



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Programa de pausas activas para reducir el estrés a causa del teletrabajo en
épocas de pandemia Covid-19 en el personal administrativo del
Instituto Nacional de Oftalmología

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

AUTORA

Bendezu Hidalgo, Yossira Celeste

ASESORA

Mg Ruiz Vargas, Gladys

Lima-Perú

2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a mí familia y Dios por haberme dado la vida y por cuidar de mí en estos momentos tan difíciles que venimos pasando en todo el mundo y permitirme llegar hasta este trayecto tan importante de mi formación profesional. A mi madre Nancy, por ser el pilar más importante y demostrarme su amor y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones, por ser la mujer más fuerte que conozco por enseñarme que uno puede cometer muchos errores pero que siempre queda tiempo para reivindicarse, por acompañarme durante toda la etapa de mi vida, A mi padre Lucio que a pesar de nuestra distancia física, siento que está conmigo siempre y aunque nos falta muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como para mí, A mi hermana Thalía por muchas veces ser mi soporte a mis sobrinos que son mis sonrisas, A mi gran amiga y colega Diamira

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por acogerme y ser parte del cuerpo estudiantil de dicha casa de estudio, le agradezco al Dra. Gladys Ruiz Vargas, por su tiempo y dedicación en brindarme los conocimientos adquiridos para la realización del proyecto de investigación, y a su vez agradecerle al instituto nacional de oftalmología, que me permitió utilizar sus instalaciones y acceder a su personal para obtener los datos que me permitieron complementar mi investigación

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N° 144-CU-2021-UIGV, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado “Programa de pausas activas para reducir el estrés a causa del teletrabajo en épocas de pandemia Covid-19 en el personal administrativo del Instituto Nacional de Oftalmología”, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONALES TRABAJO SOCIAL para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluando y aprobado.

Atentamente.

Yossira Celeste Bendezu Hidalgo

RESUMEN

El trabajo de suficiencia profesional que se ha elaborado ha sido basado a las experiencias de los problemas que viene presentando el Instituto Nacional de Oftalmología debido a que muchos servidores están sufriendo de estrés durante las horas que realizan teletrabajo el cual indican que es una carga laboral para la cual no se encontraban capacitados, antes de la pandemia sus actividades se desarrollaban rodeada de personas, ahora el trabajo se realiza de manera solitaria sin la oportunidad de interrelacionarse con sus demás compañeros, como también el hecho de permanecer sentados casi todo el día, correos que llegan cada momento por la cantidad de trámites que se deben atender a lo que se suma el miedo al contagiarse con los compañeros de la institución o en ir y venir de los servicios públicos de transporte.

Con la aparición del covid-19 y el confinamiento, el teletrabajo se instauró como medida de prevención de contagio. En pocos días los colaboradores vieron en la digitalización de su trabajo la posibilidad de mantener su puesto laboral y sus ingresos económicos.

Debido a que el bienestar personal de cada uno de nuestros servidores es un factor primordial, Enfocándonos en esta problemática se propondrá un Programa de pausas activas realizadas virtualmente para el personal administrativo a fin de que puedan lidiar con el estrés que tienen cotidianamente. En consecuencia, se realizó un análisis de los resultados mediante un instrumento que se elaboró (test de estrés laboral), a fin de recoger las experiencias de los trabajadores administrativos. Finalmente, luego Del procesamiento de datos, se creó el Programa de Pausas Activas, a fin de desarrollar un programa que sea efectivo contra el estrés provocado por el teletrabajo; ya que los resultados evidenciaron elevado cansancio, padecimiento de dolor de espalda y cabeza en los servidores. Entonces, se concluyó que Este programa será efectivo para combatir el estrés y se logrará que se optimice el desempeño laboral y bienestar personal de los servidores del Instituto Nacional de Oftalmología

PALABRA CLAVE: Estrés, Programa de Pausas Activas, personal administrativo. Pandemia Covid-19, Teletrabajo



ABSTRACT

The work of professional sufficiency that has been prepared has been based on experiences of the problems that the national institute of ophthalmology has been presenting due to the fact that many collaborators are suffering from stress during

the hours that they carry out teleworking which indicate that it is a workload for which they were not trained, before the pandemic their activities were carried out surrounded by people, now the work is carried out in a

lonely without the opportunity to interact with their other colleagues, as well as the fact of sitting almost all day, emails that arrive every moment due to the amount of paperwork that must be attended to, which adds to the fear of get infected with the colleagues of the institution or in going and coming from the public transport services.

With the appearance of covid-19 and confinement, teleworking was established as a contagion prevention measure in a few days, collaborators saw in the digitalization of their work the possibility of keeping their job and their economic income.

Because the personal well-being of each of our collaborators is a primary factor, focusing on this problem we will propose a program of active breaks carried out virtually in the administrative staff in order to can deal with the stress they deal with on a daily basis. Consequently, an analysis of the results was carried out using an instrument that was developed (virtual questionnaire), in order to collect the experiences of the workers administrative. Finally, after data processing, the active pauses program was created in order to develop a program that is affective against the stress caused by teleworking; since the results showed high fatigue, back pain and headache in workers. Then it was concluded that this program will be effective to combat stress and will optimize the work performance and personal well-being of the institute national ophthalmology

Keywords: stress, active break program, administrative staff, covid-19 pandemic, telework.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	3
PRESENTACIÓN.....	4
RESUMEN	5
ABSTRACT AND KEYWORDS	7
ÍNDICE.....	8
INDICE DE FIGURAS.....	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I	14
ASPECTOS GENERALES	14
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN.....	14
1.1.1 Descripción del producto o servicio	15
1.1.2 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIECONOMICO	23
1.1.3 Estructura Orgánica	29
1.1.4 Actividad general o área de desempeño.....	32
1.1.5 Misión y Visión.....	32
1.1.6 Valores institucionales	34
CAPÍTULO II.....	36
DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA.....	36
2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA	36
2.1.1 Estructura Orgánica de la Oficina de Personal	36
2.1.2 Plan de Bienestar de Personal.....	39
CAPITULO III.....	51
FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	51

3.1. MARCO TEORICO.....	51
3.1.1 Antecedentes	51
3.1.2 Definiciones	55
3.2 TEORÍA Y LA PRACTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.....	60
3.3 ACCIONES, METODOLOGICAS Y PROCEDIMIENTO.....	60
3.3.1 Descripción de acciones.....	60
3.3.2 Metodología	61
3.3.3. Procedimiento	62
3.3.4 PROGRAMAS DE PAUSAS ACTIVAS.....	63
CAPÍTULO IV.....	78
PRINCIPALES CONTRIBUCIONES	78
4.1 CONCLUSIONES.....	78
4.2 RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS.....	81
ANEXO.....	83



INDICE DE FIGURAS

- Figura 1: Fotografía del Instituto Nacional de Oftalmología
- Figura 2: Fotografía del Instituto Nacional de Oftalmología Ancash
- Figura 3: Fotografía de programas de prevención y promoción
- Figura 4: Fotografía de damas voluntarias
- Figura 5: Fotografía del señor de la divina misericordia
- Figura 6: Ubicación del Instituto Nacional de Oftalmología
- Figura 7: Fotografía de construcción moderna
- Figura 8: Fotografía de construcción antigua
- Figura 9: Fotografía de lámpara dialítica
- Figura 10: Fotografía de photocoagulador laser
- Figura 11: Fotografía de tonómetro de aire
- Figura 12: Fotografía de ambulancia equipada
- Figura 13: Fotografía de Perímetro computarizado
- Figura 14: Fotografía de eximir laser
- Figura 15: Tabla de presupuesto
- Figura 16: Fotografía del directorio
- Figura 17: Organigrama del instituto nacional de oftalmología
- Figura 18: Organigrama De oficina de Personal
- Figura 19: Ejercicio 1
- Figura 20: Ejercicio 2
- Figura 21: Ejercicio 3
- Figura 22: Ejercicio 4
- Figura 23: Ejercicio 5
- Figura 24: Ejercicio 6

INTRODUCCIÓN

En el año 2017, egrese de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega de la carrera de Trabajo social y empecé a laborar en el 2018 en la empresa Salseando Internacional como auxiliar de Trabajo Social, para el año 2019 mis labores concluyen en la empresa Salesland Internacional dejándome la experiencia más gratificante que fue formar parte de una empresa Internacional, En el año 2019 en el mes de setiembre empecé a laborar en una consultora Externa Asesores Empresarial como consultora Junior, para el año 2020 en el mes de Agosto mis labores concluyen en la consultoría donde mis funciones eran gestionar los tramites de subsidios y realizar las coordinaciones con nuestras colegas de cada empresa a la cual realizaba la consultoría a mi cargo tuve 4 empresas Owen, Siemens, Osiptel y Cruz del Sur fue una experiencia muy enriquecida pude conocer un poco de cada empresa y conocer su cultura organizacional. En el año 2020, en el mes Agosto comencé a laborar en el Instituto Nacional de Oftalmología y hasta el presente año me encuentro laborando en la institución en la cual encontrado varios puntos que mejorar y uno de los más resaltantes en esta época que estamos viviendo en la pandemia de Covid-19, es el estrés que viene generando el teletrabajo en nuestros servidores y, como parte de nuestra responsabilidad como Trabajadora Social, es velar por el bienestar personal de cada servidor y de su entorno familiar, es por ello que decidí realizar la propuesta de un programa de pausas activas para los servidores mediante la plataforma zoom esperando pueda contribuir con una mejoría para el problema de estrés; es así que mi investigación lleva de título “Programa de pausas activas para reducir el estrés a causa del teletrabajo en épocas de pandemia Covid-19 en el personal administrativo del Instituto Nacional de Oftalmología”.

En el 2020, se ha podido observar grandes cambios en el ámbito laboral. Con fecha 11 de marzo de ese mismo año la Organización Mundial de la salud (OMS) hizo mención sobre el nuevo brote del Coronavirus como pandemia y llamo a todos los países del mundo a tomar medidas para manejar y controlar con seriedad, así como tomar sus precauciones para la primera ola de esta emergencia sanitaria con diversas medidas radicales, siendo una de las primeras medidas tomadas por muchos

países, el confinamiento. A medida que entraron en vigor esta medida, las grandes empresas y entidades públicas tenían la obligación de también tomar estas medidas. En el caso del Instituto Nacional de Oftalmología envió también aparte de su personal a confinamiento por estar declarada la Emergencia sanitaria y cuarentena obligatoria, otras de las medidas por parte del INO, fue continuar con las labores teniendo en cuenta las medidas de seguridad, la cual fue ejecutada mediante el Protocolo de acción de Prevención, Vigilancia de la Salud y Control de Riesgos frente al brote de coronavirus (covid-19) y de acuerdo a ello, parte de los trabajadores del Instituto realizaron labores mediante las modalidades presenciales, mixtas o remoto.

En el contexto de pandemia, existían organizaciones que estaban familiarizadas con el teletrabajo y otras que iban a experimentar por primera vez un nuevo reto y decidieron enviar a sus trabajadores a realizar las labores en sus casas y de este modo crearon condiciones para experimentar el teletrabajo.

Aunque el número de teletrabajo a tiempo parcial o completo ha aumentado de manera gradual durante los años. (Eurostat, 2018). Los empleados de las empresas y entidades públicas y sobre todo las del INO han venido logrando nuevas experiencias entre positivas y generando nuevos problemas por combinar el trabajo profesional y el familiar.

La modalidad del teletrabajo no minimiza la carga laboral de los trabajadores, todo lo contrario, aumentó gradualmente. Para ello, se planteó como metodología aplicar encuestas a todo el personal administrativo para poder conocer uno de los problemas presentados por el teletrabajo, uno de ellos, el nivel de estrés que se encontraban presentando.

Por lo antes expuesto, tomo el tema importante a tratar que es el estrés laboral, la cual se ha visto aumentada con relación a la situación sanitaria que se está presentando a nivel mundial originado por la pandemia Covid-19 y es indispensable saber los motivos de este problema que no suele ser ajena a los trabajadores, una de ella es la sobrecarga laboral que ha presentado cada servidor y que han tenido que someterse a cambios en su forma de trabajo y empezar a incluir las ventajas de las tecnologías de

la comunicación e información las cuales no todo el personal administrativo estaba capacitado, porque al ser una entidad pública, contamos con la mayoría de la población adulta mayor a lo cual se le debe sumar el hecho de que el personal indica que, la cultura organizacional, se ha visto afectada con el teletrabajo por la poca interacción con los compañeros de trabajo.

La investigación presenta de manera objetiva la finalidad de como el programa de pausas activas para los colaboradores de las distintas áreas administrativas Del Instituto Nacional De Oftalmología, ayudará a reducir el nivel de estrés que viene presentando los servidores, provocada por el teletrabajo buscando como finalidad, el bienestar del colaborador tanto como en la vida familiar y el aspecto laboral a fin de priorizar también la salud mental de nuestros colaboradores.

El informe está conformado por un conjunto de capítulos que explicaré a continuación: En el capítulo I, tiene información acerca de la descripción general de la institución como del servicio, su ubicación, propósito, misión, visión.

En el capítulo II, se señala la experiencia profesional, cuál fue las problemáticas y los resultados alcanzados

En el capítulo III, se señalan los fundamentos teóricos que es la base principal para que se comprenda la finalidad de la presentación, donde se mencionan investigaciones tanto nacionales como internacionales que sustentan los fundamentos del trabajo presentado.

Para finalizar, el capítulo IV indica las conclusiones y recomendaciones que se encontraron en la sustentación del programa

Este trabajo fue elaborado de acuerdo a mi experiencia profesional con responsabilidad y ética.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

La historia del INO inicia el 23 de septiembre de 1944. En este año, el Dr. Luciano Barrer Grellaud acepta el cargo de jefe de servicios de Oftalmología del Hospital Santo Toribio de Mogrovejo. El servicio ocupa un pequeño puesto en el Hospital de neurología, donde fue creciendo hasta convertirse en alguien importante en el interior con los servicios que otorgaba en la agencia.

El 4 de mayo de 1983, el Dr. Luis Pinillos Ashton se desempeñó como Ministro de Salud y el Dr. Francisco Contreras Campos fue designado como Director de Servicios de Oftalmología. Ante la creciente demanda de empresas profesionales de oftalmología, el Ministerio de Salud adoptó la Resolución Suprema No. 022-87-SA de fecha 28 de abril de 1987 para determinar el origen del Instituto Nacional de Oftalmología y mantener su circunscripción interiormente en el departamento de Oftalmología del Hospital Santo Toribio de Mogrovejo.

Con fecha de 16 de agosto del año 1988 se designó al INO como posición el pasillo ubicado en Jr. Antonio Miroquesada 940 en Lima, corredor en el cual operaba el Hospital Materno Infantil San Bartolomé. En ese lugar comenzó su avance y crecimiento como organización descentralizada. Ese mismo año, su nombre fue cambiado a Instituto Nacional de Oftalmología.

El 31 de julio del año 1997, durante el mandato del Dr. Marino Costa Bauer como Ministro de Salud, antes de la terminación del servicio del Dr. Francisco Contreras Campos, se designó como Director General al Dr. Luis Alberto Zúñiga Quiroz, en conformidad con la Resolución Ministerial No. 346-97-SA / DA / P. En noviembre de ese mismo año, INO cambió su sede institucional a una galería más nueva y pragmática situada en Cercado de Lima, en la Av. 398, Tingo María, donde actualmente se encuentra operando.

El 7 de febrero del año 2001, cuando el Dr. Eduardo Pretell Zárate asumió como Ministro de Salud, el Dr. César Mendiola Barba fue designado como Director general del INO y fue designado por la Resolución Suprema No. 071-2001-SA. El 22 de septiembre de 2001 el Dr. Luis Solari de la Fuente se desempeñó como Ministro de Salud y el Dr. Rómulo Carrión Arrunategui fue designado como Director General por Resolución Suprema No. 387-2001-SA.

En los últimos años, la entidad ha completado un continuo desarrollo y crecimiento tecnológico-operativo, lo que le permite posicionarse como una entidad de documentación nacional e internacional, por lo que se ha posicionado como septentrión del nuevo milenio, la cual se asienta como una de las primeras entidades con mayor representación de la singularidad de América Latina.

El Instituto Nacional de oftalmología



Figura 1: Fotografía del Instituto Nacional de Oftalmología

1.1.1 Descripción del producto o servicio

Rara vez prestamos atención a la medida en que confiamos en nuestra capacidad de ver. En la vida pensamos sobre el debido cuidado que se le otorga a la única ventana de dimensión: los luceros. De acuerdo con las estadísticas, los casos de ceguera podrían haberse prevenido mediante medidas

preventivas y medicamentos adecuados. Dado que hay 45 millones de ciegos y 135 millones que tienen grietas oculares, el efecto actual es doloroso sin expropiación.

En el Perú, se estima que está en vías de granazón, la educación epidemiológica muestra que la alta tasa de prevalencia es del 0,6% del asiento franquista. Se estima que hay aproximadamente 270.000 personas ciegas en este sector, con diversas causas, aunque suelen estar relacionadas con enfermedades como la diabetes, la arteriosclerosis y la hipertensión. En Perú, es correcto decir que el sistema nacional de salud que brinda servicios médicos básicos a las ciudades y pueblos se distribuye de la siguiente manera: el Ministerio de Salud brinda servicios alrededor del 55% de los lugares, el departamento de salud EsSalud la Seguridad Social (ex IPSS) es el 18%, y la pericia privada es el 15% de la población que vive en zonas diferentes y empobrecidas y el 12% restante no está sujeto a ilusiones médicas.

Según las expectativas de los espectadores, a cota franquista romanza, el 2% de los médicos son oftalmólogos, lo que representa aproximadamente 400 especialistas, el 75% de ellos trabaja en Lima. Existen zonas del condado con aldea con una población de 500.000 a 1 millón, los cuales cuentan con un oftalmólogo o ninguno. Muchas personas, especialmente las de las regiones de la esfera (foresta y sierra), no recibieron noticias ni curiosidad oftalmológica, estos lugares se hicieron evidentes y obligaron a ir a Lima en busca de prosperidad de sus malestares, lo que provocó un aumento de las necesidades de los hospitales e instituciones profesionales, como la situación accidental del Instituto Nacional de Oftalmología (INO) del Ministerio de Salud, cuando fue constituido por el Ministerio de Salud, ha recibido el aviso de colectividad rector en salud ocular, además la serenidad y el compromiso que este término implica y a pesar de todos los problemas de infraestructura que afronta batallan por realizar con la propaganda enmendada.

La historia del INO es bastante escasa, se inició con la inauguración hace unos años del centro de oftalmología “Luciano E. Barreré”, que empleando la neurología era un lugar de honor donde formaba noticias del Hospital Santo Toribio de Mogrovejo.

No fue hasta 1986 que se estableció el Instituto Nacional de Oftalmología, que constituyó el noticiero del llamado Instituto Nacional de Neurología y Oftalmología que funcionaba en el antiguo hospital Toribio de Mogrovejo.

En el año 1988, el INO fue trasladado a la sala del Ex Hospital San Bartolomé como escuela fragmentaria, y se inauguró de manera oficial por el educado Ministro de Salud el 3 de marzo del año 1989. Actualmente se encuentra en Bardal de Lima donde brinda sus servicios.

En el interior de la política del Ministerio de Salud, y en conformidad con las disposiciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la estrategia nacional que se ha formulado incluye el establecimiento de nueva infraestructura para recolección de servicios de acuerdo con el Modelo de Atención de la Salud por niveles de crecimiento de la riqueza. Centrándose en la atención primaria para reducir el grado de documentación empleando programas de encumbramiento / prevención, rehabilitación y medicación, Aunque carecen del presupuesto adecuado colaboran en noticiario con la incertidumbre.



Figura 2 : Fotografía del Instituto Nacional de Oftalmología Ancash

Del mismo modo, también tenemos que agradecer a las organizaciones cooperativas extranjeras que han cooperado con la Organización Mundial de la Salud y otras organizaciones no gubernamentales (como Operation Eyesight Universal, Helen Keller Int., Orbis, INC.) porque están implementando un software para la vacunación de la ceguera a través de la atmósfera desarrollada de un ejemplo a soez chocolate para atención primaria de la vista en las cuatro áreas políticas - geográficas (Departamento) del Perú. La equidad del plan es reducir el nivel de salud presencial, en especial entre la población rural de los departamentos de Puno, Ancash, San Martín y de sectores marginales de Lima.

En Ucayali, los departamentos de Loreto y Piura han empezado actividades, en las que se emplea la estrategia de afán primario en vigor lente con décimo activa de la junta. El propósito es: resumir el número de nuevos casos de ebriedad y transferir la debilidad visual (todo dentro en el sistema rítmico de lozanía).

Este software de prevención de la embriaguez puede proporcionar mingitorios de varias alturas deseadas desde estaciones de salud hasta niveles superiores, como centros de salud, hospitales regionales y de apoyo. Obtiene apoyo técnico y financiamiento de las organizaciones indicadas con posterioridad.

El estado aprobó una resolución suprema, en donde estableció el Comité Nacional de Prevención de la Ceguera (un comité asesor que reúne a la mayoría de las entidades / instituciones / grupos que trabajan en este tema) como una empresa de coordinación de gran altitud franquista.

Todos los planes de promoción y prevención están bajo la responsabilidad y son establecidos por el Instituto de Oftalmología. Por eso la preocupación de su funcionamiento y Granazón, porque los deberes y croché que realiza involucran algo más que la riqueza de sus empleados.

Los programas de prevención y promoción son coordinados para obtener mayores resultados



Figura 3: Fotografía de programas de prevención y promoción

Gracias al trabajo realizado por INO, OM.S. Decide llamarlo Centro Colaborador para Programas de Prevención de la Ceguera (uno de los tres centros existentes en América Latina). Su misión es brindar al pueblo peruano una atención oftalmológica eficiente y altamente especializada, utilizando tecnología de alta calidad, personal debidamente capacitado, para promover la investigación, normativa y docencia en oftalmología, a su vez difundir toda la experiencia adquirida a otros países latinoamericanos.

Por lo tanto, partiendo del contenido anterior, es necesario enfatizar la fuerte necesidad de desarrollar una cultura positiva en INO. Esta cultura positiva ayuda a crear y retener un ambiente de trabajo apropiado, para que sus servidores puedan ser gratuitos y completamente disponibles para el público que necesitan atención A1. El valor agregado (calidad total) se convierte en el principal valor de su cultura organizacional, y así amplía sus principios de desarrollo organizacional. Estamos absolutamente seguros de que, al compartir e impartir conocimientos, distribuir ideas y lo más importante, transmitir confianza mediante una imagen positiva, el Instituto de Oftalmología logrará más acuerdos con países y organismos internacionales que participan en la lucha y erradicación de la ceguera.

Asociación de damas voluntaria



Figura 4: Fotografía de damas voluntarias

Hace quince años, el Club de Leones designaron a la Sra. Graciela Maura de Alguiar para realizar una prueba de visión a una nativa cuzqueña. Es así como llega al INO, y continúa realizando las evaluaciones correspondientes. De esta manera, como indica la famosa “Chelita”, notó la exigencia de dedicar la discreción del instituto al instituto a través del proyecto piloto SightFirst, para lo cual pidió hablar con el director general del hospital, Dr. Francisco Contreras, y pedir su facultad y poner en marcha este excelente trabajo de crochet (como el voluntariado) para luego aldarbear a las damas leonas y formar noticias sobre los voluntarios de INO. En los túneles ancestrales del Jirón Miró Quesada, las voluntarias fundadoras comenzaron a comprometerse: Mirtha Noceda, Ismena Montezuma, Olga Povis, Grady Gladys González, Angelita Denegri y Doris Guedet (ya fallecida).

Su gran misión es enteramente hidalga de giro y concurrencia, preferiblemente de las personas más necesitadas, y nuestra institución, que los conecta con la gran misionera católica Madre Teresa de Calcuta, que al igual que el eslogan “No podemos comportarse grandes tareas, solamente cosas pequeñas con gran Amor”. Pero los hechos han demostrado que la gran cantidad de personas en el este sigue creciendo, con un total de 35 voluntarios.

Objetivo del voluntariado

En la actualidad, cuando nuestro país vive esta situación especial, es precisamente lo que necesitamos para rescatar valores, especialmente la unidad, acciones que se preocupen desinteresadamente por el valor de quienes necesitan apoyo, energía y sabiduría. Estas acciones se ponen en acción para otorgar oportunidades a las personas necesitadas.

El voluntariado involucra a un grupo de personas con comprensión humana, bondad interior, tolerancia y justicia, es decir, que tratan a las personas como a sí mismas y se enfocan en objetivos comunes:

No hay nada de malo en brindar servicios a los más necesitados. Nuestras actividades de voluntariado incluyen:

Soporte voluntario en diversos servicios del instituto.

Soporte en todas las operaciones fuera del campus y campañas de salud en Lima y provincias.

El Soporte al proyecto INO en el convenio “Ver para Leer” y “Ver para Aprender” con el Ministerio de Educación también es parte de CONAPRECE.

Soporte mediante la donación de medicamentos, monturas, tratamientos, ropa, alimentación y alojamiento, se brinda apoyo a pacientes en extrema pobreza, pero lo más relevante es brindar apoyo emocional.

La devoción al señor de la divina misericordia



Figura 5: Fotografía del señor de la divina misericordia

La tradición cuenta que fray José de Figueroa edificó el “Refugio de los incurables” luego de la aparición del Cristo pobre, por ello el instituto de oftalmología está ligado desde sus inicios al mundo cristiano, dichas devociones se verían interrumpida al trasladarse al Hospital San Bartolomé. En 1994 se constituye un pequeño grupo de oración denominado “Jesús Salvador”, integrado en su mayoría por trabajadores del instituto, y cuya dirección espiritual se encontraba a cargo de la agente pastoral de salud Zoila Vilca; quien además se encargaba de la capilla por recomendaciones de la parroquia del sector. Ella fue la gestora en la enseñanza del rezo a la coronilla. Corría el mes de julio del año 1994, cuando dos personas distintas y en una misma semana donan cada una un cuadro del señor de la divina Misericordia de las mismas dimensiones, una de ellas era un trabajador que dona la obra para que sea exhibido en la capilla del instituto y el otro es paciente que lo cede para las consultorías generales, como un trabajador y un paciente, para realizarlo. Por aquella época se realizan gestiones ante la autoridad correspondiente, con la finalidad de nombrarlo patrón espiritual del instituto: lamentablemente la petición fue denegada, pues se aducía que era Santa Lucía la Patrona de los Oftalmólogos. En aquella oportunidad solo se obtuvo la licencia para llevar a cabo la misa, en donde se bendijeron los dos cuadros y se consiguió y la donación de un ciento de estampas para entregarse de recuerdo las estampas fueron obsequiadas por la Sra. Yolanda Loso de Milosevic Presidente de la Asociación Nacional de la Divina misericordia en aquella época. en ese mismo año, más personas se unirían en el rezo a la coronilla de la Divina Misericordia los días viernes fuera del horario de trabajo. Como fruto de la práctica de esta devoción, a partir de ese año se incrementaron el número de misas, efectuándose ceremonias especiales en donde se impartían los sacramentos del matrimonio y del bautismo al personal del instituto, se hicieron arreglos en la capilla, que antes había estado olvidada, colocándose las lunas en los ventanales y arreglándose el piso deteriorado de altar mayor; cuyo estreno se efectuó en la misa por el 50 aniversario del instituto. Al trasladarnos al local actual, un trabajador

aporta una cantidad de dinero para el arreglo de la gruta y la adquisición de la imagen del señor de la Divina Misericordia para ser colocada en la misma.

El 10 de octubre de 1998, contando con la autorización previa y el apoyo respectivos del director general, se entroniza como Patrón Espiritual del Instituto Nacional de Oftalmología, luego de 4 años de haber ingresado por primera vez. Tenemos la certeza que esta devoción seguirá creciendo entre los pacientes y trabajadores, fortaleciéndolos en su fe católica.

1.1.2 Ubicación geográfica y contexto socioeconómico

El Instituto Nacional de Oftalmología está ubicado en la dirección legal Av. Tingo María Nro. 398 en la Urbanización Chacra Ríos Norte (Costado de Sedapal) en el Distrito de Lima Departamento: Lima, Perú a continuación se observará la ubicación geográfica en el mapa de Lima



Figura 6: Ubicación del Instituto Nacional de Oftamologia

a) Infraestructura

La sede del Instituto Oftalmológico se construyó en una parcela de 10.692,12 mt², la cual fue asignada por Decreto de Urgencia No. 026-96, que autorizó al Ministerio de Salud a adquirirla porque el estudio de vulnerabilidad determinó el lugar de Jr. Antonio Miro Quesada 940 Lima se encuentra en estado inhabitable y puede colapsar en cualquier ocasión.

Antiguamente fue esta institución el ex policlínico “Andrés Rotta Olivera” propiedad de Electro Lima S.A.L, que por su antigüedad estaba dividido en dos ambientes.

Edificación Moderna: un área de 2322.22 mt²; en el cual se halla el ambiente del centro Quirúrgico que incluye: 10 salas; servicios de internación con ocho camas; consultorios subprofesionales y agencias de servicios intermedios, como farmacias, óptica, cardiología, rayos X, biometría ecológica, rayo láser, Campimetría, auditorio.

Edificación Antigua: un área de 2,040.56 mt²; estos ambientes son adecuados para: oficinas administrativas, oficinas, emergencia, mantenimiento, almacenes, estadísticas y tecnología de la información, baja visión, capacitación, direcciones estandarizadas y proyecciones comunitarias, potenciales inducidos, etc.



Figura 7: Fotografía de construcción moderna

Figura VII: Fotografía de construcción moderna



Figura 8: Fotografía de construcción antigua

En el momento actual, el crecimiento de la demanda excede todas las previsiones, por lo que es necesario ampliar la usabilidad del entorno mediante la construcción de un módulo global, para ello se puede realizar un estudio de viabilidad arquitectónica.

Los entornos que necesitan ser adaptados con urgencia son: El consultorio general, baño público, sala de espera, farmacia y archivo central.

b) Equipamiento

Con el fin de asegurar la salud ocular y optimizar la calidad de los servicios que brinda, el Instituto de Oftalmología adquirió mediante licitación pública el 05 de agosto del 2001 equipamientos modernos de última tecnología, el importe total asignado a la convocatoria es de S / 4,75,525.00.

Cabe indicar que estos equipos fueron adquiridos con recursos recaudados directamente por la agencia.

Algunas de las más importantes son:

- Foto coagulador laser con lámpara de hendidura incorporada
- Ambulancia equipada.
- Perímetro computarizado
- Equipo microqueratomo
- El eximir LáserAutorefractometro
- Equipo de angiografía digital con cámara fotográfica
- Desfibrilador
- Lámpara cialitica
- Tonómetro de aire
- Foto coagulador laser diodo
- Esterilizador autoclave con generador a vapor

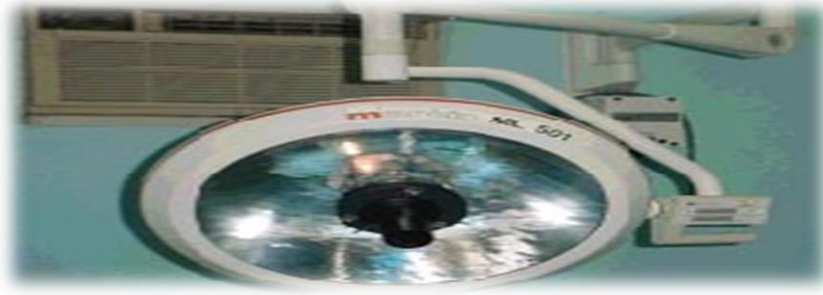


Figura 9: Fotografía de lámpara

- Photocoagulator laser



Figura 10: Fotografía de photocoagulator

- Tonómetro aire



Figura 11: Fotografía de tonómetro de aire

- Ambulancia equipada



Figura 12: Fotografía de ambulancia equipada

- Perímetro computarizado



Figura 13: Fotografía de Perímetro computarizado

- Excimer laser



Figura 14: Fotografía de eximir laser

C) Presupuesto

El presupuesto (recursos generales) brindado al Instituto Nacional de Oftalmología por el Departamento del Tesoro es insuficiente; dependiendo de los recursos recaudados directamente para asumir la obligación de compensar la inestabilidad financiera ha llevado a la agencia a lograr las metas establecidas en el operativo anual operativo.

INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA							
Detalle Eficiencia de Gasto Graficos de Presentacion Comparativos por Trimestre							
Detalle	Presupuesto Institucional de Apertura (1)	Presupuesto Institucional Modificado (2)	Ejecucion al Trimestre Anterior (3)	Ejecucion al Trimestre (4)	Ejeción Total (5)=(3)+(4)	Saldo (6)=(2)-(5)	Avance % (7)=(5)/(2)
1. RECURSOS ORDINARIOS	29,819,316	32,216,832	0	7,973,237	7,973,237	24,243,595	24.8
2. RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	16,597,950	4,815,299	0	222,669	222,669	4,592,630	4.6
3. RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES DE CREDITO	0	0	0	0	0	0	0.0
4. DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	49,198	8,056,050	0	2,830,228	2,830,228	5,225,822	35.1
5. RECURSOS DETERMINADOS	0	0	0	0	0	0	0.0
- CANON Y SOBRECANON, REGALIAS, RENTA DE ADUANAS Y PARTICIPACIONES	0	0	0	0	0	0	0.0
- IMPUESTOS MUNICIPALES	0	0	0	0	0	0	0.0
- FONDO DE COMPENSACION MUNICIPAL	0	0	0	0	0	0	0.0
- CONTRIBUCIONES A FONDOS	0	0	0	0	0	0	0.0
- PARTICIPACION EN RENTAS DE ADUANAS	0	0	0	0	0	0	0.0
- CANON, SOBRECANON, REGALIAS Y PARTICIPACIONES	0	0	0	0	0	0	0.0
SUB - TOTAL DE RECURSOS DETERMINADOS:	0	0	0	0	0	0	0.0
TOTAL:	46,466,464	45,088,181	0	11,026,134	11,026,134	34,062,047	24.5

Figura 15: Tabla de presupuesto

c) Recursos Humanos

El Instituto Nacional de Oftalmología está conformado por 280 administrativos que están bajo el régimen del D.L. D.L.276 (contratado y nombrado), 300 profesionales de la salud del D.L N° 559 y D.L. N ° 23536, y (contratado y nombrado), 100 servidores que trabajan según la modalidad de servicios no personales.



Figura 16: Fotografía del directorio

1.1.3 Estructura Orgánica

La estructura orgánica del Instituto Nacional de Oftalmología es la siguiente:

a) ÓRGANO O DIRECCIÓN

- Dirección General

b) ÓRGANO DE CONTROL

- Órgano de control institucional

c) ÓRGANO DE ASESORAMIENTO

- Oficina ejecutiva de planeamiento
- Oficina de gestión de calidad
- Oficina de epidemiología
- Oficina de operación científica internacional

d) ÓRGANO DE APOYO

- Oficina ejecutiva de administración
- Oficina de servicio general
- Oficina de logística
- Oficina de economía
- Oficina de personal
- Oficina de Comunicaciones

- Oficina de estadísticas informáticas

e) ÓRGANO DE LÍNEA

- Dirección ejecutiva de desarrollo de servicio oftalmológico prevención y promoción de salud ocular.
- Departamento de desarrollo de servicio oftalmológico en prevención de ceguera
- Departamento de atención especializada en oftalmología y refracción
- Dirección ejecutiva de atención especializada en oftalmología
- Departamentos de promoción de salud ocular
- Departamento de atención especializada en oftalmología pediátrica y astrobiológica
- Departamento de atención especializada en oculoplastica y oneologica ocular
- Departamento de atención especializada en enfermedades externa, cornea y cirugía refractiva
- Departamento especializado en retina y vítreo
- Departamento especializado en úvea
- Departamento especializado en glaucoma
- Departamento de enfermería
- Departamento de apoyo ola gnóstico y tratamiento
- Dirección ejecutiva de investigación y docencia especializada en oftalmología y Desarrollo de tecnólogos.
- Departamento de investigación y docencia en conservación de tejido de uso ocular y genético
- Departamento de investigación y docencia especializada en anatomía ocular, cirugía experimental y desarrollo de tecnologías
- Departamento línea con dependencia directa de la dirección general.

Organigrama

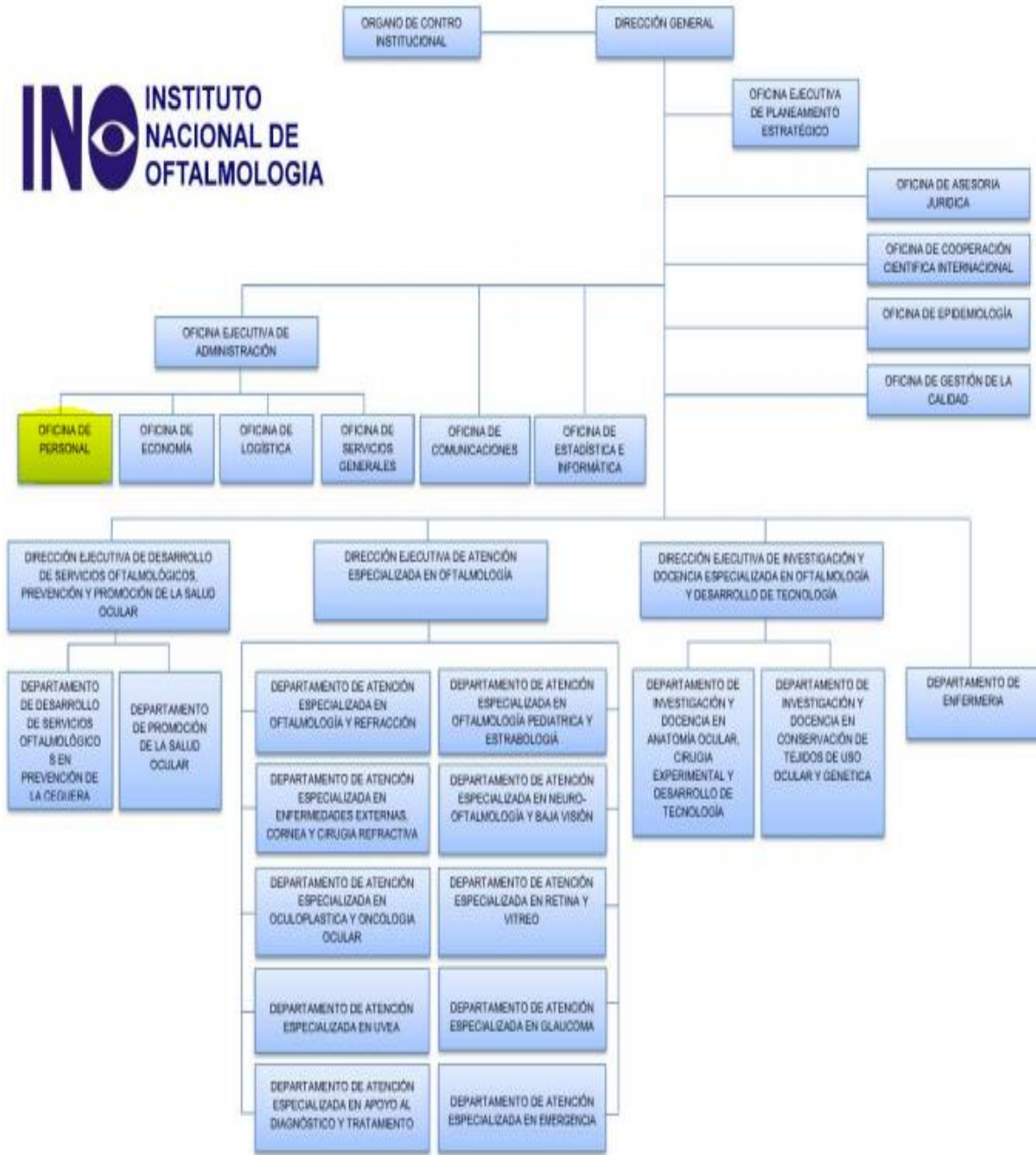


Figura 17: Organigrama del instituto nacional de oftalmología

1.1.4 Actividad general o área de desempeño

El Instituto Nacional de Oftalmología es una organización nacional de servicios de EsSalud que ofrece atención oftalmológica quirúrgica de alta calidad, eficiente y altamente especializada para familias peruanas. Asimismo, promovemos las actividades de docencia, formación e investigación, y de acuerdo con las normas, metas y políticas institucionales, los profesionales y equipos adecuados participan en la formulación y planificación de los planes de prevención.

El Instituto Peruano de Oftalmología es un centro médico referenciado, por ello no cuenta con población afiliada y solo acepta el Macro Distrito Norte (San Martín, Ancash, Cajamarca, La Libertad, Piura, Amazonas, Lambayeque y Tumbes).

En el Instituto Nacional de Oftalmología, la Oficina de Personal es una de sus organizaciones de apoyo. La oficina está dividida en varias zonas: zona de control, zona de capacitación, zona de sueldos, zona de secretaría técnica, zona de archivos y personal del área de asistencia social. Este trabajo ha participado en cerca de 680 servidores designados, alquilados por CAS por un período fijo, y a través de un plan que puede ayudar a mejorar el ambiente organizacional (un servidor totalmente integrado y determinado que depende de metas y políticas institucionales), e INO, residente desempleado médico.

1.1.5 Misión y Visión

MISIÓN:

Mediante el desarrollo de la investigación patológica más compleja y la innovación tecnológica, docente y oftalmológica, se proponen estándares a las autoridades nacionales de salud para elevar la condición de vida de la ciudadanía.

VISIÓN:

A través de la mejor respuesta institucional en precaución, investigación y docencia de la atención ocular, las personas en el Perú pueden disfrutar de una buena atención ocular y contribuir al desarrollo de políticas públicas en el país.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Realizar investigación en el cuidado de la vista dentro de los límites del sistema y enfoque, generar evidencia científica y promover la participación en áreas con mayor gente en condición de pobreza.
2. Afianzar la facultad docente de los profesionales de salud de las instituciones internas y externas, y capacitar en las habilidades necesarias para aprender y enseñar nuevos estudios científicos y técnicos.
3. Promover un buen cuidado de la vista en los 3 grados de atención, proponer estándares, métodos y conocimientos especializados para reducir las enfermedades oculares y enfatizar los motivos de ceguera que se pueden evitar.
4. Establecer un sistema de dirección administrativo para promover una mejor entrega de asistencia de salud y destacar la gestión de RR.HH.
5. Reforzar la gestión clínica, mejorar la atención oftalmológica profesional con calidad, igualdad y oportunidad, dando prioridad a los grupos desfavorecidos y excluidos.

1.1.6 Valores institucionales

- **HONESTIDAD:** Dar atención a la integridad del comportamiento, respete el comportamiento moral y ética hacia los pacientes.
- **TRANSPARENCIA:** Considerar y evaluar la ética humana y los problemas morales en cualquier situación.
- **VOCACIÓN DE SERVICIO:** Unión y compromiso desinteresadamente las preocupaciones de la causa de la humanidad.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Los colaboradores organizados otorgan una gran importancia al cuidado de pacientes con obligaciones compartidas y su propia identidad.
- **EFICIENCIA:** La capacidad de poseer y usar recursos humanos y financieros tiene como objetivo lograr los resultados deseados con menos tiempo y recursos, brindando así atención a los pacientes.

1.1.6 Lineamientos de políticas institucionales

El objetivo del Ministerio de Salud es maximizar la productividad mediante un uso óptimo. Ha actualizado y mantenido el acuerdo del centro según sea necesario y acordó las reformas estructurales en el sector.

Proveedor de asistencia de vitalidad sean más concurrentes.

Por esa razón, a partir de los principios horizontales del sector salud, el INO tiene como primordiales normativas institucionales los próximos:

- A) Afianzar el ingreso normal a las prestaciones de salud que brindan las instituciones y la atención privada, y priorizar a los sectores más pobres.

- B) Incrementar el número de prevención de enfermedades oculares a través de acciones internas y externas, y promover la indagación epidemiológica para elevar los procesos.
- C) Participar a todos los niveles para afianzar la coordinación interior del Instituto de Oftalmología y priorizar la acción conjunta en la agenda
- D) Promover el desarrollo de estrategias adecuadas para realizar programas y labores extramurales para prevenir la salud ocular y mejorar la salud y el estilo de vida.
- E) Fortalecer el rol del instructor en salud de los ojos entre lugares públicos y privados a nivel nacional.



CAPÍTULO II

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

Con el tiempo, desde mi trayectoria de profesión en el Instituto Nacional de Oftalmología, mis labores se han basado en planes de salud personales, pues nuestro objetivo regional es optimizar la salud de los receptores, por ejemplo, todo público. La obligación de la entidad es mejorar la evolución global de los servidores, mejorar su grado de vida y las condiciones de vida familiar. Por ello, el "Plan Anual de Prestaciones 2021" propone planes y actividades basados en los criterios de prioridad y protección de los servidores y sus familias, orientados a elevar la condición de vida de los empleados en el lugar de trabajo y en el hogar, que repercutirán en los mejores y mayor desempeño, la interrelación y éxito de las funciones que desempeña el servidor institucional.

En este sentido, la zona de bienestar de los empleados orientará el trabajo de acuerdo con la normativa de nuestra institución, considerará derechos, obligaciones, propondrá planes y actividades en los campos de la salud, la cultura, el desarrollo humano, la promoción socioeconómica, el entretenimiento y el deporte. etc., de esta manera satisfacer las fundamentales exigencias de nuestros servidores institucionales.

Por tanto, en el ámbito de la pandemia de COVID 19, esta condición actual nos obliga acoplarnos a un nuevo estilo de vida, lo que significa que, entre otras cosas, el alejamiento social y la labor mixta tienen como objetivo reducir la posibilidad de infección servidor / servidor. s. Por lo tanto, el Plan de Bienestar Personal 2021 tiene como objetivo prevenir y promover la salud mental, brindar un ambiente de trabajo adecuado y fortalecer la relación con las familias de los servidores para asegurar que se potencien los beneficios y habilidades de salud, contribuyendo así al trabajo del Instituto Nacional de Oftalmología al desarrollo integral del personal.

2.1.1 Estructura Orgánica de la Oficina de Personal

Es una organización de apoyo y es una unidad orgánica encargada de asegurar que el INO tenga la capacidad humana requerida y suficiente para lograr sus metas estratégicas y funcionales; cuenta con la oficina ejecutiva administrativa y tiene las siguientes funciones:

- a) Utilizar políticas y normativas internas y específicas para el desarrollo administrativo y de personal, y plantear sugerencias para su implementación, actualización e innovación.
- b) Gestionar, planificar y revisar el pago de salarios, jubilaciones, utilidades y bonificaciones.
- c) Recomendar actualizar los estándares de gestión administrativa y desarrollo del personal.
- d) Bajo las leyes y normativas vigentes, proponer al organismo de dirección general el movimiento de personal entre unidades organizativas y / o puestos de trabajo.
- e) Bajo las leyes y normativas vigentes, asesorar a la dirección general en el movimiento de personal entre unidades organizativas y / o cargos.
- f) Desarrollar analíticamente el presupuesto del personal.
- g) Identificar y cumplir requisitos sobre las capacidades humanas del instituto que estarán destinados a estos puestos o puestos establecidos,
- h) Cuadro de asignación de personal para desarrollar procedimientos y esquemas organizacionales.
- i) Establecer e implementar planes, programas, reclutamiento, selección y contratación, registro, asignación e inducción de personal para cubrir puestos o cargos con fondos presupuestarios.
- j) Establecer un proceso de seguimiento a los contratistas, y controlar la asistencia y continuidad de todos los trabajadores en INO.
- k) Organizar e implementar la supervisión, evolución y capacitación de los trabajadores de INO realizando las capacidades requeridas para lograr las funciones especificadas.

- l) Sistematizar y actualizar la inscripción de información de recursos humanos del Instituto Nacional planificando la evolución y tomando decisiones en sus áreas de competencia.
- m) Desarrollar la cultura de la organización y contribuir técnicamente con un título de gerencia general, para que los empleados tengan una visión y misión sobre la institución
- n) Mantener un ambiente de trabajo adecuado para lograr el propósito de la institución
- o) En el ambiente de su competencia, establecer la función de control anterior simultáneo y posterior control interno.

Organigrama de Oficina de Personal

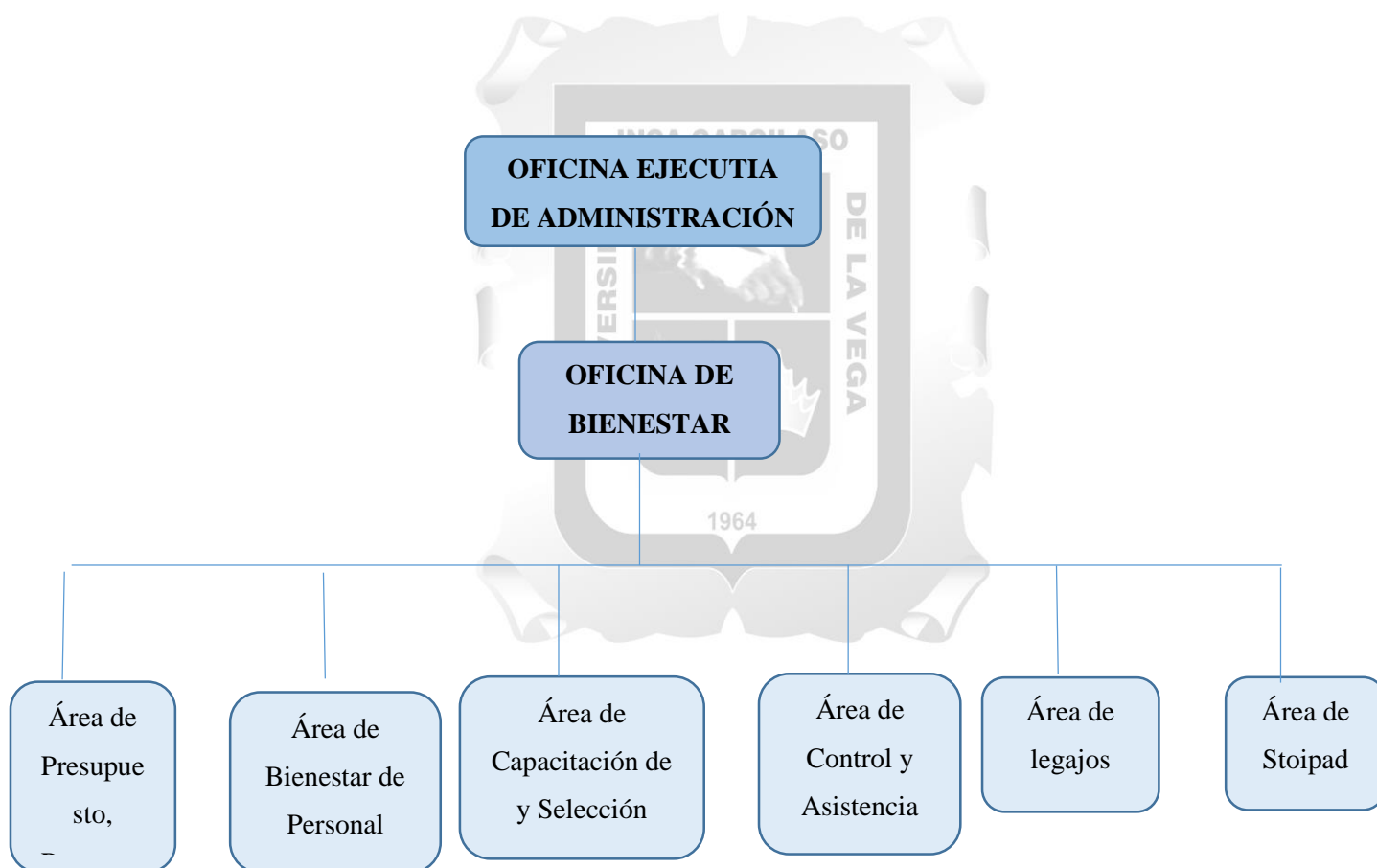


Figura 18: Organigrama de oficina de personal

2.1.2 Plan de Bienestar de Personal

A. FINALIDAD

Basados en herramientas de orientación y gestión para desarrollar actividades que brinden un ambiente de trabajo adecuado para lograr el cambio organizacional, la formación y mejora continua, estas pautas y equipos de gestión pueden ayudar a los colegas del Instituto Nacional de Oftalmología a incrementar la productividad y mejorar el desempeño humano. “Dr. Francisco Contreras Campos”.

B. JUSTIFICACIÓN

Considerando que lo más significativo en una organización es el capital humano, cada organización debe programar y tener conocimientos y obligaciones para apoyar, prevenir, proteger y motivar las actividades de sus trabajadores y parientes directos. Por tanto, es necesario desarrollar un programa de saludar, desarrollar e implementar esquemas, labores a favor del personal y sus familias.

Además, estos recursos humanos de una organización son la parte más importante de una organización, en este sentido brindarles un mejor ambiente para el enriquecimiento personal y familiar es una prioridad, indispensable para el mejor desempeño de las personas, familias y profesionales. si esto se llega a lograr, ayudará a mejorar el ambiente de trabajo, que es esencial para mejorar el desempeño y aumentar la productividad organizacional.

En el Instituto Nacional de Oftalmología como institución del departamento de salud, “Francisco Contreras Campos” dijo que debido al estrés de la jornada laboral, la inseguridad y estrés emocional y otros factores, Asimismo, dado que los empleados son una parte importante en su familia, y el bienestar de los empleados también es muy importante para los trabajadores, es necesario fortalecer procedimiento que atribuyan al desarrollo de las personas y la familia y las capacidades en el trabajo de los empleados y se pueda fortalecer la labor del servidor para desempeñar mejor las funciones institucionales.

C. OBJETIVOS:

Objetivo general

Optimizar las condiciones de bienestar de los servidores del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras campos”, a través de programas que permitan contribuir al mejoramiento del clima organizacional, contando con servidores plenamente integrados e identificados con los objetivos y políticas institucionales.

Objetivos específicos

- Desarrollar acciones preventivas coordinadas con instituciones médicas, a fin de mantener un control permanente de la salud de los servidores de la institución.
- Propiciar espacios de confraternidad, integración y camaradería, a fin de lograr un espíritu de unidad e identidad del servidor con la Institución, a través de programas sociales, de promoción social, programas recreativos, deportivos y culturales.
- Brindar atención individualizada y administrativa a los servidores, a fin de proveer los beneficios que les corresponden, así como generar el desarrollo y descubrimiento de habilidades y capacidades que los lleven a afrontarlos.
- Desarrollar acciones de motivación, a través de la entrega de premios, estímulos y/o reconocimientos en fechas significativas.
- Gestionar y administrar de manera eficaz y eficiente los Seguros de Salud y procesos de trámites de subsidios.

D. PROGRAMAS

PROGRAMA DE ASISTENCIA INDIVIDUALIZADA	
Es la atención especializada que se le brinda al servidor y su familia, por motivos socioeconómicos, emocionales, enfermedad, trámites de EsSalud , así como casos sociales, beneficios sociales, etc.	
Asistencia Social	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Entrevista con el servidor (orientación, consejería) ❖ Visitas domiciliarias y hospitalarias (servidores con descanso médico y/o en casos que lo amerite). ❖ Coordinaciones con FONSERFUTS: Informe para inscripción de servidores activos, cesantes y familiares directos en el FONSERFUTS. ❖ Inducción al personal CAS y nuevos nombrados en lo que corresponde al área de Bienestar.
Exoneraciones, rebajas y créditos	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Exoneración y registro de rebajas o créditos en consulta general, refracción, laboratorio, etc., según directiva aprobada para estos fines. ❖ Elaboración mensual de las exoneraciones en consulta general, refracción, laboratorio, etc., según directiva aprobada para estos fines. ❖ Registro y elaboración mensual de informes de Óptica y Farmacia para ser enviados a la Jefatura de Personal.

<p>Prestaciones Económicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gestionar inscripciones de nuevos derechohabientes: cónyuge, concubino(a), hijos menores de edad e hijo mayor de edad incapacitado, ante la Oficina de Prestaciones Económicas de EsSalud ❖ Gestionar subsidios ante la Oficina de Prestaciones Económicas de EsSalud: Proceso que se realizara por la plataforma viva en vista que no está habiendo atención presencial en la Oficina de prestaciones Económicas de Essalud. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Subsidio por Incapacidad Temporal: accidente de trabajo, accidente común, accidente de tránsito. ➤ Subsidio por Lactancia. ➤ Subsidio por Maternidad. ➤ Subsidio por Sepelio ❖ Gestionar canjes de descanso médico por incapacidad y maternidad ante las oficinas de Cevitt. Proceso que se realizara mediante los canales de comunicación proporcionados por Essalud.
<p>PROGRAMA PREVENTIVO PROMOCIONAL</p>	
<p>El programa preventivo promocional tiene como finalidad prevenir las situaciones de riesgo en la salud individual e integral de los servidores del INO y sus familiares. Esta actividad será coordinada con EsSalud, Institutos especializados, Centros de Salud-MINSA y profesionales de nuestra institución.</p>	
<p>Campañas de Salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Chequeo médico preventivo anual con EsSalud. ❖ Chequeo anual de despistaje de paquetes de análisis clínicos. ❖ Campaña de despistaje de Cáncer de Mama y Cuello Uterino. ❖ Campaña de Refracción Ocular 2020.

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Campaña de vacunación: Influenza, Hepatitis B y Tétano. ❖ Campaña de desparasitación. ❖ Campaña para prevenir la anemia (anemia infantil) ❖ Campaña de diabetes. ❖ Campaña de salud mental.
Prevención en la salud	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Charlas de prevención y promoción vía zoom: <ul style="list-style-type: none"> - Prevención de las enfermedades transmisibles. - Prevención de cáncer uterino, entre otros. - Prevención del sobrepeso y obesidad en tiempos de pandemia
7.3. PROGRAMA DE INCENTIVOS Y BENEFICIOS AL TRABAJADOR	
<p>El programa de incentivos y beneficios son mecanismos a favor del servidor y su familia y están dispuestos por la Dirección General y el equipo de gestión de nuestra Institución con el apoyo de los Comités: Técnico de Clima Organizacional y Seguridad y Salud en el Trabajo; según disponibilidad presupuestal. El Área de Bienestar de Personal facilitará que estos incentivos y beneficios lleguen a todos los servidores que estén laborando a la fecha de entrega en el INO.</p>	
Incentivos laborales	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Reconocimiento por 25 y 30 años de servicio. ❖ Reconocimiento al personal que cesa en el periodo.
Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Requerir uniforme de faena 2021, para el personal nombrado y CAS del INO, según disponibilidad presupuestal. ❖ Requerimiento de fotochek para el nuevo personal. ❖ Requerimiento de Nutricionista para el personal del INO. ❖ Requerimiento de Soporte Nutricional.(*)

RECREACIÓN Y DEPORTE

Este programa, tiene como finalidad promocionar y ejecutar actividades que originen momentos de sano esparcimiento e integración, así como mejorar la salud mental de los trabajadores de nuestra institución.

- ❖ Programa para hijos de los servidores – vacaciones útiles. (*)
- ❖ Promoción de espectáculos: cines, circos, teatros, conciertos. (*)
- ❖ Actividad física: pausas activas, bailoterapia, técnicas anti-estrés, yoga de manera virtual mediante la plataforma zoom.
- ❖ Talleres de talento (*)
- ❖ Taller de vida saludable y deportivo INO. . (mediante zoom)
- ❖ Taller de alimentación saludable. (mediante zoom)
- ❖ Juegos florales por aniversario institucional. (*)
- ❖ Talleres de aeróbicos. (mediante zoom)
- ❖ Promoción al Turismo Interno. (*)
- ❖ Campeonato deportivo interno y externo.(*)

SISTEMA T- REGISTRO

Es la inscripción de derechohabientes de los servidores de la institución (hijos menores de 18 años, cónyuges e hijos discapacitados) al sistema de T-Registro, dando así cumplimiento al Decreto Supremo N°008-2011-TR.

❖ Inscripción de derechohabientes en el sistema T-Registro:

- Solicitar documentos sustentatorios de los derechohabientes del titular (copia del DNI vigente)
- Ingresar datos de los derechohabientes de los servidores al sistema T-Registro mediante la página de la SUNAT.
- Archivar la acreditación del derechohabiente.

PROGRAMA LACTARIO INSTITUCIONAL

Este programa proporcionará a las mujeres gestantes y en edad fértil del INO, la información necesaria sobre los beneficios del uso del lactario institucional mediante charlas y talleres.

❖ Coordinación intra y extramural para informar beneficios, derechos y otros a las usuarias del lactario del INO:

- Realizar afiches con información sobre los beneficios de brindar leche materna a los infantes.
- Informar al personal femenino del INO sobre los derechos de la mujer embarazada y la responsabilidad de la institución.
- Promover la importancia de realizar un oportuno despistaje de cáncer de mamas y de cuello uterino.
- ¿Por qué es importante la lactancia materna?

❖ Taller “Yo soy madre trabajadora lactante del INO”

EVENTOS DE INTEGRACIÓN

Este programa tiene como finalidad promocionar y ejecutar actividades que originen momentos de sano esparcimiento e integración, así como mejorar la salud mental de los servidores de nuestra institución.

De igual manera, el área de bienestar de personal viene realizando las actividades incorporadas en el plan de clima organizacional, que es referido a la manera en que el servidor percibe la relación con el entorno laboral y determina su conducta dentro de la organización.

- ❖ Felicitaciones por nacimiento de hijos e hijas de los servidores
- ❖ Taller de reconocimiento a la Madre trabajadora del INO
- ❖ Actividad protocolar del Día del Empleado Público
- ❖ Taller de reconocimiento al Padre trabajador del INO.
- ❖ Actividad protocolar de Fiestas Patrias.
- ❖ Ceremonia Protocolar de Aniversario Institucional.
- ❖ Concursos de nacimientos.
- ❖ Celebración de Navidad para los hijos de los servidores.
- ❖ Actividad de integración por navidad y fin de año

CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

El Área de Bienestar de Personal viene efectuando las actividades incluidas en el Plan de Clima Organizacional, el cual fue realizado por el Equipo Técnico de Clima Organizacional en favor de todos los empleados de la Institución, lo cual redundará para un mejor desempeño laboral en favor de la Institución.

- ❖ Apoyo en el Estudio de Clima Organizacional.
- ❖ Apoyo en la elaboración del Plan de Clima Organizacional.
- ❖ Apoyo en la ejecución del Plan de Clima Organizacional.

N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO	N°	ACCIÓN ESTRATÉGICA
05	Mejorar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias, y la disponibilidad equitativa en el país.	05.01	Plan de Dotación de recursos humanos en salud acordado con Gobiernos Regionales, implementado.

Fuente: PEI MINSA 2019-2021 (R.M. N° 1334-2018/MINSA)

E. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan se viene aplicando a los servidores que realicen labores efectivas en el Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras campos”, a la fecha de entrega y/o ejecución del beneficio. Se encuentra comprendido el siguiente personal: Nombrados, contratados, destacados al INO y personal CAS, asimismo los cesantes, hijos de los servidores, familiares, de acuerdo al beneficio correspondiente.

F. RECURSOS

Recursos humanos:

Tenemos un equipo que pertenece al procedimiento de aceptación, implementación y cumplimiento del plan según las indicaciones de la siguiente oficina:

- Dirección General
- Oficina Ejecutiva de Administración
- Oficina de Personal
- Oficina de Servicios Generales

- Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico.
- Jefatura de los diferentes Departamentos, Servicios y Áreas.
- Equipo de Bienestar de Personal
- SUBCAFAE

Recursos materiales Consideramos los materiales necesarios para implementar los planes y proyectos sociales en el "Plan Anual de Bienestar del Personal":

- Medios de transporte.
- Equipo audiovisual.
- Implementos deportivos.
- Implementos recreativos.
- Botiquín de primeros auxilios.
- Materiales y/o útiles de escritorio.

G. FINANCIAMIENTO

El presupuesto para las diferentes actividades esta detallado en el anexo del presente Plan y el financiamiento será con los recursos del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, asimismo se considerará las donaciones económicas que provengas de otras instituciones internas y externas y principalmente del Comité de SUBCAFE del Instituto.

El financiamiento de las actividades del presente Plan se realizará por:

- R.O: Recursos Ordinarios.
- R.D.R: Recursos Directamente Recaudados.
- SUB CAFAE INO: Entidad privada de derecho público.
- Apoyo y donaciones de instituciones públicas y privadas.

- Otros (algunos casos autofinanciados por el trabajador atendido).

H. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N°26842, Ley General de Salud y sus modificatorias.
- Ley N°27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público, artículo 17.
- Ley N°30057, Ley de Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014 -PCM.
- Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N°1023 que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N°020-81-SA, Creación de la Unidad de Bienestar Social.
- Decreto Supremo N°005-90-PCM, Reglamento de la ley de la Carrera Administrativa.
- Decreto de Urgencia N°014-2019 que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020.
- Resolución de la Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, normando la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de recursos Humanos en las entidades públicas.
- Resolución Ministerial N°447-2009/MINSA, “Manual de organización y Funciones del Instituto Nacional de Oftalmología”, modificado por la R.M N°660-2010/MINSA.

I. Propósito del puesto y funciones

- Propósito del puesto

El propósito del puesto es optimizar el bienestar de nuestro servidor para que pueda realizar sus labores de manera oportuna y sentirse comprometidos con la institución como el ejecutar los procesos técnicos administrativos en materia de bienestar del servidor, licencia y subsidios brindando la atención de asesoría y soporte al servidor en caso lo necesite aplicando las Normas y procedimientos establecidos, elaborando la documentación necesaria a fin de que cada proceso sea realizado oportunamente.

- Funciones Asignadas:

- Diseñar y ejecutar programas de actividades de Bienestar personal
- Desarrollar programas dirigidos a los trabajadores para prevenir enfermedades ocupacionales y accidentes
- Realizar gestiones y coordinaciones referentes a trámites de ESSALUD para los beneficios de trabajadores del instituto: subsidios de licencias por enfermedades, licencia pre y post natal, cambio de domicilio, lactancia Materna inscripciones a conyugues e hijos, adscripciones departamentales (activos, cesantes e hijo) para que se pueda lograr el requerimiento.
- Atender al trabajador de la institución y familiares através de: entrevistas sociales (orientación y consejería social): visitas domiciliarias, gestiones y coordinaciones intra y extra institucionales para realizar la acción necesaria.
- Elaboración de términos de referencia para los diferentes procesos logísticos.
- Apoyo en la gestión y desarrollo de campañas de salud (vacunaciones, campañas oftalmológicas).
- Manejo de siga, tramite control y organización de documento.
- Elaboración de informe, memorandos y notas informativas

CAPÍTULO III

FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1. MARCO TEÓRICO

3.1.1 Antecedentes

Debido a la importancia de su investigación, en la actualidad existen muchos estudios sobre la pauta activa para disminuir el estrés, que proporciona al ser humano calidad de vida para lograr el bienestar personal. Presentan el siguiente ejemplo

Nacional

Julia Fernández Zevallos (2019) se titula: Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal del área administrativa en el Hospital Nacional Hipólito Unanue para conseguir el título profesional de licenciada en Trabajo Social tuvo como objetivo determinar la efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal del área administrativa del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Se concluye la evidencia mediante la revisión sistemática y bibliográfica que hay muchos casos de estudios en diversas organizaciones donde sus trabajadores han sentido o sienten múltiples falencias, siendo entre ellas, las principales, dolores de cabeza, desánimo, estrés, etc. Por ello, nuestra investigación abordó desde la perspectiva de la trabajadora social como sucede en nuestra realidad Julia Fernández Zevallos (2019)

Ibáñez (2019), con su tesis intitulada Pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018, para optar el título profesional de licenciado en Enfermería en la Universidad Peruana Unión, con el objetivo general de determinar la relación entre el nivel de práctica de Pausa Activa y Clima Laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión. En estas conclusiones, es obvio que las dos variables no están relacionadas, ni las tres dimensiones (organización, comunicación y condiciones de trabajo) están relacionadas, solo dos dimensiones (interacción social, identidad y pertenencia) están relacionadas. De igual forma, se

tuvo como conclusión que gran parte de los trabajadores académicos y administrativos de la Universidad Peruana Unión a veces toman la pausa activa en el área de trabajo, en el cual existe un clima establecido como bueno. (Ibáñez, 2019).

Balladares & Vergara (2017), en su tesis Diagnóstico y estrategias para reducir el estrés laboral en los colaboradores del área de consultas generales de banca por teléfono del Banco de Crédito del Perú, distrito La Esperanza-provincia Trujillo- año 2016, para obtener el título profesional de licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego, planteó como objetivo principal diagnosticar y proponer estrategias para reducir el nivel de estrés laboral alcanzado por los colaboradores del área de consultas generales de banca por teléfono del BCP –distrito de La Esperanza provincia de Trujillo en el año 2016. Se concluyó que el nivel de estrés laboral se diagnosticó en 6.1% de estrés bajo, 3.1% de estrés medio y 90.6% de los colaboradores presentaron un estrés alto. Por lo que se elaboró, a nivel de propuesta, un programa de pausas activas o recreación laboral durante la jornada, consistente en la realización de ejercicios de movilidad, estiramiento y aeróbicos leves y moderados como estrategia para reducir el estrés laboral en los colaboradores del área. (Balladares & Vergara, 2017)

Ariza (2016) en su tesis Eficacia de un programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la Clínica Sanna. Octubre 2014-febrero 2015, para optar el título de licenciado Tecnóloga Médico en el área de Terapia Física y Rehabilitación, en la Universidad Alas Peruanas, tuvo como objetivo general determinar la eficacia de los programas de pausa activa para disminuir el estrés laboral en los trabajadores de la clínica SANNA –Trujillo, teniendo como población a 30 trabajadores administrativos. Previo a la aplicación del programa de pausas activas a los trabajadores de la clínica SANNA, los resultados obtenidos del estudio fueron: el estrés laboral leve de 26,7%, el estrés laboral moderado fue del 46,7% y el estrés severo fue del 26,7%; después de la aplicación del programa de pausas activas para dos meses después, se concluyó que el estrés de trabajo leve era del 76,7%, el estrés moderada era del 16,7% y el estrés severo era del 6,7%. Entonces con

estos resultados y el 95% de confianza, se llegó a la conclusión de que el programa de pausas activas puede reducir efectivamente el estrés laboral de los empleados de administración de la clínica SANNA-Trujillo. (Ariza, 2016)

Gutiérrez, Torres, & Zavaleta (2018), en su trabajo de investigación Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima, previo a la obtención del título de Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional, en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, tuvo como objetivo principal Determinarla efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo del área de atención al cliente en la Clínica Centenario Peruano Japonesa de Lima. Por tal motivo, plantearon un programa de ejercicios básicos en pausa activa para distintas partes del cuerpo.(Gutiérrez, Torres, & Zavaleta, 2018)

Internacionales

Carrillo & Hernández (2017), en su tesis Las pausas activas como estrategia de disminución y prevención de estrés laboral en el personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador, San Salvador 2015, para optar el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación en la Universidad de El Salvador, tuvo como propósito general determinar si el programa de Pausas Activas y gimnasia laboral reduce el nivel de estrés al personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador. Los autores concluyeron que no se mejoró completamente el nivel de estrés igualmente no mejoró el estilo de vida, en cada una de las personas, que se sometieron al proceso, la cual se desarrolló con el personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador. Esto debido al poco conocimiento de los beneficios de realizar las pausas activas, así Como la falta de tiempo e interés. (Carrillo & Hernández,2017)

Aguas (2017), en su trabajo de investigación Reducir la fatiga y estrés laboral en trabajadores de la asociación Solidaridad y Acción a través de talleres de ergonomía y pausas activas en el trabajo DM

Quito 2016-2017, previo a la obtención del título de Tecnólogo en Administración de Recursos Humanos- Personal en el Instituto Tecnológico Cordillera-Ecuador, tuvo como objetivo general encontrar una solución factible al problema central que se ha determinado en la Asociación Solidaridad y Acción sobre la fatiga y el estrés laboral que genera algunos inconvenientes en la salud de sus trabajadores. En sus conclusiones, un punto muy destacado es que, en la Asociación de Unidad y Acción, mediante el uso de la ergonomía y la pauta activa en el lugar de trabajo, se ha reducido el cansancio y el estrés laboral entre sus colaboradores. La información sobre ergonomía y diseño del lugar de trabajo que se pasa a los empleados permite que cada departamento realice ciertos cambios que beneficien la salud de los trabajadores y mejoren el espacio físico. Esto también puede fomentar la simpatía de los diferentes ejercicios grupales (Aguas, 2017)

Mosquera (2016), en su tesis Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la cooperativa educadores de Tungurahua Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua, previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial en la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, planteó como objetivo principal Determinar la incidencia de las Pausas Activas Laborales en el rendimiento de los trabajadores del área de Ahorro y Crédito de la Cooperativa “Educadores de Tungurahua” Lt da., de la ciudad de Ambato. Y a partir de ello, crear consciencia sobre tal situación acerca de los trastornos físicos y psicológicos debidos a la carga laboral. Por tanto, el autor concluye que las autoridades y empleados desconocen mucho la incidencia de las pautas activas en sus actividades durante la jornada laboral, que se ha encontrado que afecta aspectos como cansancio, fatiga, desmotivación y movimientos repetitivos, lo que provocará monotonía y ambiente inestable. (Mosquera, 2016)

(Ortiz (2016), en su tesis Las pausas activas y el clima laboral en los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza, previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial en la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, planteó como objetivo general determinar la influencia que

existe entre las pausas activas y el clima laboral en los trabajadores de los talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza. Sus conclusiones muestran que la implementación de la pausa activa, como parte del descanso activo a lo largo de las actividades laborales, sí tiene un impacto en el entorno laboral. También se constató que las autoridades y los trabajadores desconocían la importancia del descanso activo durante la jornada laboral. Evidentemente, se necesita un entorno y acciones favorables para el ejercicio físico, que se considera una necesidad para la felicidad y la salud. (Ortiz, 2016).

Pacheco & Tenorio (2015), en su tesis Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de Salud N°1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del Ministerio de Salud Pública en la provincia del Azuay en el año 2014, previa a la obtención del título de Licenciada en Psicología del Trabajo en la Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador), tuvo como objetivo demostrar los beneficios que prestan la aplicación de pausas activas dentro de la jornada laboral a fin de mejorar las condiciones psicológicas, sociales, fisiológicas y laborales del personal. Las conclusiones muestran que las diferencias antes y después de la encuesta han modificado la tasa de morbilidad, logrando así el objetivo propuesto, que es aumentar la conciencia de las personas sobre los beneficios de las pausas activas. En concreto, la aplicación de la pauta activa ha mejorado las relaciones físicas, emocionales e interpersonales de las personas del equipo del Centro de Salud Uncovia en poco tiempo. (Pacheco & Tenorio, 2015).

3.1.2 Definiciones

Definiciones de Pausas activas:

La implementación del plan de descanso activo no solo busca hacer cambios simples en la rutina de todos, sino que también espera despertar las necesidades de los trabajadores para cambiar sus estilos de vida. Precisamente, esto constituye un valor extraordinario, por lo que es portador de información

de estímulo para realizar un trabajo que cambia la vida y que conduce a la mejora sustentable de las formas físicas y mentales de los trabajadores (Dias, Silva, Silva, & Barroso Beltrão, 2006)

La pauta activa se describe como ejercicio físico realizado conjuntamente durante la hora laboral y está regulado según las funciones de los trabajadores. Este enfoque tiene como objetivo prevenir las enfermedades profesionales y fomentar el bienestar personal conociendo el cuerpo, respetando, cuidando y teniendo dinámica en diferentes partes del cuerpo (Casierra Bautista, 2015)

Contribuye de manera significativa a la promoción de salud y de la calidad de vida, porque el ejercicio físico prescrito correctamente es considerado el mayor promotor no-medicamentoso de la salud. (Mendes & Leite, 2012)

Beneficios:

Maciel (2008) dijo que, debido a una poca fuerza de la gimnasia profesional, el impacto de la gimnasia profesional en el cuerpo humano ocurre en el aparato anaeróbico. Según una investigación de Alves (2000), la suspensión activa del ejercicio activa la circulación periférica a través del calentamiento tisular y neuromuscular, fundamental para las actividades que requieren atención y toma de decisiones, y estas actividades conducen al comportamiento motor para obtener fuerza a través del estiramiento. Potencial para mejorar el restablecimiento venoso, la aeración, la postura y reducir el estrés.

Momento de las pausas activas

Pausas activas de introducción: Se realiza antes de la hora laboral, y, además, se realiza un ejercicio de estiramiento, que priorizó la prevención de las estructuras musculares requeridas en la tarea, calentándolas y despertando para mejorar las condiciones laborales en la empresa, así como el comportamiento preventivo y terapéutico. (Brito & Ciccotti, 2017).

Pausas activas compensatorias: Se trata de una labor de estiramiento diseñada para compensar los mecanismos que pueden haberse sobrecargado mediante los asuntos laborales. Funciona día por medio y dura unos 10 minutos, suspendiendo la naturaleza monótona de la operación. Esta clase de labor tiene como objetivo reducir tensiones en el entorno laboral, defectos posturales, compensar el trabajo repetitivo y el equilibrio funcional, y la rehabilitación activa, de modo que el descanso regular durante la jornada laboral pueda servir para ejercer los músculos y relajar músculos que se contraen mediante el trabajo. (Dias, Silva, Silva, & Barroso Beltrão, 2006).

Pausas activas de relajamiento: La relajación activa y el descanso se llevan a cabo después de la hora laboral, lo que puede promover la relajación muscular y de la mente en los empleados. Esta actividad aliviará la fatiga y el estrés muscular, y también ayuda a la actividad respiratoria. Tiene lugar al acabar la hora laboral y suele durar diez minutos. El propósito es proporcionar oxigenación a la estructura muscular involucrada en el trabajo diario, evitar el almacenamiento de ácido láctico y prevenir posibles daños. La relajación activa de la suspensión se aplica a los trabajadores que atiendan al cliente, como los bancos y los funcionarios que reciben información. Los trabajadores deben estar relajados y liberar la tensión acumulada en la espalda, el cuello, la cintura, los hombros y las plantas de los pies. (Casierra Bautista, 2015).

Pausas activas y estrés: Un plan de ejercicio adecuado puede mejorar la psicología de una persona y tener un efecto moderado pero positivo sobre la depresión, la ansiedad, el estrés y la salud mental, reduciendo así la fatiga. La gente que adoptan la gimnasia como forma de vida generalmente duermen mejor y tienen niveles más bajos de ansiedad y estrés.

Definiciones de Estrés laboral:

Para la Organización Internacional del Trabajo OIT, el estrés es la reacción física y emocional al daño causado por el desequilibrio entre las necesidades que se perciben y aptitudes de cada persona para afrontarlo. El estrés que se relaciona con el empleo está determinado por el organismo del trabajo, el esquema del trabajo y la relación laboral (Organización Internacional del trabajo, 2016)

Estas reacciones pueden ser fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales y por lo general van acompañadas de agotamiento físico y mental, angustia y sensación de impotencia o frustración ante la incapacidad del individuo para hacer frente a las situaciones que generan estrés. (Autor del blog, 2017).

Se estable tres etapas del estrés:

Alerta: Es la condición inicial del estado de tensión y está considerada como uno de los estados más significativos, en el que el primer cambio importante se produce 1 vez y se enfrenta al factor estresante, que activa el sistema de estrés de todo el cuerpo y puede conducir a hormonas, glándulas. y digestión Cambios en el sistema y el sistema respiratorio, etc.

Resistencia: Cuando la presión persiste y la persona intenta adaptarse. En efecto, el deterioro físico y mental es lento, es decir, la fuente de estrés no es efímera y se puede afrontar o adaptar. Sin embargo, su resistencia a los factores estresantes es mayor de lo normal.

Agotamiento: Esto sucede cuando se expone a un factor estresante o un entorno de estrés durante mucho tiempo o de forma continua, lo que agota la capacidad del individuo para adaptarse y hace que sucumba al estrés, lo que puede conducir a una enfermedad. (Vargas, 2011)

Estrés psicológico

Las necesidades psicológicas son la presión emocional, psicológica o mental que se ejerce sobre una persona. Cuando estas presiones superan la capacidad del individuo cuando hace frente a la presión, se producirá tensión. Esto no es sencillo de medir, por lo que no se puede determinar en ninguna unidad

estándar. Aunque el estrés puede afectar el bienestar y el desempeño, los resultados del estrés varían de persona a persona.

Es la respuesta del cuerpo a los estímulos de estrés. Ante el estrés, el organismo tendrá una serie de respuestas fisiológicas, incluida la detonación del eje suprarrenal caído y del sistema nervioso autónomo, y provocará una serie de síntomas.

Estresores

Se define como estresores cualquier evento, situación, persona u objeto, que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en la persona evaluada. Cualquier evento que cause impacto o impresión en el organismo humano. (Mansilla, 2018)

Definición de Teletrabajo:

Esta pandemia ha provocado muchos cambios en la vida diaria, uno de los cuales está relacionado principalmente con el "aislamiento, donde la ciudadanía y sus familiares se quedan en casa para evitar la exposición al virus COVID-19. Este aislamiento y la estructura interna de la familia, debido a la convivencia cercana entre los humanos, ha producido cambios importantes los familiares han aprendido a conectarse, comunicarse mejor y manejar sus emociones, sentimientos, deseos y expectativas; esto es en algunos casos trae consecuencias de la crisis, y en diferentes casos, el optimismo basado en la visualización de la nueva realidad intermedia resalta valores humanos como: unidad, conciencia, honestidad, agradecimiento, responsabilidad, etc. Se convertirá en la base de la nueva sociedad a la que aspiramos. En el transcurso de estos cambios, se han producido cambios muy evidentes. Esto es muy importante para la sociedad y también está relacionado con la parte de la economía y del trabajo de un país. El teletrabajo puede definirse como un nuevo plan de trabajo usando Internet u otros métodos. La plataforma de comunicación o tecnología TIC y esta nueva solución o forma de trabajo se hacen en casa (Santillán-Marroquín, Washington 2020)

3.2 TEORÍA Y LA PRACTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

En el Instituto Nacional de Oftalmología, donde me dedico a la experiencia profesional, debido al nuevo método de trabajo del trabajo remoto, el servidor tiene problemas de salud. El motivo es que está preocupado por la salud del servidor y busca implementar este activo plan de descanso. En este caso, debido al COVID -19 ha provocado emergencias sanitarias en todo el mundo provocando cambios en la forma del trabajo, lo que a su vez conlleva cambios continuos en el ambiente laboral

Sucedee la tensión laboral; la cual marca un precio personal, comunitaria y económica, puesto que las repercusiones de la tensión laboral no afectan solo al ambiente laboral, simplemente se alarga frecuentemente en la vida de cada persona y familiar del servidor afectar los deberes cognitivos, o sea, la habilidad de atención, concentrado, diagnóstico y el asociado de ideas, esto afectara en su desempeño y eficiencia en el trabajo. Por ello, la propuesta de unos programas de pausas activas que puedan disminuir la tensión laboral, proporcionando habilidades a nuestro servidor para disminuir la tensión laboral y pueda permitir una rehabilitación física y psicológica de su lugar de trabajo que en este caso viene hacer su casa. Con la elaboración de unos planes de pausa activa, facultará gozar de tiempos de pausa en la cualse realizará una sucesión de circulación y elasticidad muscular en variadas zonas del cuerpo por pocos periodos de tiempo, dejando la sensación de disminución en el cansancio mental, elevando la producción y rendimiento del servidor. En consecuencia, se formula elaborar un Programa de Pausas Activas conla finalidad de dar a los servidores técnicos que le faculten manejar debidamente la tensión laboral.

3.3 ACCIONES, METODOLÓGICAS Y PROCEDIMIENTO

3.3.1 Descripción de acciones

Se detalla los pasos que se dieron en mi experiencia profesional durante el proceso de atención del tema elegido.

El primer paso es el motivo de consulta, donde el servidor, del área administrativa que viene realizando teletrabajo por ser un personal vulnerable comienza a indicar sus molestias mediante las llamadas que realiza el área de bienestar personal para el monitoreo del personal vulnerable que se encuentra realizando teletrabajo siendo personal administrativo del Instituto Nacional de Oftalmología donde indica molestias como dolor de cabeza y dolor de espalda muchas veces confundiendo los síntomas con una posible infección del COVID-19, pero al momento de realizarse las prueba para detectar el COVID-19 sale negativo sucesivamente presentan dichas molestias donde nos indican que el teletrabajo resulta ser más agotador que el hecho de trabajar en oficina por tal motive nos indican que quieren volver a laborar a la institución presencialmente, pero como área de bienestar personal debemos salvaguardar la salud de nuestros servidores en algunos otros casos los servidores nos indican que presentan los mismos síntomas, pero que ellos si no quieren volver acudir al instituto porque tienen temor de contagiarse en los transportes públicos, El miedo y más la carga laboral del teletrabajo generan que nuestros servidores se encuentren estresados tomando la iniciativa de realizar un Test de estrés laboral que se envió mediante correo y WhatsApp para que puedan ser respondidos a 80 servidores que se encuentran realizando el trabajo remoto una vez realizado el test nuestros servidores tenían que enviarnos sus respuestas llegando a la conclusión que el 50% de nuestros servidores que se encontraban realizando teletrabajo se encontraban en estrés medio y el 10% estrés leve. Al conocer la problemática de nuestros servidores se plantea el programa de pausas con un objetivo general y específicos por cada sesión. El programa lleva por nombre “Programa de pausas activas para reducir el estrés a causa del teletrabajo en tiempos de pandemia covid-19”. El desarrollo del programa se realiza con 2 sesiones a la semana de 30

3.3.2 Metodología

La presente investigación estará desarrollada con el enfoque metodológico enmarcada en la modalidad de investigación tipo descriptiva con enfoque cuantitativo. Alfaro (2012) Manifiesta que una investigación descriptiva tiene características, aspectos internos y externos, rasgos y propiedades

primordiales de acciones y fenómenos de la realidad en un tiempo y momento específico y establecido. La investigación realizada según este método es cuantitativa, ya que otorga valores al control y sistematización de los datos recolectados. La enseñanza de ajuste cuantitativo tiene como objetivo encontrar con precisión métrica o indicadores sociales para que los resultados sean internacionales.

3.3.3. Procedimiento

1. Inicio de Programa:

Articulación y acuerdos se propuso a Lic. Elva Maza Flores jefa de la Oficina de Personal la realización de un programa de Pausas Activas con la finalidad de optimizar la salud de nuestros servidores y que puedan desarrollar su labor de teletrabajo de manera adecuada.

2. Diagnóstico de Problemas:

Se ejecutó el test de estrés laboral a 80 servidores que realizan teletrabajo con el propósito de detectar el nivel de estrés que estaban presentando nuestros servidores.

Instrumentos

Test de estrés laboral: Consta de 12 preguntas que involucran las consecuencias cuando estamos bajo estrés. Estas preguntas están basadas en la dificultad para conciliar el sueño, dolor de cabeza, malestar gastrointestinal, fatiga extrema, dificultad del apetito, disminución de la vida sexual y sudoración, entre otros de los trabajadores, las preguntas anteriores posibilitarán saber el nivel de estrés de cada trabajador, el nivel de estrés se mide de 0 - 12 (sin estrés), de 13 - 24 sin estrés, pero el empleado está iniciando la etapa de Alarma, de 25 - 36 indica un estrés leve, de 37 - 48 indica un estrés moderado, 49 - 60 indica agotamiento, indica estrés alto y de 61-72 indica estrés grave.

3. Solución al problema

Implementar un Programa de pausas activas para los servidores que ejecutan teletrabajo debido a un requerimiento de urgencia para cuidar la salud de nuestros servidores en estas épocas de pandemia covid-19 que viene pasando el mundo.

Con las pausas activas se pretende mejorar el bienestar personal de nuestro servidor generando un compromiso institucional en los servidores al ver que la institución se preocupa por los servidores que se encuentran laborando de una manera remota.

3.3.4 PROGRAMAS DE PAUSAS ACTIVAS

El Programa de Pausas Activas consta de ejercicios para las articulaciones y ejercicios de estiramiento. Los ejercicios de movimientos articulares se dividen en partes del cuerpo: cabeza, cuello, miembros superiores, torso, glúteos y miembros inferiores. Incluye los grupos de músculos involucrados en la realización de estos movimientos, tales como flexión, extensión, aducción, abducción y rotación, explicando cómo para ejercitarse, su recurrencia y observaciones que detallan en los individuos que está contraindicado efectuar los ejercicios.

Descripción del problema

Toda institución está en riesgo de que sus servidores sufran diversos tipos de enfermedades según la actividad que realiza, por ello, con la finalidad de prever el surgimiento de este tipo de afecciones laborales, en el Instituto Nacional de Oftalmología se debe crear un espacio para sus servidores laboren remotamente de una manera adecuada y el estrés, que es el principal problema, pueda ser manejado de mejor manera.

Base Legal

- Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por ley N.º 30222.
- Decreto Supremo N.º 005-2012-Tr, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, mejorado por el Decreto Supremo N.º 006-2014- TR.

- Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de Evaluación de riesgo Ergonómico.

Objetivos

objetivo general

Implementar un programa de Pausas Activas en el Instituto Nacional de Oftalmología para crear conciencia sobre la importancia de adquirir y promover hábitos saludables dentro y fuera de la jornada del teletrabajo buscando así la disminución del nivel de estrés y la prevención de enfermedades profesionales y la promoción del bienestar, logrando la tranquilidad de nuestros servidores de la institución.

Objetivo específico

- Fomentar el autocuidado y la prevención de estrés laboral en los servidores.
- Prevenir enfermedades y desórdenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental.
- Evitar la monotonía durante la jornada laboral y mejorar el ambiente laboral.
- Disminuir dolor corporal en los trabajadores e incapacidades médicas en los trabajadores

Planificación

Pausas Activas Compensatorias

Incluye el uso de diversas técnicas durante un corto período de tiempo (hasta 30 minutos) durante el Teletrabajo para activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal, previniendo así las enfermedades psicofísicas causadas por la fatiga mental y física y mejorando la función cerebral, por lo tanto, aumenta la productividad y el desempeño laboral.

Beneficios

INCREMENTA	DISMINUYE
La armonía laboral a través del ejercicio físico y la relajación.	El estrés laboral.
Alivian las tensiones laborales producidas por malas posturas y rutina generada por el trabajo.	Los factores generadores de trastorno musculoesqueléticos de origen laboral que repercuten principalmente en cuello y extremidades.
Incrementa la Energía de nuestros servidores	Los factores que generan irritabilidad
Incrementan el rendimiento en la linchamiento laboral.	La mala postura que se genera al estar tanto tiempo en la computadora.

Pautas

Ejercicios de Pausas activas Para el Teletrabajo

- Movilidad articular.
- Estiramiento.
- Actividades lúdicas.
- Actividades de habilidad mental.

Metodología

La investigación está enfocada en promover la intervención de los servidores para descubrir la exigencia de las pautas activa a través del testimonio y la experiencia de cada integrante en el entorno laboral. Por tanto, se establece el método de investigación para solucionar estas problemáticas. Entonces, el diseño, ejecución y evaluación de planes y acciones se realiza a través

de la comunicación entre el interviniente y el investigador.

1. Estiramiento de cuello

Los pasos del ejercicio de estiramiento del cuello son los siguientes: la oreja debe moverse hacia el hombro izquierdo y luego hacia la derecha. Cada estiramiento debe realizarse durante 15 segundos en promedio. Después, se llevará la barbilla en diagonal hacia el pecho.



Figura 19: Ejercicio 1

2. Rotación de cabeza

El ejercicio de rotación de cabeza se realiza de la siguiente manera se coloca los codos sobre el escritorio y llevar tus manos sobre el cuello haciendo una liviana presión. Luego se realizará una rotación levantando los codos de lado a lado.



Figura 20: Ejercicio 2

3. Inclinación pélvica

El ejercicio de inclinación pélvica su objetivo es llevar sangre a la parte baja de la espalda, por tal motivo se realizará elevaciones con la pelvis, arqueando un poco la espalda durante 20 segundos.



Figura 21: Ejercicio 3

4. Flexiones inversas

El ejercicio de Flexiones inversas se realizará de la siguiente manera se sostendrán del asiento de la silla, o del borde de la cama, con las manos a cada lado de la cadera. Se doblará los codos mientras se desliza lentamente. Se deberá mantener los pies en el piso y el torso erguido.



Figura 22: Ejercicio 4

5. Elevación rodilla a codo

El ejercicio de elevación rodilla a codo se realizará de la siguiente manera deberás Acomodarte en la silla y coloca tus manos detrás de la cabeza, tratando de colocar los codos alineados con la cabeza. Luego, tendrás que elevar la rodilla para tocar el codo. Se repetirá en ambas piernas.



Figura 23: Ejercicio 5

6. Estiramiento de pierna

El ejercicio de estiramiento de pierna se realizará ya para terminar con los ejercicios de la pausa activa se estirará totalmente la pierna y haz pequeñas oscilaciones de arriba hacia abajo como se ve en la imagen.



Figura 24: Ejercicio 6

Metodología

La investigación está enfocada en promover la intervención de los servidores para descubrir la exigencia de las pautas activa a través del testimonio y la experiencia de cada integrante en el entorno laboral. Por tanto, se establece el método de investigación para solucionar estas problemáticas. Entonces, el diseño, ejecución y evaluación de planes y acciones se realiza a través de la comunicación entre el interviniente y el investigador.

Desarrollo

Se emitirá un instructivo a cada servidor en el área de administración para que tenga la postura adecuada cuando trabaje de forma remota.

- Identificar a los Jefes que apoyen a promover el programa de pausas activas de los grupos de WhatsApp que tiene cada jefatura con su personal.
- Se indicará al área de comunicaciones para que realice el comunicado
- Implementación del programa de pausas activas
- Se enviará el link de la reunión que se realizará por la plataforma zoom mediante los grupos de WhatsApp

Ejecución

Programación

Hora: 11:00am a 11:30 am / 3:00 pm a 3:15 pm

Tiempo de Duración: 5 minutos

Frecuencia: 2 veces por semana

Intensidad: 2 veces al día (Mañana y Tarde)

Recursos

Recursos humanos:

Contamos con un grupo de personas que conforman el procedimiento de aprobación, ejecución de los siguientes programas de oficina:

- Dirección General
- Oficina Ejecutiva de Administración
- Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico.
- Oficina de Personal
- Oficina de Servicios Generales
- Jefatura de los diferentes Departamentos, Servicios y Áreas.
- Equipo de Bienestar de Personal
- SUBCAFAE

Recursos materiales

Consideramos los materiales con los que se requiere contar para la aplicación del programa propuesto de Pausas activas.

- ✓ Equipo audiovisual.
- ✓ Equipo que brindara el servicio de pausas activas

Financiamiento

El presupuesto para las diferentes actividades forma parte del financiamiento del plan de Bienestar Personal será con los recursos del Instituto Nacional de Oftalmología “Dr. Francisco Contreras Campos”, asimismo se considerará las donaciones económicas que provengas de otras instituciones internas y externas y principalmente del Comité de SUBCAFE del Instituto.

El financiamiento del Programa

- R.O: Recursos Ordinarios.
- R.D.R: Recursos Directamente Recaudados.
- SUB CAFAE INO: Entidad privada de derecho público.
- Apoyo y donaciones de instituciones públicas y privadas.
- Otros (algunos casos autofinanciados por el trabajador atendido)



APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS

Aplicación: Se realizará según las horas programadas de dos maneras: en la mañana (actividad 1, 2 y 3); en la tarde (actividad 4, 3 y 2).

ACTIVIDADES

Actividad 1	Actividad 2	Actividad 3	Actividad 4
ACEPTACIÓN Y ADAPTACIÓN	INTERIORIZACIÓN Y MEJORAMIENTO DE DOLORES LUMBARES	MANEJO DE ESTRÉS	DOLORES MUSCULO ESQUELÉTICOS

OBJETIVO

<p>Buscar el interior en cada servidor, así como la necesidad de buscar mejorar los niveles de satisfacción al interior del hospital, los cuales se logran si cada trabajador siente apoyo por parte de la institución; tanto a nivel personal como laboral.</p>	<p>Buscar que cada uno de los servidores sientan la necesidad de ejecutar los ejercicios y sean ellos quienes pidan la realización de las pausas activas. Así, este programa ayudará no solo a trabajar los movimientos con más efectividad, sino a llevar una mejor postura en la</p>	<p>Reducir los niveles de estrés causados por la jornada laboral de teletrabajo y que necesariamente llevan a generar dolor de cabeza y agotamiento físico y mental.</p>	<p>Prever y disminuir el dolor lumbar por causa de actividades laborales tales como cargas inadecuadas, posiciones no ergonómicas y otros factores que puedan provocar la sensación de dolor durante la jornada laboral.</p>
--	--	--	--

	<p>jornada laboral y que necesariamente disminuirán los dolores musculares por posturas inadecuadas.</p>		
ACTIVIDADES			
<p>1) Ejercicios de estiramiento a los grupos musculares de miembros inferiores.</p>	<p>2) Ejercicios de fortalecimiento de los músculos de la espalda. a. Sentados en la silla levantar los antebrazos a la altura del pecho y realizar el movimiento de las escapulas hacia atrás.</p>	<p>3) Reuniones grupales en las cuales se utilice música ambiental y/o situaciones que generen risa.</p>	<p>5) Los ejercicios adecuados son de fortalecimiento para la espalda baja y los cuales son necesarios realizar bajo la supervisión del especialista</p>
<p>a. De pie piernas separadas al ancho de las caderas manos en la cintura, llevar la punta de un pie</p>	<p>b. En la misma posición sentados llevando los brazos hacia arriba y enlazando las manos detrás de la cabeza realizar el mismo</p>	<p>4) Se puede proyectar en cada computadora videos de interiorización personal y como ayudar a disminuir el</p>	

<p>hacia la parte lateral y dirigir el cuerpo hacia el otro lado manteniendo una pierna flexionada y la otra en extensión, llevando la cadera hacia a otras en la medida que flexiono la pierna.</p>	<p>ejercicio.</p> <p>c. Sentado y erguido en la silla, llevar la parte superior hacia las piernas hasta tocar los tobillos y sostener.</p>	<p>estrés cambiando los hábitos de vida y pequeños momentos de relajación con música adecuada.</p>	
<p>b. De pie y se coloca de lado cerca de una pared haciendo la extensión del brazo que esta contiguo a la pared y a la altura del hombro y apoyando el cuerpo sobre la mano llevando la cadera hacia la misma, las piernas siempre estiradas.</p>	<p>d. Sentados llevar los brazos hacia arriba y detrás de la cabeza, luego realizar el movimiento de juntarlos adelante y sostener.</p>		

<p>c. De pie una pierna sobre la otra con las piernas estiradas y flexionar el cuerpo a los lados.</p>			
<p>d. De pie una pierna cruza la otra flexionar el cuerpo hacia la pierna que cruza y tratar de tocar el tobillo.</p> <p>e. De pie llevar una pierna hacia arriba y doblar hasta a tratar de tocar con el talón la parte de los glúteos sin tocarlo, dejando alineadas las piernas en la parte</p>			

<p>anterior.</p> <p>f. De pie llevar la pierna hacia delante y arriba tomando por la parte de la rodilla y sostener.</p>			
--	--	--	--



CAPÍTULO IV

PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

4.1 CONCLUSIONES

- Para cuidar la salud del servidor, es indispensable realizar una serie de actividades diarias para mejorar la calidad laboral realizada de forma remota, personal y familiar, al contar con un ejercicio regular, tener cuidado en la alimentación, y efectuar las pausas activas en su tiempo de trabajo puede traer cierto bienestar que a largo plazo puede mejorar el entorno laboral, una persona que goza de buena salud física es un trabajador con un mayor compromiso en sus funciones cotidianas y una mejor conexión con sus familiares, con los cuales convive en su hogar en el momento de realizar el teletrabajo.
- Luego de aplicar la evaluación del Test de Estrés Laboral, se encontró que, debido al alto grado de esfuerzo físico y trabajo diario a distancia, los servidores del Instituto Nacional de oftalmología presentan un nivel de estrés moderado del 50%, lo que trae una sensación de pesadez en la realización de sus funciones diarias de teletrabajo, además de dolor muscular, alteración del sueño, tendencia a comer más de lo normal, dolor de cabeza, temblor muscular, sudoración, malestar gastrointestinal y agotamiento.
- Se cooperará en el bienestar del servidor y lo alentaremos a efectuar distintos ejercicios a través de actividades programadas, para reforzar los hábitos de autocuidado y mejorar el rendimiento, la productividad y la satisfacción del servidor.

4.2 RECOMENDACIONES

Ahora que sabemos los efectos de un elevado nivel de estrés, debemos continuar con programas de pausas activas para mantener un nivel bajo de estrés, porque el trabajo remoto en el instituto nacional de oftalmología requiere bastante esfuerzo físico y mental, ya que consta de muchos servidores a cargo del área administrativa.

El Programa de Pausas Activas en el Instituto Nacional Oftalmología a fin de perfeccionar la calidad de vida del personal que trabaja en esas instalaciones.

Corroborar, luego de transcurrido un tiempo, si el programa aplicado fue efectivo; ya que se podrá actualizar y/o reajustar coherentemente con la condición de ser útil y servir al propósito que se propuso de manera inicial, que es ejercerlo a fin de calmar y reducir el estrés en el personal administrativo de Instituto Nacional de Oftalmología.

Si el Programa de Pausas Activas funciona de manera eficiente y eficaz, se podrá extender a otras áreas del hospital, a fin de que también se beneficien de este. Logrando mejores resultados en sus respectivos empleos y en consecuencia un mejor clima laboral para la empresa, siendo este el Instituto Nacional de oftalmología

Tanto las empresas estatales como las empresas privadas y privadas se comprometen a restaurar la calidad de vida de sus trabajadores, porque son importantes en el camino del indiferente cabecilla que se desea aparecer como sociedad, es más necesario utilizar en el peculio humano, lo que conduce al crecimiento de la productividad y la prosperidad.

Es por esto que las organizaciones realizan inversiones interesantes en los procedimientos de salud de los servidores. El juicio no es solo en la oficina de personal y vigor ocupacional, sino que también un porcentaje interesante que depende de servidores que siempre quieren tener un buen desempeño y cambios de salud, todos tienen la obligación de pagar por las actividades que se efectúen para el mejor

desempeño de su trabajo, por lo que las siguientes recomendaciones son necesarias con la sensación que se interioricen y ejecuten.

- 1- Auto cuidado, se debe mantener una alimentación balanceada, dormir unas ocho horas diarias, evitar el consumo de alcohol y evitar fumar. De manera general se tiene que efectuar actividades que otorguen tranquilidad y bienestar al organismo.
- 2- Cuidado de su puesto de trabajo, debe estar organizado de manera que se pueda evitar el estrés por no saber precisamente qué actividades debes realizar durante el día. Los 67 implementos que se usan para el trabajo diario deben estar al alcance de la mano sin excesivo esfuerzo, la pantalla de la computadora no tiene que estar por encima del ángulo de visión, caso contrario causará dolor de cuello y espalda.

Realizar pausas activas en su lugar de trabajo continuamente.

- 3- Realizar ejercicios al menos tres veces por semana. Es relevante llevar un buen descanso con una rutina de ejercicio fuera del lugar de trabajo, lo que significa al menos media hora de práctica durante tres veces a la semana, el ejercicio tiene que ser prescrito por el médico deportólogo, quien establecerá los ejercicios, pesos y tiempos de práctica.
- 4- Comunicar al médico laboral sobre los síntomas que pueden surgir. Como molestias osteo musculares y todo tipo de dolor, los cuales deben ser consultados rápidamente al médico laboral, quien es el encargado de establecer los procedimientos a seguir.

Seguir las indicaciones de los médicos laborales.

- 5- Propender por un buen uso de los implementos laborales.
- 6- Dar continuidad al programa efectuando los diversos cambios que son requeridos al desarrollar la escala de Borg y cuantificar los resultados.

REFERENCIAS

Autor del blog. (2017). Recuperado el 2019 de junio de 28, de Estrés laboral:
<http://www.estreslaboral.info//index.html>

Balladares, C., & Vergara, Y. (2017). Diagnóstico y estrategias para reducir el estrés laboral en los colaboradores del área de consultas generales de banca por teléfono del Banco de Crédito del Perú, distrito La Esperanza -provincia Trujillo- año 2016. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaoep/3459/1/RE_ADMI_CHRISTIAN.BALLADARES_KAROL.VERGARA_DATOS.PDF

Aguas, J. (2017). Reducir la fatiga y estrés laboral en trabajadores de la asociación Solidaridad y Acción a través de talleres de ergonomía y pausas activas en el trabajo DM Quito 2016-2017. Quito: Instituto Tecnológico Cordillera. Obtenido de

<http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/2501/1/RHP-16-17-1717790594.pdf>

Alfaro, C. (2012). Metodología de investigación científica aplicado a la Ingeniería. Lima: Universidad Nacional del Callao.

Ariza, C. (2016). Eficacia de un programa de pausas activas para disminuir el estrés laboral, en personal administrativo de la Clínica Sanna. Octubre 2014-febrero 2015. Trujillo: Universidad Alas Peruanas. Obtenido de

<http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/2564>

Carrillo, M., & Hernández, K. (2017). Las pausas activas como estrategia de disminución y prevención de estrés laboral en el personal docente y administrativo de la Universidad de El Salvador, San Salvador 2015. San Salvador: Universidad de El Salvador. Obtenido de <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/15666/1/14103275.pdf>

Brito, F., & Ciccotti, A. (2017). Efectos de la satisfacción laboral y nivel jerárquico sobre el estrés laboral en una empresa del sector salud en Caracas. Tesis de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello, Carabobo

Dias, Â. G., Silva, I. A., Silva, V. F., & Barroso Beltrão, F. (setiembre-octubre de 2006). La contribución de uno programa de gimnasia laboral para la adherencia al ejercicio físico fuera de la jornada de trabajo. *Fitness performan*.5(5),325332 obtenido de <http://www.fpjournal.org.br/painel/arquivos/654-10%20Ginastica%20laboral%20Rev%205%202006%20Espanhol.pdf>

Ibáñez, Á. (2019). Pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018. Lima: Universidad Peruana unión obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1756/Agata_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Gutiérrez, C., Torres, K., & Zavaleta, K. (2018). Efectividad de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal administrativo en una clínica de Lima. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3626>

Mosquera, V. (2016). Las pausas activas laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de ahorro y crédito de la cooperativa educadores de Tungurahua Ltda., de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua. Ambato: Universidad Técnica de Ambato obtenido <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22910>

Mansilla, F. (2018). Recuperado el 5 de junio de 2019, de Psicología On-line:

Disponibile en: Mendes, R. A., & Leite, N. (2012). Gimnástica laboral: principios e aplicações práticas. Barueri: Manole.

Organización Internacional del trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Recuperado el 12 de junio de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Ortiz, M. (2016). Las pausas activas y el clima laboral en los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/24118?mode=full>

Pacheco, A., & Tenorio, M. (2015). Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de Salud No. 1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del Ministerio de Salud Pública en la provincia del Azuay en el año 2014. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf>

Vargas, R. (2011). Estrés laboral en el personal de una empresa de estudios distancia. Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Urdaneta, Cali.

ANEXO

Anexo 1 Test de estrés laboral

TEST DE ESTRÉS LABORAL

Permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés.

Instrucciones:
De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al semáforo presentado.

1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente

Imposibilidad de conciliar el sueño.	1	2	3	4	5	6
Jaquecas y dolores de cabeza.	1	2	3	4	5	6
Indigestiones o molestias gastrointestinales.	1	2	3	4	5	6
Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	1	2	3	4	5	6
Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
Disminución del interés sexual.	1	2	3	4	5	6
Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	1	2	3	4	5	6
Disminución del apetito.	1	2	3	4	5	6
Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	1	2	3	4	5	6
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	1	2	3	4	5	6
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	1	2	3	4	5	6
Tendencias a sudar o palpitaciones.	1	2	3	4	5	6

Resultados:

Revisa cuál es el color que más se repite en tus resultados (o suma cada número seleccionado) y ubica el resultado de acuerdo a la siguiente tabla:

Sin estrés (12)	No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento!
Sin estrés (24)	Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva.
Estrés leve (36)	
Estrés medio (48)	Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar qué puedes modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agotes tus resistencias!
Estrés alto (60)	Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud.
Estrés grave (72)	Busca ayuda

Anexo 2 Cronograma de actividades plan Bienestar de Personal 2021

Cronograma y Presupuesto

PLAN ANUAL DE BIENESTAR DE PERSONAL 2021

Nombre de la Entidad Ejecutora: INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA "DR. FRANCISCO CONTRERAS CAMPOS"
 Nombre del Responsable de Bienestar de Personal: Lic. Roxana Margot Cepeda Ludeña

CRONOGRAMA DE PLAN DE ACTIVIDADES 2021

N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS	ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	META	PERÍODO												FUENTE DE FINANCIAMIENTO	COSTO REFERENCIAL	OBSERVACIONES	
							E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
1	05. Mejorar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias, y la disponibilidad equitativa en el país.	05.01 Plan de Dotación de recursos humanos en salud acordado con Gobiernos Regionales, implementado.	PROGRAMA DE ASISTENCIA INDIVIDUALIZADA	*Entrevista con el servidor (orientación, consejería).	Entrevista	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
				*Visitas domiciliaria y hospitalaria (servidores con descanso médico y/o en los casos que lo amerite).	Informes	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
				*Coordinaciones con FONSERFUTS: Informe para inscripción de servidores activos, cesantes y familiares directos en el FONSERFUTS	Actividades	1				1												
				*Inducción a los servidores CAS y nuevos Nombres en lo que corresponde al área de Bienestar.	Inducciones	3				1			1						1			
				*Exoneración y registro de rebajas o créditos en consulta general, refracción, laboratorio, etc., según directiva aprobada para estos fines.	Actividades	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
				*Elaboración del reporte mensual de las exoneraciones, rebajas o créditos en consulta general, refracción, laboratorio, etc. Ejecutadas por el área.	Informes	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
				*Registro y elaboración mensual de informes de Óptica y Farmacia para el descuento en la planilla única de pagos.	informes	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
				*Gestionar inscripciones de nuevos derechohabiente ante EsSalud.	Actividades	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
*Gestionar subsidios de Prestaciones económicas ante EsSalud: Enfermedades, lactancia, maternidad y sepelio.	Actividades	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					

Cronograma y Presupuesto

PLAN ANUAL DE BIENESTAR DE PERSONAL 2021

Nombre de la Entidad Ejecutora: INSTITUTO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA "DR. FRANCISCO CONTRERAS CAMPOS"
 Nombre del Responsable de Bienestar de Personal: Lic. Roxana Margot Cepeda Ludeña

CRONOGRAMA DE PLAN DE ACTIVIDADES 2021

Nº	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS	ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	META	PERIODO												FUENTE DE FINANCIAMIENTO	COSTO REFERENCIAL	OBSERVACIONES						
							E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D									
5	05. Mejorar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias, y la disponibilidad equitativa en el país.	05.01 Plan de Dotación de recursos humanos en salud acordado con Gobiernos Regionales, implementado.		* Taller de pausas activas, bailoterapia, técnicas anti-estrés, yoga.	Actividades	6	1		1		1		1		1		1		RDR	S/.	1,500.00	Dirigida a personal de la institución.					
				*Promoción al turismo interno	Difusiones	10				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
				*Campeonato deportivo interno y externo	Actividad	3				1		1				1					RDR	S/.	3,000.00	Dirigida a personal de la institución.			
6			05.01 Plan de Dotación de recursos humanos en salud acordado con Gobiernos Regionales, implementado.	SISTEMA T-REGISTRO	*Inscripción de derechohabientes en el Sistema T-Registro.	Derechohabientes	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
					PROGRAMA "LACTARIO INSTITUCIONAL"	*Coordinación intra y extramural para charlas en beneficio de usuarias del lactario del INO.	Charlas	2		1			1									RDR	S/.	200.00	Break		
						*Taller "Yo soy madre trabajadora lactante del INO"	Actividades	3			1		1			1							RDR	S/.	1,500.00	Ponente, coffee break	
					7	05.01 Plan de Dotación de recursos humanos en salud acordado con Gobiernos Regionales, implementado.	EVENTOS DE INTEGRACIÓN	*Felicitaciones por nacimiento de hijos e hijas de los servidores.	Hijos nacidos	10		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	RDR	S/.	350.00	Tarjetas Personalizadas	
								*Taller de reconocimiento a la Madre trabajadora del INO	Madres servidoras	250					1									RDR	S/.	3,000.00	Misa, flores, velas
								*Actividad protocolar del Día del Empleado Público	Servidores	400					1									RDR	S/.	200.00	Misa, flores, velas
								*Taller de reconocimiento al padre trabajador del INO	Padres Servidores	150						1								RDR	S/.	3,000.00	Misa, flores, velas
*Actividad protocolar de Fiestas Patrias	Servidores	400										1							RDR	S/.	200.00	Misa, flores, velas					
*Ceremonia protocolar de Aniversario Institucional	Servidores	400												1					RDR	S/.	200.00	Misa, flores, velas					
*Concurso de nacimientos	Servidores	400																1	RDR	S/.	200.00	Premio sorpresa					
*Celebración Navideña para los hijos de los servidores.	Actividad	1																1	SUBCAFAE	S/.	5,000.00	Dirigida a personal de la institución, con apoyo de SUBCAFAE -INO					

