



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

Organismo Supervisor de la
Inversión en Infraestructura de
Transporte de Uso Público

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 024-2024-GG-OSITRAN

Firmado por: MEJIA
CORNEJO Juan
Carlos FAU
20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 21/03/2024
16:31:26 -0500

Lima, 21 de marzo de 2024

VISTOS:

El Informe N° 00060-2024-JGRH-GA-OSITRAN emitido por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; el Memorando N° 00591-2024-GA-OSITRAN de la Gerencia de Administración; el Memorando N° 00433-2024-GPP-OSITRAN de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto; el Memorando N° 00108-2024-GAJ-OSITRAN de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 26917, Ley de Supervisión de la Inversión Privada en Infraestructura de Transporte de Uso Público y sus modificatorias, se creó el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público, adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera, encargado de regular, normar, supervisar y fiscalizar, dentro del ámbito de su competencia, el comportamiento de los mercados en los que actúan las Entidades Prestadoras, así como el cumplimiento de los contratos de concesión, cautelando en forma imparcial y objetiva los intereses del Estado, los inversionistas y los usuarios;

Que, el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en su artículo 5 establece que este sistema comprende: a) La planificación de políticas de recursos humanos, b) La organización del trabajo y su distribución, c) La gestión del empleo, d) La gestión del rendimiento, e) La gestión de la compensación, f) La gestión del desarrollo y la capacitación, g) La gestión de las relaciones humanas; y, h) La resolución de controversias;

Que, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, en su artículo 3 establece que las Oficinas de Recursos Humanos actúan sobre los subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, previstos en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, 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 de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, desarrolla en el numeral 6.1.7 el subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, estableciendo que dentro del mismo se encuentra el proceso "Bienestar Social", que comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, incluyendo como producto esperado, entre otros, el Plan de Bienestar Social;

Que, en ese sentido, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, a través del Informe N° 00060-2024-JGRH-GA-OSITRAN, presentó a la Gerencia de Administración el proyecto del Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano 2024, señalando, entre otros aspectos, que el referido plan respeta los lineamientos establecidos por SERVIR vinculados con el proceso de bienestar social, dentro del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, en donde se enfatiza que las actividades planeadas deben de estar orientadas a generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Asimismo, se indica que el Plan de Bienestar y Motivación de Talento Humano 2024 se encuentra alineado al Plan Estratégico y Plan Operativo Institucional, por lo tanto, contribuye al logro de los objetivos y metas institucionales. Adicionalmente a ello, que de acuerdo con las Medidas de Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público y de Ingresos de Personal en el Ositrán para el Año

Visado por: CHOCANO PORTILLO Javier
Eugenio Manuel Jose FAU 20420248645
hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 21/03/2024 16:22:23 -0500

Visado por: CHEN CHEN Thou Su
FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 21/03/2024 14:49:36 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 21/03/2024 12:00:24 -0500



Calle Los Negocios 182, piso 2
Surquillo - Lima
Central Telefónica: (01) 500-9330
www.ositrان.gob.pe

Fiscal 2024, se pueden realizar las actividades programadas en el Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano 2024, contándose con la disponibilidad presupuestal requerida;

Que, mediante Memorando N° 00433-2024-GPP-OSITRAN, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto emitió la Certificación de Crédito Presupuestario N° 00512-2024, por el importe que asciende a S/ 309,700.00 (Trescientos nueve mil setecientos y 00/100 Soles), para el “Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano 2024”, solicitado por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración, con cargo a la fuente de financiamiento Recursos Directamente Recaudados;

Que, la Gerencia de Administración, a través del Memorando N° 0591-2024-GA-OSITRAN, hace suyo el proyecto de Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano 2024, elaborado por la Jefatura de Gestión de Recurso Humanos, y solicita a la Gerencia General su aprobación;

Que, a través del Memorando N° 00108-2024-GAJ-OSITRAN, la Gerencia de Asesoría Jurídica ha manifestado que considera jurídicamente viable la aprobación del proyecto de Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano 2024, precisando que de acuerdo con el numeral 5 del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de Ositrán, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias, corresponde a la Gerencia General aprobar planes, lineamientos y acciones de archivo y gestión documentaria, de cooperación técnica nacional e internacional, así como de desarrollo y bienestar de las personas;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil y modificatorias; el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias; 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 de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE; el Reglamento de Organización y Funciones de Ositrán, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano de Ositrán 2024, el mismo que, como Anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Gerencia de Administración, a través de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, el cumplimiento del Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano de Ositrán 2024.

Artículo 3.- Disponer que la Oficina de Comunicación Corporativa publique la presente Resolución en el Portal Institucional del Ositrán ubicado en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe/ositran).

Regístrese, comuníquese y publíquese,

JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO

Gerente General
Gerencia General



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

Organismo Supervisor de la
Inversión en Infraestructura de
Transporte de Uso Público

Visado por

JAVIER CHOCANO PORTILLO

Jefe de la Gerencia de Asesoría Jurídica

Gerencia de Asesoría Jurídica

Visado por

THOU SU CHEN CHEN

Gerente de Administración

Gerencia de Administración

Visado por

LUIS MIGUEL TORRES CASTILLO

Jefe de Gestión de Recursos Humanos

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

NT 2024036242



PLAN DE BIENESTAR Y MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024

**JEFATURA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN**

PLAN DE BIENESTAR Y MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO – 2024

1. INTRODUCCIÓN

Ositrán considera que el capital humano es el principal recurso de toda organización y, por lo tanto, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de implementar políticas y procedimientos para el adecuado manejo del personal que se encuentren alineadas y contribuyan al logro de los objetivos y planes de la entidad.

Además, es importante mencionar que Ositrán tiene una mirada holística de sus servidores y los reconoce como personas con diferentes dimensiones (física, intelectual, social y emocional) y con diferentes roles (hijos, padres, profesionales, compañeros, etc.).

La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos a través del Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano – 2024, tiene como propósito generar un entorno de trabajo humanizado donde, manteniendo los intereses institucionales, se pueda mejorar la calidad de vida de los servidores atendiendo a sus principales necesidades y demandas, para que esto, a su vez, se vea reflejado en su productividad y en la mejora del clima y cultura organizacional; articulándose los principales actores involucrados **Organización – Servidor – Familia**.

El Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano de Ositrán constituye un instrumento para el fortalecimiento de las condiciones laborales del personal de la institución y de su familia. Por lo que, las actividades programadas buscan crear, mantener y/o mejorar las condiciones de los servidores, favoreciendo su desarrollo integral y, por consiguiente, mejorar los niveles de satisfacción, productividad e identificación con la entidad. Por este motivo, en el cronograma se presentan actividades que fomentan la integración entre los servidores, promueven la salud, facilitan el equilibrio de su vida personal y profesional, además de brindar beneficios y asistencia que se hacen extensivas a sus familias.

Su implementación y ejecución, a nuestro criterio, traerá consigo la existencia de un servidor sano y motivado, lo que le permitirá mejorar su rendimiento profesional y como consecuencia, contribuirá a alcanzar los objetivos institucionales planteados por Ositrán.

2. MARCO CONTEXTUAL

2.1 Sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SERVIR

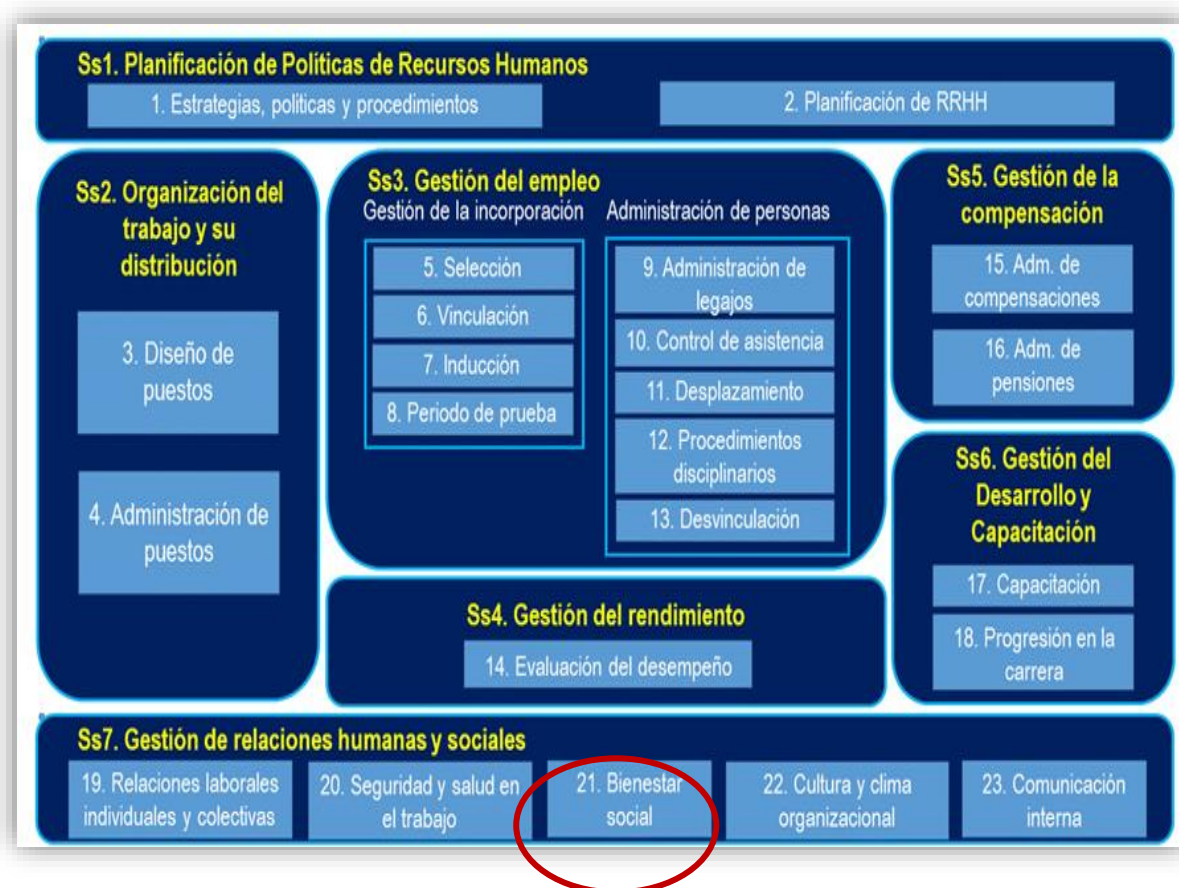
Mediante el Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, que es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado. Esta entidad fue creada con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del estado a través del fortalecimiento del servicio civil. Del mismo modo, este sistema administrativo establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil y comprende un conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen laboral para el Estado, con la finalidad de que las entidades públicas 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.

La Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, que aprueba las “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”, establece los lineamientos que las Oficinas de Recursos Humanos (ORH) deben seguir para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; estableciéndose el ámbito de acción de las ORH en el Sistema.

Es importante indicar que, 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 y prácticas de personal. Dentro de este subsistema encontramos el proceso de Bienestar Social, el mismo que: *“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”*¹.

Gráfico N° 1: Ámbito de acción de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos



2.2 Sobre el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2028

El documento de gestión donde se establece la ruta a seguir del Ositrán, es el Plan Estratégico Institucional 2024-2028; por lo tanto, todas las acciones planteadas en la entidad

¹ Literal C. del numeral 6.1.7 sobre Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”.

deben estar alineadas a la consecución de los objetivos establecidos en el mencionado documento.

Bajo esta prerrogativa, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos tiene a su cargo dentro de la OEI Modernizar la gestión institucional 4 acciones a fin de contribuir a una gestión administrativa moderna ágil y transparente según el siguiente detalle:

- AEI 03.02 Gestión del talento humano fortalecida de forma integral en el Ositrán.
- AEI 03.03 Herramientas de igualdad de género y la construcción de relaciones equitativas y justas fortalecidas en el Ositrán.
- AEI 03.05 Modelo de Integridad Pública implementado de forma integral en el Ositrán.
- AEI 03.09 Gestión del clima laboral efectiva en el Ositrán.

Prioridad	OEI		Vinculación con la PGG	Prioridad	AEI		Vinculación con la PGG	UO Responsable / Participante
	Cód.	Descripción			Cód.	Descripción		
		Modernizar la gestión institucional	lin No priorizado	5	AEI 03.2	Gestión del talento humano fortalecida de forma integral en el Ositrán	No priorizado	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
				6	AEI 03.3	Herramientas de igualdad de género y la construcción de relaciones equitativas y justas fortalecidas en el Ositrán	No priorizado	Comité para la Igualdad de Género e Inclusión del Ositrán
				9	AEI 03.4	Defensa jurídica ejercida eficazmente del Ositrán	No priorizado	Procuraduría Pública
				3	AEI 03.5	Modelo de Integridad Pública implementado de forma integral en el Ositrán	Eje 6- Lin 6.2	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
				8	AEI 03.6	Gestión administrativa eficiente de los recursos del Ositrán	No priorizado	Gerencia de Administración
				7	AEI 03.7	Gestión estratégica y operativa efectiva en el Ositrán	No priorizado	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
				1	AEI 03.8	Implementación de los estándares, buenas prácticas y recomendaciones de la OCDE en materia de mejora regulatoria dentro del Ositrán	No priorizado	Comité de Mejora Regulatoria. Responsable del seguimiento del indicador
				2	AEI 03.9	Gestión del clima Laboral efectiva en el Ositrán	No priorizado	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
				10	AEI 03.10	Sistema de Control Interno (SCI) implementado en el Ositrán	No priorizado	Gerencia General/Jefatura de Gestión de Recursos Humanos/Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

Al respecto el Plan de Bienestar y Motivación de Talento Humano - 2024 contribuye al logro directo de 02 Acciones Estratégica **AEI 03.02 Gestión del talento humano fortalecida de forma integral en el Ositrán** y la **AEI 03.09 Gestión del clima laboral efectiva en el Ositrán**, que en su planteamiento contempla acciones que influyen directamente en generar un buen Clima y Cultura Organizacional con ello el bienestar laboral, ya que ambas se encuentran estrechamente relacionadas y constituyen factores que influyen en el grado de motivación y compromiso de los servidores.

Es preciso mencionar y entender que el capital humano es el principal recurso de la entidad, y por esta razón, se deben implementar políticas, procedimientos, acciones de manejo de personal, que directamente contribuyan al logro de los objetivos y planes de la entidad.

El Plan de Bienestar y Motivación de Talento Humano – 2024, tiene como objetivo propiciar el mejoramiento del nivel de vida del servidor, de proveer las herramientas necesarias para adquirir, practicar y promover un estilo de vida física y mental saludable que fomente al equilibrio laboral, personal, familiar y social dentro y fuera de la institución. Igualmente, las acciones contempladas en el presente plan contribuirán con el aumento de los niveles de satisfacción en los servidores, así como el sentido de pertenencia a la entidad, lo que

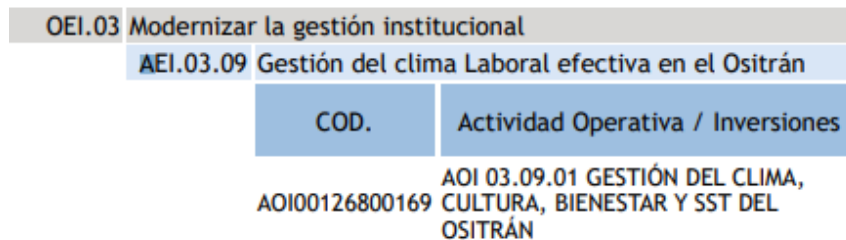
finalmente se reflejará en la eficacia y efectividad del desarrollo y cumplimiento de sus funciones y, por ende, en el logro de los objetivos de la entidad.

2.3 Sobre el Plan Operativo Institucional (POI) 2024

El Plan Operativo Institucional POI es una herramienta de gestión, donde se formulan las actividades operativas y metas físicas de cada unidad de organización, con la finalidad de contribuir al logro de los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) y Acciones Estratégicas Institucionales (AEI).

En ese sentido, de acuerdo con la programación de actividades del POI 2024 de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, el Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano - 2024 se encuentra debidamente programado y alineado a los objetivos institucionales, siendo las siguientes tareas que enmarcan directamente al bienestar del personal:

- Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y Gestión del Clima Organizacional
- Gestión del Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano



3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Crear condiciones favorables en la calidad de vida de los servidores de Ositrán, fomentado su desarrollo integral a través del diseño e implementación de actividades que impulsen la salud (emocional y física). Asimismo, mantener el bienestar de los servidores y el equilibrio del servidor entre el teletrabajo/ trabajo remoto/ trabajo presencial o mixto y su vida familiar.

3.2. Objetivos Específicos

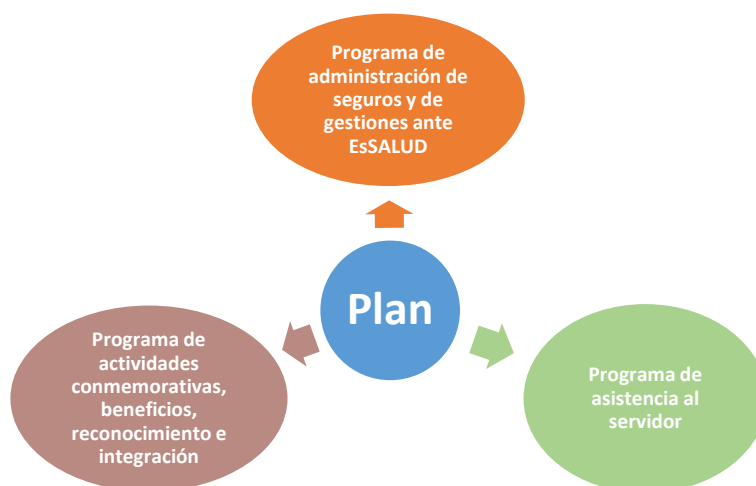
- a) Propiciar condiciones favorables para la calidad de vida de los servidores a través del uso de los servicios que brinda el Seguro Social de Salud – ESSALUD (prestaciones económicas y prestaciones sociales de salud) la EPS (prevención, promoción, recuperación y rehabilitación) y demás Seguros de Riesgos Humanos (planes de seguros personales); ofreciendo al personal orientación y atención individualizada.
- b) Propiciar condiciones favorables para el desarrollo integral del servidor a través de actividades planeadas con el fin de promover la integración entre los servidores, de fomentar el equilibrio en su vida laboral y personal, buscando generar sentido de pertenencia con la entidad y contribuir al buen clima laboral.

4. LÍNEAS DE ACCIÓN

La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos implementará el Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano 2024 a través de tres líneas de acción, con sus respectivas actividades:

- 4.1. Programa de administración de seguros y de gestiones ante ESSALUD.
- 4.2. Programa de asistencia al servidor.
- 4.3. Programa de actividades conmemorativas, beneficios, reconocimiento e integración.

Gráfico N° 4: Líneas de Acción del Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano



4.1. Programa de administración de seguros y de gestiones ante ESSALUD

En este programa se busca que los servidores y sus derechohabientes puedan gozar de los beneficios que les corresponden como asegurados de ESSALUD, de la entidad prestadora de salud (EPS) y de los Seguros de Riesgos Humanos.

Actividades programadas:

Administrar los Seguros de Riesgos Humanos (Vida Ley, SCTR Salud y Pensión, Formación Laboral - FOLA, Accidentes Personales y Accidentes Personales Viajes).
Gestionar ante el Broquer - Marsh Rehder S.A. Corredores de Seguros: afiliaciones, desafiliaciones, consultas, reclamos, solicitud de Constancias y otros temas; respecto a la EPS y Seguros de Riesgos Humanos (Vida Ley, SCTR Salud y Pensión, Formación Laboral - FOLA, Accidentes Personales y Accidentes Personales Viajes).
Asesoramiento a los servidores y familiares en trámites de la EPS, ESSALUD y Seguros de Riesgos Humanos.
Realizar gestiones ante ESSALUD: afiliaciones de derechohabientes, actualización datos, cambio de centro asistencial, reembolso de prestaciones económicas por maternidad, incapacidad temporal, lactancia y otros temas solicitados por los servidores.
Realizar gestiones con los servidores, para la presentación de sus documentos ante ESSALUD: afiliaciones de derechohabientes, actualización datos, cambio de centro asistencial, reembolso de prestaciones económicas por maternidad, incapacidad temporal, lactancia y otras solicitudes.
Gestionar ante ESSALUD (Plataforma VIVA SALUD) la validación de Certificados de Incapacidad Temporal para el trabajo (CITT) por incapacidad temporal y maternidad.
Comunicados y charlas preventivas e informativas de los diferentes beneficios de los seguros.

4.2. Programa de asistencia al servidor

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

Del mismo modo, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos brindará un servicio personalizado para poder atender a cada servidor tomando en cuenta sus necesidades particulares.

Actividades programadas:

Comunicados y/o charlas de temas preventivos de salud.
Comunicados, charlas, webinar y/o campañas de temas preventivos de salud emocional. En cumplimiento de la Ley N° 30947 - "Ley de Salud Mental".
Comunicados y/ charlas de temas preventivos de salud ocupacional. En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".
Comunicados, charlas y/o webinar, para fomentar estilos de vida saludable y bienestar físico. En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".
Actividades preventivas para fomentar estilos de vida saludable y bienestar físico, además de mejorar el ambiente y clima laboral a través de: 1. Programa de asesoría nutricional 2. Alquiler de espacios deportivos En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo". Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil - DECRETO SUPREMO N° 138-2014-EF
Comunicados sobre la Lactancia Materna y la importancia del Lactario Institucional. En cumplimiento de 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". Para esta actividad se contará con el apoyo del Personal médico.
Inspección a Lactario, a fin de contribuir en brindar una experiencia y un espacio de calidad para las servidoras. En cumplimiento de 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". Para esta actividad se contará con el apoyo del Personal médico.
Inspección de los Botiquines de Primeros Auxilios en la Sede Central del Ositrán.
Revisión del ANEXO 4: Lista de chequeo de vigilancia de la COVID-19 En cumplimiento del "Plan para la Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 en el Ositrán".
Evaluación Médica Ocupacional para todos los servidores de Ositrán - Exámenes Médico Ocupacionales En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".
Chequeo Médico preventivo anual para los servidores regulares, asegurados en ESSALUD. Para esta actividad se contará con el apoyo del Personal médico.
Chequeo Médico preventivo anual EPS a los asegurados. Para esta actividad se contará con el apoyo del Personal médico.
Provisión de EPP de seguridad para el personal de la GSF y otras unidades de la organización, que realiza diversas actividades de supervisión, inspección y conducción en las infraestructuras concesionadas. En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".
Realización de Monitoreo de Factores de Riesgos Psicosociales. En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".
Campañas de Salud - Dirigido al personal que labora de forma presencial (Masajes relajantes).
Seguimiento de casos de salud a los trabajadores que se encuentran con descanso médico, subsidio por diagnósticos complejos o condición crítica de salud.
Seguimiento de casos sociales y orientación a los servidores y/o familiares en casos de emergencias, fallecimiento del servidor y/o familiares.
Atención de consultas sobre licencias: Por paternidad. Por familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran un accidente grave. Por fallecimiento de familiar directo. Por adopción.
Campañas de promociones corporativas.

4.3. Programa de actividades conmemorativas, beneficios, reconocimiento e integración

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

Actividades programadas:

Programa Servidor - Familia - Trabajo Actividades preventivas de salud física, dirigida al servidor y su familia (yoga y baile). En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".
Programa Servidor - Trabajo Actividades preventivas de salud física, dirigida al servidor (Pausas activas y técnicas de relajación) En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".
Programa Servidor - Familia - Trabajo Actividad denominada - "En Ositrán, nos importa mejorar tu condición de vida". Asesoramiento sobre Préstamos por Convenio, Traslados de cuenta planilla y Créditos hipotecarios. Asesoramiento sobre Seguros de vida, Seguros de ahorro, Seguros hogar y Seguros de inversión. Asesoramiento sobre la adquisición de tu SOAT. Asesoramiento sobre Seguro de Sepelio.
Actividades de Proyección social y solidaridad: 1. Crearemos el "Club de Donantes voluntarios de Sangre" 2. Realizaremos la Campaña "Reciclar para ayudar". Para estas actividades se contará con el apoyo del personal médico
Actividad de Integración "Mistura Regional OSITRÁN 2024"
Actividad de Integración "Taller Institucional OSITRÁN 2024"
Actividad de Integración - Evento Deportivo "COPA OSITRÁN 2024"
Saludo Institucional "Día de la Mujer" y Activación para el personal que labora de forma presencial.
Saludo Institucional "Día del Trabajo"
Saludo Institucional "Día del Servidor Público" y Activación para el personal que labora de forma presencial.
Saludo Institucional "Día del Madre".
Actividad presencial por el "Día del Madre"
Saludo Institucional "Día del Padre".
Saludo Institucional "Fiestas Patrias" y entrega de escarapelas para el personal que labora de forma presencial.
Saludo Institucional por "Onomástico". Licencia con goce de remuneraciones - Por onomástico, en el día o el día hábil siguiente a la fecha de cumpleaños.
Difusión de ocurrencias: Nacimientos y/o condolencias.
Navidad Ositrán: Beneficios corporativos
Actividades de Integración Institucional / Servidores y familia Ositrán

Las actividades de todos los programas se encuentran en el Anexo 1: Cronograma de Actividades del Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano – 2024.

5. **ALCANCE**

De acuerdo con lo establecido por las políticas institucionales, el Plan Anual de Bienestar y Motivación del Talento Humano - 2024, está dirigido a todos los servidores del Ositrán.