



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Firmado por: MEJIA
CORNEJO Juan
Carlos FAU
20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 18/03/2025
10:21:36 -0500

Lima, 17 de marzo de 2025

N° 00047-2025-GG-OSITRAN

VISTOS:

El Informe N° 00076-2025-JGRH-GA-OSITRAN emitido por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos; el Memorando N° 00555-2025-GA-OSITRAN de la Gerencia de Administración; el Memorando N° 00137-2025-GAJ-OSITRAN de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante 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 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, conforme lo establece el artículo 17 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, la Administración Pública, a través de sus entidades, debe diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia;

Que, en ese sentido, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, a través del Informe N° 00076-2025-JGRH-GA-OSITRAN, presentó a la Gerencia de Administración el proyecto del Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano 2025, 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

Visado por: REYNAGA ALVARADO
Patricia FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 18/03/2025 09:55:28 -0500

Visado por: CHEN CHEN Thou Su
FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 17/03/2025 21:54:20 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 17/03/2025 19:58:48 -0500



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

Visado por: CHOCANO PORTILLO Javier
Eugenio Manuel Jose FAU 20420248645
soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 17/03/2025 16:45:55 -0500

indica que el Plan de Bienestar y Motivación de Talento Humano 2025 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 la aprobación del referido plan resulta concordante con las Medidas de Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público y de Ingresos de Personal en el Ositrán para el Año 2025;

Que, la Gerencia de Administración, a través del Memorando N° 00555-2025-GA-OSITRAN, remitido a la Gerencia General, ha solicitado la aprobación del referido proyecto, indicando que el referido plan tiene el objetivo general de crear condiciones favorables en la calidad de vida de los servidores del Ositrán, fomentando su desarrollo integral a través del diseño e implementación de actividades que impulsen la salud (emocional y física), así como mantener el bienestar y el equilibrio del servidor entre el teletrabajo, el trabajo presencial o mixto y su vida familiar;

Que, de acuerdo con las Medidas de Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público y de Ingresos del Personal del Ositrán para el Año Fiscal 2025, aprobadas por Resolución de Presidencia N° 0090-2024-PD-OSITRAN, se podrán realizar las actividades programadas en el Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano de Ositrán, que cuenten con disponibilidad presupuestal, previa autorización de la Gerencia de Administración, en el marco de las disposiciones vigentes en materia de contrataciones y normativa interna de Ositrán;

Que, a través del Memorando N° 00137-2025-GAJ-OSITRAN, la Gerencia de Asesoría Jurídica ha manifestado que considera jurídicamente viable la aprobación del Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano Ositrán 2025, precisando que de acuerdo con el numeral 5 del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones del Ositrán, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM, 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 lo establecido en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; 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; y, la Resolución de Presidencia N° 0090-2024-PD-OSITRAN, que aprueba las Medidas de Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público y de Ingresos del Personal del Ositrán para el Año Fiscal 2025;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano de Ositrán 2025, 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 2025.

Artículo 3.- Disponer la publicación de 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).



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

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

Regístrese, comuníquese y archívese,

Firmado por

JUAN CARLOS MEJIA CORNEJO

Gerente General

Gerencia General

Visado por

PATRICIA REYNAGA ALVARADO

Gerente Adjunto

Gerencia General

Visado por

JAVIER CHOCANO PORTILLO

Jefe de la Gerencia de Asesoría Jurídica

Gerencia de Asesoría Jurídica

Visado por

THOU SU CHEN CHEN

Jefe de la Gerencia de Administración

Gerencia de Administración

Visado por

MIGUEL TORRES CASTILLO

Jefe de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

NT 2025037764



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



PLAN DE BIENESTAR Y MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025

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

PLAN DE BIENESTAR Y MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO – 2025

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 – 2025, 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, promocionan la salud y facilitan el equilibrio de su vida personal y profesional.

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.

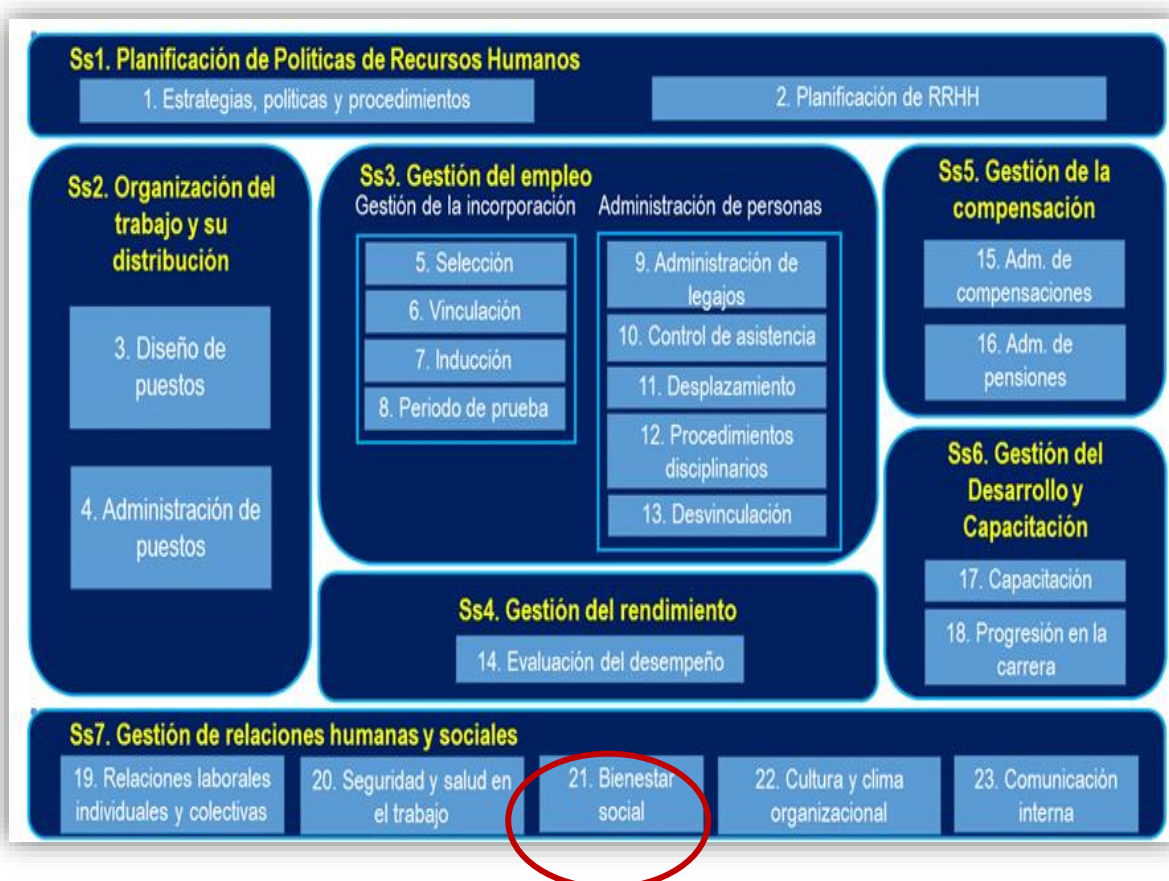
Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen laboral para el Estado, con la finalidad de que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de 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 deben estar alineadas a la consecución de los objetivos establecidos en el mencionado documento.

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”.

Bajo esta prerrogativa, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos tiene a su cargo dentro de la OEI Modernizar la gestión institucional, 3 acciones estratégicas y 3 actividades operativas, 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 03.05 Modelo de Integridad Pública implementado de forma integral en el Ositrán.
- AEI 03.09 Gestión del clima laboral efectiva en el Ositrán.

N.º OEI	Objetivo Estratégico Institucional	N.º AEI	Acciones Estratégicas Institucionales	N.º AOI	Actividades Operativas Institucionales
OEI 03	Modernizar la gestión institucional	AEI 03.02	Gestión del talento humano fortalecida de forma integral en el Ositrán	AOI 03.02.01	Gestión de los recursos humanos del Ositrán
		AEI 03.05	Modelo de Integridad Pública implementado de forma integral en el Ositrán	AOI 03.05.01	Implementación del Modelo de Integridad Pública
		AEI 03.09	Gestión del clima Laboral efectiva en el Ositrán	AOI 03.09.01	Fortalecimiento del capital humano del Ositrán

Al respecto el Plan de Bienestar y Motivación de Talento Humano - 2025 contribuye al logro directo de 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 – 2025, 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) 2025

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 2025 de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, el Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano - 2025 se encuentra debidamente programado y alineado a los objetivos institucionales, siendo las siguientes tareas que enmarcan directamente al bienestar del personal:

AOI 03.09.01 Fortalecimiento del capital humano en el Ositrán

Tarea 2: Gestión del Bienestar y SST

OEI.03 Modernizar la gestión institucional				
AEI.03.09 Gestión del clima Laboral efectiva en el Ositrán				
COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad
AOI00126800042	AOI 03.09.01 FORTALECIMIENTO DEL CAPITAL HUMANO DEL OSITRÁN	150141 : SURQUILLO	036 : DOCUMENTO	1 : Muy Alta

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 presencial o mixto y su vida familiar.

3.2. Objetivos Específicos

- 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.
- 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 2025 a través de tres líneas de acción, con sus respectivas actividades:

- Programa de administración de seguros y de gestiones ante EsSALUD.
- Programa de asistencia al servidor.
- 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), de los Seguros de Riesgos Humanos y otros seguros.

Actividades programadas:

Administrar los Seguros de Riesgos Humanos: Formación Laboral - FOLA, Accidentes Personales, Accidentes Personales Viajes, Vida Ley y SCTR Salud y Pensión.
Administrar el Seguro Oncológico, contratado con ONCOSALUD.
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, Seguros de Riesgos Humanos y otros seguros.
Gestionar los Descansos Médicos presentados por los servidores.
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, capacitaciones, webinar, charlas y/o campañas 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, capacitaciones, webinar, charlas y/o campañas preventivas e informativas en temas de salud.
Comunicados, capacitaciones, webinar, charlas y/o campañas en temas preventivos de salud emocional.
En cumplimiento de la Ley N° 30947 - "Ley de Salud Mental".
Comunicados, capacitaciones, webinar, charlas y/o campañas de temas preventivos de temas preventivos en Seguridad y Salud en el Trabajo.
En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".
Estas capacitaciones están dirigidas a todo el personal
Comunicados, capacitaciones, webinar, charlas y/o campañas de temas preventivos en Seguridad y Salud en el Trabajo.
En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".
Estas capacitaciones están dirigidas al Comité de SST
Comunicados, capacitaciones, webinar, charlas y/o campañas de temas preventivos de salud ocupacional.
En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".
Comunicados, capacitaciones, webinar, charlas y/o campañas, para fomentar estilos de vida saludable y bienestar físico.
En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".
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".
Inspección de los Botiquines de Primeros Auxilios en la Sede Central del Ositrán.
Chequeo Médico Preventivo anual EPS a los asegurados.
Chequeo Médico preventivo anual EPS a los asegurados regulares en EsSALUD.
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:

Actividad de Integración "Mistura Regional 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".
Actividad presencial por el "Día del Padre"
Saludo Institucional "Fiestas Patrias" y entrega de escarapelas para el personal que labora de forma presencial.
Actividad de Integración , que ayudaran a contribuir al aumento de los niveles de satisfacción de los colaboradores, incrementar los lazos de integración, así como propiciar el sentido de pertenencia con nuestra entidad, lo que finalmente se reflejará en la eficacia y efectividad de las labores del colaborador y, por ende, en el logro de los objetivos de la entidad.
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 – 2025.

5. ALCANCE

De acuerdo con lo establecido por las políticas institucionales, el Plan Anual de Bienestar y Motivación del Talento Humano - 2025, está dirigido a todos los servidores del Ositrán.

ANEXO 1														
Cronograma de Actividades														
Plan de Bienestar y Motivación del Talento Humano – 2025														
Programas	Actividades específicas	Meses de ejecución												Presupuesto Proyectado S/
		Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
Programa de Administración de Seguros y de Gestiones ante ESSALUD	Administrar los Seguros de Riesgos Humanos: Formación Laboral - FOLA, Accidentes Personales, Accidentes Personales Viajes, Vida Ley y SCTR Salud y Pensión.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00	
	Administrar el Seguro Oncológico, contratado con ONCOSALUD.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00	
	Gestionar ante el Broquer - Marsh Rehder S.A. Corredores de Seguros: afiliaciones, desafilaciones, 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).	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00	
	Asesoramiento a los servidores y familiares en trámites de la EPS, EsSALUD, Seguros de Riesgos Humanos y otros seguros.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00	
	Gestionar los Descansos Médicos presentados por los servidores.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00	
	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.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00	
	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.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00	
	Gestionar ante EsSALUD (Plataforma VIVA SALUD) la validación de Certificados de Incapacidad Temporal para el trabajo (CITT) por incapacidad temporal y maternidad.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00	
	Comunicados, capacitaciones, webinar, charlas y/o campañas preventivas e informativas de los diferentes beneficios de los seguros.				x			x			x		0.00	
Programa de asistencia al servidor	Comunicados, capacitaciones, webinar, charlas y/o campañas preventivas e informativas en temas de salud.		x		x			x			x		0.00	
	Comunicados, capacitaciones, webinar, charlas y/o campañas en temas preventivos de salud emocional. En cumplimiento de la Ley N° 30947 - "Ley de Salud Mental".		x	x		x			x				0.00	
	Comunicados, capacitaciones, webinar, charlas y/o campañas de temas preventivos de temas preventivos en Seguridad y Salud en el Trabajo. En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo". Estas capacitaciones están dirigidas a todo el personal		x		x								0.00	
	Comunicados, capacitaciones, webinar, charlas y/o campañas de temas preventivos en Seguridad y Salud en el Trabajo. En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo". Estas capacitaciones están dirigidas al Comité de SST				x			x					0.00	
	Comunicados, capacitaciones, webinar, charlas y/o campañas de temas preventivos de salud ocupacional. En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".	x		x			x							
	Comunicados, capacitaciones, webinar, charlas y/o campañas, para fomentar estilos de vida saludable y bienestar físico. En cumplimiento de la Ley N° 29783 - "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".					x		x			x	x	0.00	
	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".			x					x				0.00	
	Inspección de los Botiquines de Primeros Auxilios en la Sede Central del Ositrán.				x			x			x		0.00	
	Chequeo Médico Preventivo anual EPS a los asegurados.								x	x			0.00	
	Chequeo Médico preventivo anual EPS a los asegurados regulares en EsSALUD.										x	x	0.00	
	Seguimiento de casos de salud a los trabajadores que se encuentran con descanso médico, subsidio por diagnósticos complejos o condición crítica de salud.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00	
	Seguimiento de casos sociales y orientación a los servidores y/o familiares en casos de emergencias, fallecimiento del servidor y /o familiares.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00	
	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.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00	

