001-2007-SA Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Público Descentralizado Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.
- Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, su Reglamento y Modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.





- Decreto Supremo N° 005-90 PCM, aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF.
- Decreto Legislativo N° 1057, regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Ley N° 29849, establece la Eliminación Progresiva del Régimen del Decreto Legislativo 1057 y Otorga Derechos Laborales.
- Ley 26790 – Ley de Modernización de Seguridad Social en Salud y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA.
- Resolución de Gerencia General N° 619-GG-ESSALUD-2012 que aprueba la Directiva N° 08-GG-ESSALUD-2012 “Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas”.
- Resolución de Gerencia General N° 1311-GG-ESSALUD-2014 que aprueba la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014 “Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en ESSALUD”.
- Resolución Jefatural N° 623-2014-J/INEN que aprueba la Directiva Administrativa N° 001-INEN/DISAD-V.01 para categorización y exoneración económica en el INEN.
- Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento.
- Ley N° 29896, establece la implementación de Lactarios en Instituciones del sector Público y del sector Privado promoviendo la Lactancia Materna.
- Decreto Supremo N° 001-2006-MIMP, que desarrolla la Ley N° 29896.
- Ley N° 28036 de Promoción y Desarrollo del Deporte.
- Decreto Supremo N° 018-2004-PCM, aprueba el Reglamento de la Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte.



3. JUSTIFICACIÓN

Es importante describir las actividades que se llevarán a cabo durante el periodo 2018, el mismo que se encuentra enmarcado dentro de las políticas institucionales enfatizando las de prevención y promoción de la salud, identificando y atendiendo las principales dificultades que se presentan durante la convivencia laboral.

El Plan de Bienestar social 2018 se encuentra enmarcado en el resultado del estudio de clima laboral realizado en el mes de noviembre del 2017, este estudio es importante para enfocarnos en las estrategias que tomaremos como acción para atender las necesidades fisiológicas y de autorrealización de los servidores.



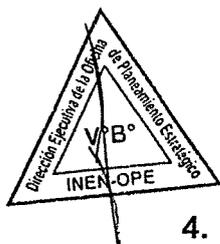


Es necesario considerar que el comportamiento humano es un tema complejo, dinámico y flexible, por lo cual requiere realizar diferentes investigaciones, actualizaciones y seguimiento. Los estudios de clima organizacional nos ayudan a conocer la percepción en un determinado momento y potenciar todos aquellos aspectos favorables que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable; por eso es recomendable realizar encuestas de satisfacción al finalizar las actividades y fortalecer las mismas.

Los programas de bienestar social se desarrollan en forma planificada y sostenida convirtiéndose en un soporte importante para la gestión institucional. Los Servidores del INEN, son el activo más importante que posee la organización; y la Oficina de Recursos Humanos es un elemento clave para contribuir al Objetivo de la Institución.

En toda organización, una buena conducción necesariamente se relaciona con el bienestar de los Servidores de la entidad, y está comprobado que al conseguir que todos los miembros de la organización se sientan parte de la Institución, se logre una mayor participación y trabajen unidos en la consecución de un propósito común.

Este plan se elabora en el marco de un conjunto de estrategias de planificación para crear mejores condiciones de bienestar, estas acciones motivaran al trabajador a realizar sus labores de forma integrada y comprometidos con los valores, principios y objetivos de la Institución.



4. FINALIDAD



Fomentar el desarrollo de valores organizacionales en función a la cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética, de tal forma que se genere el compromiso e identificación institucional, contribuir a fortalecer la cultura de prevención de la enfermedad y fomentar la comunicación a través de los diversos canales utilizados para el apoyo al fortalecimiento de las estrategias institucionales.

5. OBJETIVOS

Generales

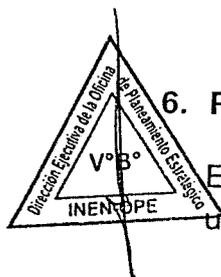
Garantizar la mejora en la calidad de vida de los servidores del INEN y de su familia.





Específicos

- a) Desarrollar medidas preventivas y de reducción de factores de riesgo para la salud de todos los servidores del INEN y su familia.
- b) Contribuir a proporcionar una adecuada alimentación de los servidores del INEN.
- c) Promover el deporte, la creatividad artística y la sana diversión en los servidores y su familia.
- d) Garantizar oportunamente los procesos de atención y pago de prestaciones económicas en EsSalud de los Servidores, conyugue o conviviente e hijos.
- e) Asegurar la participación e integración de los servidores.
- f) Garantizar la aplicación de la normativa relacionada con el Lactario Institucional, en beneficio de los hijos de las servidoras.
- g) Identificar las fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad para mejorar la satisfacción de los servidores.
- h) Fortalecer los procesos internos de comunicación contribuyendo a promover la cultura de fidelidad y sentido de pertenencia de los servidores hacia la Institución.
- i) Orientar oportunamente en los procedimientos sobre desvinculación laboral a los servidores.



6. POBLACIÓN OBJETIVO

El Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas cuenta actualmente con una población de 3,095 Servidores bajo la siguiente modalidad:

Población del INEN	
Personal Designado de Carrera	3
Personal Nombrado	1,765
Personal Contratado a Plazo Fijo	54
Personal CAS	1,140
Residente Destacado (MINSA)	133
TOTAL	3,095

Por género, la distribución es:	
Femenino	2,038
Masculino	1,057
TOTAL	3,095





PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto Nacional de
Enfermedades Neoplásicas



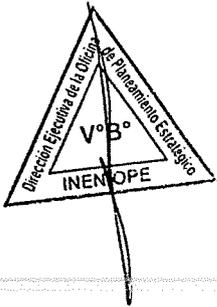
7. INDICADORES Y METAS

INDICADORES:

- a. Porcentaje de variación de servidores que participan según los diversos programas establecidos, respecto al año anterior.
- b. Porcentaje de disminución de ausentismo laboral por enfermedad.
- c. Porcentaje de servidores satisfechos con el servicio de la Cuna Jardín.
- d. Porcentaje de expedientes tramitados en EsSalud con respuesta favorable a tiempo de los servidores del INEN.

METAS:

- a. Elaborar y ejecutar el Plan de Comunicación Interna al 100%.
- b. Implementar 6 actividades de fortalecimiento de los valores y de la cultura Institucional a través de la web Institucional en la cual involucre al 100% al personal administrativo y asistencial de la Institución.
- c. Elaborar el Manual de Buenas Prácticas.
- d. Fomentar una cultura organizacional socialmente responsable, sustentada en la ética, los valores organizacionales y las buenas prácticas.
- e. Lograr el 80% de la participación de los servidores de la institución en las diferentes actividades organizadas por la Dirección de Recursos Humanos a través de Bienestar de Personal.
- f. Lograr en un 70% la calidad de vida de los servidores en el ámbito laboral a través de la identificación de sus necesidades y priorizar las mismas.
- g. Reportar trimestralmente el análisis de las enfermedades y /o accidentes de trabajo al Área de Seguridad y Salud en el Trabajo para las acciones correspondientes.
- h. Elaborar un Plan de Mejora de Clima y Cultura Organizacional.
- i. Desarrollar dos estudios de satisfacción laboral.
- j. Asegurar que los hijos de los servidores se beneficien de una adecuada educación en la Cuna Jardín.
- k. Directores, Jefes y Usuarías informadas de la normativa para el uso del Lactario.
- l. Lograr servidores en proceso de desvinculación informados y satisfechos





PERÚ

**Ministerio
de Salud**

INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS
INEN



2. LINEAS DE ACCIÓN

A. PROGRAMA SALUD PREVENTIVA Y PROYECCION A LA FAMILIA

INEN:

- A.1 Chequeo Médico General – EsSalud.
- A.2 Chequeo Oncológico – INEN.
- A.3 Chequeo Médico Nutricional
- A.4 Campaña de Salud Integral.
- A.5 Chequeo Médico a los familiares.
- A.6 Campaña de Vacunación. (Influenza, Hepatitis)
- A.7 Vacaciones Útiles.
- A.8 Paseos familiares y caminatas.

B. PROGRAMA DE APOYO ALIMENTARIO Y NUTRICIONAL:

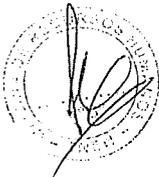
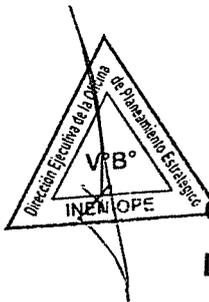
- B.1 Charlas de alimentación saludable.
- B.2 Entrega de Vales de apoyo nutricional destinado al personal Nombrado y CAS.

C. PROGRAMA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS:

- C.1 Talleres de talentos
- C.2 Talleres al aire libre: Gimnasia laboral
- C.3 Talleres de Baile
- C.4 Festival de Danzas
- C.5 Campeonatos Deportivos

D. PROGRAMA DE ATENCIÓN INDIVIDUAL Y PERSONALIZADA:

- D.1 Realizar trámites de Inscripción de Derechohabientes en EsSalud para la atención del servidor, conyugue o conviviente e hijos.
- D.2 Realizar trámites de Pago Directo de Prestaciones Económicas en EsSalud (Subsidios por Enfermedad, Maternidad y Lactancia).
- D.3 Realizar trámites para la validación de Certificado Médicos Particulares por el CITT en ESSALUD.





- D.4 Realizar trámites de Apoyo Económico a los trabajadores:
 - Exoneración Parcial por prestaciones de salud.
 - Informe Social para las solicitudes de los trabajadores en casos de apoyo en Facilidades de pago.
 - Informe Social para Re categorización.
 - Visitas domiciliarias. (Pueden ser por seguimiento de caso social, verificación de datos, ausentismo/enfermedad del personal, otros)
 - Visitas Hospitalarias.

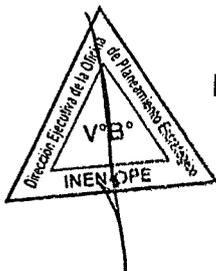
D.5 Reportar los Avisos de Accidentes de Trabajo al Área de SST.

D.6 Brindar apoyo a los servidores de la Institución con el servicio de la Cuna Jardín para atención de sus hijos.

D.7 Brindar apoyo a las Madres Lactantes con el servicio de atención en el Lactario Institucional.

D.8 Charlas informativas de los beneficios sociales de los trabajadores.

D.9 Entrega de Uniformes de verano e invierno para los trabajadores.

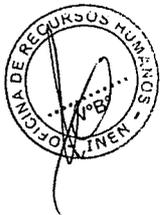


E. PROGRAMAS MOTIVACIONALES:

- E.1 Cultura Organizacional
- E.2 Buenas Prácticas
- E.3 Reconocimiento al Trabajador por años de servicio.
- E.4 Desvinculación laboral. (Renuncia o Cese por Límite de Edad)
- E.5 Tarjetas por Cumpleaños.
- E.6 Solidaridad – Envío de arreglo floral u otro presente en casos de Enfermedad o Fallecimiento.

Fechas conmemorativas:

- Día de la Mujer - Marzo
- Día de la Secretaria - Abril
- Día de la Madre - Mayo
- Día del Servidor Público - Mayo
- Día del Padre - Junio
- Fiestas Patrias - Julio
- Aniversario Institucional - Diciembre
- Navidad - Diciembre





PERÚ

Ministerio
de Salud

INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

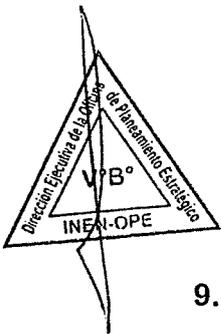


F. CLIMA ORGANIZACIONAL:

El Clima organizacional es de suma importancia ya que fortalece la organización en su capital humano considerando como un insumo clave llevar a cabo el diagnóstico de la evaluación del Clima Organizacional con cuyos resultados podremos determinar las fortalezas y áreas de oportunidad en donde será necesario trabajar para mejorar la satisfacción de los trabajadores y de esta forma poder corregir factores que puedan afectar su motivación o desempeño y sentido de compromiso; así como detectar puntos críticos y efectuar intervenciones en las estructuras organizacionales en conjunto con una planificación estratégica, mejorando los sistemas de comunicación.

G. COMUNICACIÓN INTERNA:

La gestión del proceso de Comunicación interna desarrollará un papel importante transmitiendo los objetivos, visión, misión, metas y valores estratégicos de nuestra entidad a los servidores, fortaleciendo la cultura organizacional, fomentando el diálogo multidisciplinario, bidireccional y vertical; reduciendo la incertidumbre y los efectos de la comunicación informal.



9. ESTRATEGIAS

- Conformar equipos de trabajo interdisciplinario para el diseño y desarrollo de las actividades conjuntas.
- Buscar un canal informativo bidireccional para la información institucional.
- Elaborar encuestas de satisfacción de las actividades desarrolladas.

10. PRESUPUESTO

El egreso que demande el cumplimiento del presente Plan de Bienestar de Personal estará supeditado a la disponibilidad presupuestal de la Específica de Gasto respectiva el cual está considerado en el Plan Anual de Adquisiciones de bienes y servicios a través del SIGA MEF y en algunos casos financiados por el CAFAE INEN.



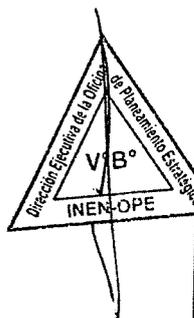


11. EVALUACIÓN

- A través de las encuestas de satisfacción lograremos la participación de los trabajadores a lo largo de todo el proceso de desarrollo de actividades de Bienestar Social, ello nos permitirá medir el avance o el fortalecimiento de las actividades.
- El Área de Bienestar Social deberá realizar la evaluación y seguimiento a los programas.

12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

LÍNEAS DE ACCIÓN	PROGRAMA DE SALUD PREVENTIVA Y PROYECCIÓN A LA FAMILIA						
OBJETIVO	Desarrollar medidas preventivas y de reducción de factores de riesgo de salud para todos los servidores del INEN y su familia.						
INDICADOR	Porcentaje de participantes en cada actividad.						
ACTIVIDAD	ALCANCE	UNIDAD DE MEDIDA	META	AÑO 2018			
				1°	2°	3°	4°
				Trimestre	Trimestre	Trimestre	Trimestre
Chequeo Médico General – EsSalud	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Chequeo Oncológico – INEN	3,095 Servidores	Informe	3		X	X	X
Chequeo Médico Nutricional	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Campaña de Salud Integral	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Chequeo Médico a los familiares	Familiares de Servidores	Informe	2			X	X
Campaña de Vacunación. (Influenza, Hepatitis)	3,095 Servidores y Familiares	Informe	1			X	





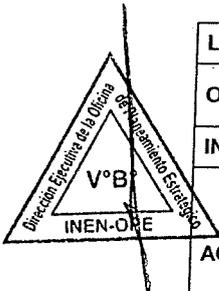
PERÚ

Ministerio de Salud

INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS



LÍNEAS DE ACCIÓN		PROGRAMA DE APOYO ALIMENTARIO Y NUTRICIONAL					
OBJETIVO		Contribuir a proporcionar una adecuada alimentación de los servidores del INEN.					
INDICADOR		Porcentaje de beneficiarios.					
ACTIVIDAD	ALCANCE	UNIDAD DE MEDIDA	META	AÑO 2018			
				1°	2°	3°	4°
				Trimestre	Trimestre	Trimestre	Trimestre
Entrega de Vales de consumo de alimentos destinado a todos los servidores del INEN.	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Charlas de Alimentación Saludable	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X

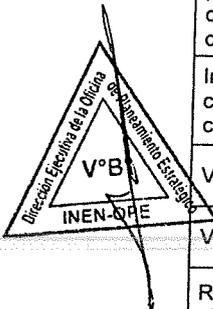


LÍNEAS DE ACCIÓN		PROGRAMA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS					
OBJETIVO		Promover el deporte, la creatividad artística y la sana diversión en los servidores y su familia.					
INDICADOR		Porcentaje de participantes en cada actividad.					
ACTIVIDAD	ALCANCE	UNIDAD DE MEDIDA	META	AÑO 2018			
				1°	2°	3°	4°
				Trimestre	Trimestre	Trimestre	Trimestre
Talleres de talentos	3,095 Servidores	Informe	2			X	X
Talleres al aire libre: Gimnasia laboral	3,095 Servidores	Informe	3		X	X	X
Talleres de Baile	3,095 Servidores	Informe	2			X	X
Festival de Danzas	3,095 Servidores	Informe	1				X
Campeonatos Deportivos	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Vacaciones Útiles	Hijos de Servidores	Informe	1			X	
Paseos familiares y caminatas	3,095 Servidores y Familiares	Informe	2		X		X



**PERÚ****Ministerio
de Salud**Instituto Nacional de
Enfermedades Neoplásicas

LÍNEAS DE ACCIÓN		PROGRAMA DE ATENCIÓN INDIVIDUAL Y PERSONALIZADA					
OBJETIVO		Garantizar oportunamente los procesos de atención y pago de prestaciones económicas en EsSalud de los Servidores, conyugue o conviviente e hijos.					
INDICADOR		Porcentaje de expedientes tramitados con respuesta favorable a tiempo de los servidores del INEN.					
ACTIVIDAD	ALCANCE	UNIDAD DE MEDIDA	META	AÑO 2018			
				1°	2°	3°	4°
				Trimestre	Trimestre	Trimestre	Trimestre
Realizar trámites de Inscripción de Derechohabientes en ESSALUD para la atención del trabajador, conyugue o conviviente e hijos.	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Realizar trámites de Pago Directo de Prestaciones Económicas en ESSALUD (Subsidios por Enfermedad, Maternidad y Lactancia).	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Realizar trámites para la validación de Certificado Médicos Particulares por el CITT en ESSALUD.	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Realizar trámites de Apoyo Económico a los trabajadores: Exoneración Parcial por prestaciones de salud: 60% en casos de No Cáncer y 90% en casos de Cáncer.	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Informe Social para Re-categorización. (Cambio de condición)	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Visitas Domiciliarias.	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Visitas Hospitalarias.	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Reporte de Accidentes de Trabajo al Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Brindar apoyo a los servidores de la Institución con el servicio de la Cuna Jardín para atención de sus hijos.	Servidores que utilizan el servicio de la Cuna Jardín	Informe	4	X	X	X	X
Brindar apoyo a las Madres lactantes con el servicio de atención en el Lactario Institucional.	Madres Lactantes	Informe	4	X	X	X	X
Charlas informativas de los beneficios sociales de los trabajadores.	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Entrega de Uniformes de verano e invierno para los trabajadores.	3,095 Servidores	Informe	1				X





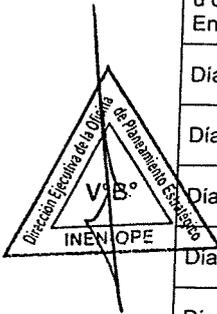
PERÚ

Ministerio de Salud

Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas



LÍNEAS DE ACCIÓN		PROGRAMAS MOTIVACIONALES					
OBJETIVO		Asegurar la participación e integración de los servidores.					
INDICADOR		Porcentaje de participantes en cada actividad.					
ACTIVIDAD	ALCANCE	UNIDAD DE MEDIDA	META	AÑO 2018			
				1°	2°	3°	4°
				Trimestre	Trimestre	Trimestre	Trimestre
Desarrollo de Actividades de Clima, Cultura Organizacional y Buenas Prácticas.	3,095 Servidores	Informe	3	X	X	X	X
Reconocimiento al Trabajador por años de servicio.	125 Servidores	Informe	1		X		
Desvinculación laboral. (Renuncia o Cese por Límite de Edad). Orientar e informar a los servidores que estén próximos a jubilarse y/o cese, sobre los procedimientos de los trámites administrativos	18 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Tarjetas por Cumpleaños.	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X
Solidaridad – Envío de arreglo floral u otro presente en casos de Enfermedad o Fallecimiento.	Servidores y Familiares	Informe	4	X	X	X	X
Día de la Mujer	2,051 Servidores	Informe	1	X			
Día de la Secretaria	100 Servidoras	Informe	1		X		
Día de la Madre	1,300 Servidores	Informe	1		X		
Día del Servidor Público	3,095 Servidores	Informe	1		X		
Día del Padre	670 Servidores	Informe	1		X		
Fiestas Patrias	3,095 Servidores	Informe	1			X	
Aniversario Institucional	3,095 Servidores	Informe	1				X
Navidad (Chocolatada)	3,095 Servidores	Informe	1				X





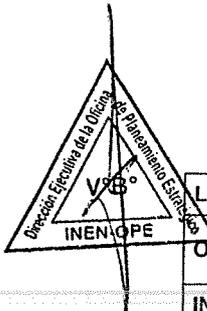
PERÚ

Ministerio de Salud

Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas



LÍNEAS DE ACCIÓN		CLIMA ORGANIZACIONAL					
OBJETIVO		Identificar las fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad para mejorar la satisfacción de los servidores.					
INDICADOR		Porcentaje de avance del desarrollo de los Planes de trabajo. Porcentaje de participantes en cada actividad.					
ACTIVIDAD	ALCANCE	UNIDAD DE MEDIDA	META	AÑO 2018			
				1°	2°	3°	4°
				Trimestre	Trimestre	Trimestre	Trimestre
Proyecto del Plan para el Estudio del Clima Organizacional.	3,095 Servidores	Informe	1				X
Talleres de sensibilización sobre la aplicación de la metodología para el estudio de clima organizacional en el INEN	3,095 Servidores	Informe	3		X	X	X
Aplicación de la Encuesta	3,095 Servidores	Informe	1				X
Evaluación de la encuesta realizada para su procesamiento y análisis.	3,095 Servidores	Informe	1				X
Elaboración de un Plan de Trabajo para la implementación de los resultados en el Estudio de Clima Organizacional.	3,095 Servidores	Informe	1				X



LÍNEAS DE ACCIÓN		COMUNICACIÓN INTERNA					
OBJETIVO		Fortalecer los procesos internos de comunicación contribuyendo a promover la cultura de fidelidad y sentido de pertenencia de los servidores hacia la Institución.					
INDICADOR		Porcentaje de publicaciones mensuales.					
ACTIVIDAD	ALCANCE	UNIDAD DE MEDIDA	META	AÑO 2018			
				1°	2°	3°	4°
				Trimestre	Trimestre	Trimestre	Trimestre
Difusión de las actividades que se realizan en la Oficina de Recursos Humanos dentro de la Institución utilizando la Página Web, Correo Institucional, Paneles y todos los medios disponibles.	3,095 Servidores	Informe	4	X	X	X	X

