



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

**PLAN DE MONITOREO HACIA LOS TRABAJADORES
DIAGNOSTICADOS CON COLESTEROL ALTO Y DIABETES DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ
DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO REGIÓN LAMBAYEQUE**

**PRESENTADO POR
GLADYS MARLIT VÁSQUEZ GOMEZ**

**ASESORA
GLADYS SANTOS BALTAZAR SEMINARIO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO
SOCIAL**

LIMA – PERÚ

2020



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**PLAN DE MONITOREO HACIA LOS TRABAJADORES DIAGNOSTICADOS
CON COLESTEROL ALTO Y DIABETES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO
REGION LAMBAYEQUE**

**PARA OPTAR
EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO
SOCIAL**

**PRESENTADO POR:
Bach. Trab. Soc. GLADYS MARLIT VÁSQUEZ GOMEZ**

**LIMA, PERÚ
2020**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, por darme la fortaleza necesaria para cumplir con mis objetivos, asimismo a mi querida familia, que son mi motivación para ser mejor cada día.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por el apoyo incondicional.

A mi asesor de tesis por la paciencia y orientación.

A mis profesores por las grandes enseñanzas.

A mis compañeros de trabajo, por su apoyo, participación y ánimo para la realización de la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada.....	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenido	4
Índice de tablas	6
Índice de figuras	6
Resumen ejecutivo.....	7
Abstract	8
I. Introducción	9
II. Marco Teórico.....	11
1.Trabajos previos	11
1.1. En el ámbito internacional.....	11
1.2. En el ámbito nacional	11
2.Marco teórico	12
2.1.Regímenes laborales dentro de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz	12
2.2. Subsistema Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.....	16
2.3. Campañas Médicas	20
3.Definición de términos básicos	21
III. Metodología.....	23
1.Lugar en que se lleva a cabo el proyecto para integrar el Informe de Suficiencia Profesional	23
2.Periodo de ejecución.....	23
3.Tipo y diseño de investigación	24
4.Población y muestra.....	24
5.Variables y operacionalización.....	25
6.Instrumentos de recolección	26
7.Proceso de ejecución del proyecto	26
IV. Resultados	29
Capítulo 1 Contexto Laboral	29
1.1. Datos generales de la institución	29
1.2. Misión..	32
1.3. Visión...	33

1.4. Fines.....	33
1.5. Organigrama de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz....	34
1.6. Sistemas de Calidad o Certificaciones	38
1.7. Descripción de la actividad de la institución.....	38
1.8. Puesto.	38
Capítulo 2: Determinación y análisis del problema	40
2.1. Entorno del Trabajo de Suficiencia Profesional	40
2.2. Motivo para identificar el Trabajo de Suficiencia Profesional	40
2.3. Análisis de la situación	40
2.4. Diagnóstico del área funcional.....	41
2.5. Datos socioeconómicos.....	42
2.6. Particular importancia del área funcional para la institución	42
2.7. Obstáculos del entorno.....	42
2.8. Problemas macroeconómicos	43
2.9. Antecedentes de la situación que genera la necesidad del proyecto de practica	43
Capítulo 3: Proyecto de solución.....	45
3.1. Objetivos del Trabajo de Suficiencia Profesional	45
3.2. ¿Qué se requiere mejorar y por qué?	45
3.3. Antecedentes del problema	45
3.4. Beneficios esperados.....	45
3.5. Indicadores de objetivos	46
3.6. Alcance del Trabajo de Suficiencia Profesional	46
3.7. Fuente de datos	46
3.8. Presupuesto.....	47
3.9. Proceso de autorización.....	47
3.10Aporte de valor a la organización.....	47
Capítulo 4: Evaluación del proyecto	48
V. Análisis de resultados e impactos.....	55
VI. Conclusiones	57
VII. Recomendaciones.....	58
Referencias	59
Anexos	60
Anexo N° 1: Material fotográfico.....	60
Anexo N° 2: Encuesta a trabajadores	62
Anexo N° 3: Matriz de consistencia.....	63

Anexo N° 4: Aseguramiento	65
---------------------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Procesos de la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.....	16
Tabla N° 2: Población total de servidores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.....	24
Tabla N° 3: Distribución muestral de servidores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz	25
Tabla N° 4: Edad de los servidores de la Municipalidad.....	42
Tabla N° 5: Indicadores de objetivos	46
Tabla N° 6: Campañas médicas realizadas.....	48
Tabla N° 7: Conocimiento respecto a la realización de campañas médicas.....	53
Tabla N° 8: Preocupación de la Municipalidad por la salud física y mental	54
Tabla N° 9: Satisfacción con los esfuerzos por el cuidado de su salud	54
Tabla N° 10: Participación de campañas médicas	54
Tabla N° 11: Actividades preventivas de salud propuestas	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Proceso para llevar a cabo el Informe de Suficiencia Profesional	26
Figura N° 2: Organigrama de la Gerencia de Gestión de Recursos Humanos.	37
Figura N° 3: Principales afecciones detectadas en las campañas médicas del año 2019 y 2020.....	51
Figura N° 4: Principales afecciones declaradas por los servidores en los últimos 5 años.....	52
Figura N° 5: Servidores diagnosticados con diabetes o colesterol por edad....	53
Figura N° 6: Aceptación y participación de los servidores en las campañas médicas 2020	54
Figura N° 7: Fotografía durante la ejecución de los exámenes médicos de marzo 2020	58
Figura N° 8: Fotografía con parte del grupo de recursos humanos y administración en la ejecución de los exámenes médicos de marzo 2020.....	58
Figura N° 9: Fotografía con parte del grupo de recursos humanos y administración en la ejecución de los exámenes médicos de marzo 2020.....	59

RESUMEN EJECUTIVO

El presente Trabajo de Suficiencia Profesional se llevó a cabo en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, donde la suscrita desempeña funciones de Asistente Social dentro de la Gerencia de Recursos Humanos. En esta entidad se tienen servidores que han presentado distintas afecciones a la salud que luego se ven reflejadas en permisos médicos y licencias, la municipalidad lleva a cabo campañas médicas a sus servidores con el fin de identificar las afecciones que puedan presentar, entre ellas se identificó como principales a la diabetes y el colesterol, para realizar acciones de monitoreo, a través de una investigación descriptiva – aplicada, de tipo cuantitativa, se analizó la ejecución de las campañas médicas dentro de la municipalidad, se identificó entre las principales afecciones que presentan los servidores, al 22% con diabetes, 14% con hipertensión y al 41% sin ninguna afección de salud y en base a ello, se han propuesto estrategias para la realización de programas que promuevan su salud, como las campañas médicas, que incluyen chequeo general, despistaje médico y pruebas de descarte de contagio, de ser el caso; además de charlas informativas y constante monitoreo para los afectados.

ABSTRACT

The present Work of Professional Sufficiency was carried out in the District Municipality of José Leonardo Ortiz, where the undersigned performs functions of Social Assistant within the Human Resources Management. In this entity there are servers that have presented different health conditions that are later reflected in medical permits and licenses, the municipality carries out medical campaigns to its servers in order to identify the conditions that may present, among them it was identified diabetes and cholesterol as the main ones, to seek health promotion among them through various strategies, through a descriptive-applicative research, of a quantitative type, the execution of medical campaigns within the municipality was analyzed, it was identified Among the main conditions that the servers present, 22% with diabetes, 14% with hypertension and 41% without any health condition and based on this, strategies have been proposed for the implementation of programs that promote their health, such as medical campaigns, which include a general check-up, medical screening and tests to rule out contagion, if applicable; in addition to informative talks and constant monitoring for those affected.

I. INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral es un tema importante en organizaciones tanto del sector público como del privado, debido a que promueve el bienestar integral de los servidores, los motiva y apoya su desempeño laboral, siendo de este modo que la municipalidad se ve beneficiada, al contar con mejoras de productividad, puesto que los servidores se sentirán cómodos y comprometidos. Es en este ámbito que se incorporan acciones de monitoreo para apoyar la mejora de la salud de acuerdo con las afecciones detectadas: diabetes y colesterol alto.

Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; las competencias y funciones específicas municipales se cumplen en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales y locales de desarrollo.

El desarrollo de programas de promoción de la salud de los trabajadores es importante debido a que impulsa estilos de vida, alimentación saludable y el monitoreo de la condición del trabajador, lo cual beneficia a la municipalidad y a los servidores públicos.

La investigación es de tipo descriptiva porque se detallan las funciones de la suscrita como asistente social, las actividades realizadas dentro de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz y aplicada puesto que propone una línea de acción de acuerdo con sus funciones y presenta los resultados de su aplicación.

La significancia de la investigación es que nos permite describir cómo es la intervención del asistente social, describiendo los diversos métodos y técnicas para desarrollar el trabajo dentro de las municipalidades.

El presente trabajo está organizado en capítulos, donde el primer capítulo es de Introducción, en él se describe en líneas generales el contenido del trabajo.

En el segundo capítulo, Marco Teórico, se abordan estudios previos de nivel internacional y nacional que aportan al desarrollo de las campañas médicas

dentro del plan de bienestar de la institución, también se describe el marco teórico y conceptual de las variables de estudio.

En el tercer capítulo, Metodología, se explica el tipo y diseño de investigación, la población y muestra tomada, la recolección de datos y los limitantes de la misma.

En el cuarto capítulo, Resultados, se muestran los datos de investigación y los resultados relacionados con los objetivos, así mismo se presenta la propuesta de aplicación y se comparan los resultados de ella durante su ejecución.

En el quinto capítulo se muestran los Aportes, Conclusiones y Recomendaciones respecto al tema de investigación y los resultados encontrados.

Finalmente, se encuentran las referencias bibliográficas y anexos del informe.

II. MARCO TEÓRICO

1. Trabajos previos

1.1. En el ámbito internacional

Medina (2020), en su investigación “Sistema inteligente para la monitorización y seguimiento de la diabetes basado en un modelo de reglas”, con el objetivo de desarrollar una plataforma global inteligente y colaborativa para la mejora de los procesos de prevención, monitorización, diagnóstico y tratamiento en la auto-gestión de la salud en enfermedades como la diabetes, a través de un estudio descriptivo, propositivo y aplicativo. Propone un sistema de ayuda a la decisión basado en reglas en el dominio del control, y seguimiento de la diabetes mellitus. El sistema presenta como características principales la portabilidad para un sin número de dispositivos de hardware, la facilidad de uso para los pacientes, la confiabilidad en los resultados presentados y recomendable en el uso del tratamiento de la diabetes.

Garizábalo, Rodríguez y Cañon (2019), en su artículo científico “Soporte social enfocado a personas con diabetes: una necesidad desde enfermería”, donde señala que en el tratamiento a personas con diabetes mellitus (DM) prevalece la objetividad, el instrumentalismo, el pensamiento lineal, esbozando en la práctica de enfermería un paradigma mecanicista, un cuidado fraccionado, limitado y desprovisto de un enfoque holístico que incapacita a las personas con DM a realizar por sí mismos acciones que le permitan lograr su salud o bienestar. Las intervenciones están centradas en la adherencia a los medicamentos, hábitos alimenticios, cuidados de la piel, actividad física y la utilización de servicios de salud y control de parámetros metabólicos como: hemoglobina glicosilada, colesterol, triglicéridos y lipoproteínas de alta densidad.

Díaz y Fernández (2018), en su investigación titulada “Campaña para la prevención de salud visual y laboral en servidores del agro en los municipios de Guasca y Nemocón del departamento de Cundinamarca”, desarrollada en Colombia, con el objetivo de diseñar e implementar una campaña para la

prevención en salud visual y laboral en servidores del agro, realizaron un estudio descriptivo con una muestra de 50 personas del municipio de Guasca y Nemocon. Donde concluyen que la campaña tuvo un impacto positivo en la población, ya que mostraron interés y tomaron conciencia respecto a su salud visual y general. Esta investigación sirve de referencia en el desarrollo de campañas médicas para el presente informe.

Gutierrez (2015), en su investigación “Evaluar las condiciones alimenticias de los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Televisión, para mejorar la salud y el bienestar de los empleados, propuesta de un plan de alimentación vigilada”, con el objetivo de establecer los mecanismos mediante los cuales se cumpla la obligación y objetivo estratégico de garantizar a los Trabajadores de alimentos sanos, nutritivos y culturalmente apropiados de forma permanente, para ello desarrolló una serie de actividades como: la colocación de rotulaciones de los alimentos con sus calorías, disminuir el consumo de Comidas saturadas con charlas nutricionales, reducir las patologías cardiovasculares: como Hipertensión ,trastornos metabólicos como la diabetes 2,Obesidad con la conformación del Grupo Bienestar para los empleados, entre sus actividades como el control del peso, Tomar la presión arterial, control de la Glicemia , control del perímetro abdominal son los controles necesarios para una correcta prevención de las patologías antes mencionadas. Los desbalances en el consumo de carbohidratos, colesterol y Triglicéridos, se realizará campañas medicas como exámenes de control de Lípidos y de Glicemias a los grupos de mayor riesgo que padece sobrepeso y Obesidad, así también como ecografías abdominales, que se llevará a cabo anualmente en la campaña de Salud y Alimentación en el trabajo. La Realización de Formatos con Fichas de Control del Síndrome Metabólico y Dietas de acuerdo con los desórdenes de salud: Hipertensión, Diabetes 2 y obesidad. De esta manera aplicando los Planes de prevención se conseguirá mejorar producción y disminuir el Absentismo.

1.2. En el ámbito nacional

Escobar (2018), en su estudio titulado “Intervención del trabajador social en el área de bienestar laboral de la Compañía Minera Volcán” en Huancayo, con

el objetivo de conocer cómo es la intervención del trabajador social en ese sector, desarrolla una investigación de carácter descriptivo donde aplica entrevistas a trabajadoras sociales de diferentes unidades. Tuvo como resultado que el desarrollo de las actividades se relaciona con la atención de casos sociales, ejecución de inspecciones y gestión de seguros como también gestión de alianzas estratégicas o convenios con instituciones públicas y privadas, así mismo también se concluye que la intervención del trabajador social favorece el desarrollo personal y social del colaborador.

Flores, Mayorca y Narváez (2016), en su investigación titulada “Efectividad de un programa de salud ocupacional frente a las actitudes de trabajadores en los exámenes médicos ocupacionales de una clínica privada”, en la ciudad de Lima, con el objetivo de aplicar un programa de salud ocupacional para mejorar las actitudes de los trabajadores obreros sobre exámenes médicos ocupacionales en la clínica MEPSO, con una población de 3200 trabajadores y una muestra de 343 trabajadores, a los cuales se les aplicó un cuestionario medido con escala de Lickert. Concluyendo que es necesaria la aplicación de un programa de salud ocupacional a los trabajadores. Esta investigación se tomó en cuenta para considerar las estrategias planteadas en el programa que buscan mejorar la actitud de los trabajadores para participar de las campañas de salud, evitando así su ausentismo.

Florián (2015), en su investigación titulada “Influencia de las acciones de responsabilidad social en el bienestar de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Contumazá”, en Trujillo, con el objetivo de determinar la influencia de las acciones de responsabilidad social en el bienestar de los trabajadores, con una investigación de tipo descriptiva y una muestra de 70 trabajadores. Se obtuvo como resultado que las acciones de responsabilidad social municipal contribuyen al bienestar social de los trabajadores, mejorando su calidad de vida. Este estudio es importante puesto que contribuye con estrategias para la mejora del bienestar de trabajadores.

2. Marco teórico

2.1. Regímenes laborales dentro de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz

2.1.1. Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276

Las características generales del régimen laboral establecido en el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y el Reglamento de la Carrera Administrativa, Decreto Supremo N° 005-90-PCM24, son las siguientes:

a. Sobre la carrera administrativa: trabajadores estatales comprendidos y exceptuados

- Los servidores públicos pueden ser de carrera o contratados. Solo los primeros están comprendidos en la carrera administrativa (artículo 2° del Decreto Legislativo 276).
- Los servidores contratados pueden realizar labores de naturaleza temporal y/o accidental o de naturaleza permanente.
- Los servidores públicos de carrera gozan de una contratación a plazo indeterminado o indefinido producto de la aprobación exitosa del concurso de mérito respectivo y el cumplimiento de los requisitos legales, mientras que los segundos (servidores contratados para labores administrativas), que son contratados para labores de naturaleza excepcional, gozan de una contratación a plazo fijo o determinado, el mismo que no puede renovarse por más de tres (03) años consecutivos.
- Es necesario precisar que las normas contenidas en el Decreto Legislativo N° 276 se aplican a los funcionarios y servidores públicos comprendidos en regímenes especiales, regulados por leyes específicas, en lo que no se opongan a tal régimen.
- De otro lado, cabe resaltar que, de acuerdo con el artículo 1° de la Ley N° 24041, los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en esta norma.
- Los funcionarios públicos que desempeñan cargos políticos o de confianza y no están comprendidos en la carrera administrativa pero sí en las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276.
- Tampoco están comprendidos en la carrera administrativa los

miembros de las fuerzas armadas, fuerzas policiales, servidores de las empresas del Estado y las sociedades de economía mixta. No obstante, de acuerdo con lo establecido en la primera disposición complementaria, transitoria y final del Decreto Legislativo N° 276, dicho cuerpo normativo es de supletoria aplicación a las carreras especiales en lo que no se oponga a sus normas.

b. Sobre la carrera administrativa: Grupos Ocupacionales

- La carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles (artículo 8° del Decreto Legislativo N° 276).
- Los servidores públicos de carrera son clasificados en tres grupos ocupacionales: profesional, técnico y auxiliar (artículo 9° del Decreto Legislativo N° 276).
- La carrera administrativa comprende 14 (catorce) niveles; al grupo ocupacional profesional le corresponde los ocho niveles superiores; al grupo técnico diez niveles entre el tercero y el décimo segundo; y al grupo auxiliar los siete niveles inferiores (artículo 10° del Decreto Legislativo N° 276).

c. Sobre la carrera administrativa: Ingreso y derechos generales

El ingreso a la carrera administrativa se efectúa por concurso público de méritos y al nivel inicial de cada grupo ocupacional, adquiriendo el servidor público derecho a la estabilidad en el trabajo.

Los servidores públicos tienen entre otros derechos los siguientes:

- A percibir una remuneración justa y equitativa la cual debe encontrarse debidamente presupuestada.
- A recibir capacitación para cada nivel de la carrera y de acuerdo con las especialidades como medio para impulsar el ascenso del servidor.
- A ser evaluado periódicamente.
- A conservar el nivel logrado luego de haber asumido un cargo de confianza.

2.1.2. Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 728

En el derecho laboral privado este régimen fue creado con la finalidad flexibilizar el marco legal de contratación laboral y propiciar un mayor acceso al trabajo. Con ello, se pudo celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y otros contratos, logrando con ello mayor flexibilidad y dinamismo del mercado laboral.

En el sector público, el Decreto Legislativo N° 728 se incorporó como una de las formas de contratación de los servidores públicos lo cual ocurrió en un contexto de reforma del Estado centrada en la creación de entidades que funcionen como enclaves de excelencia ligadas a las reformas económicas. De esta manera, se permitió a las entidades públicas responsables del régimen monetario, el control de la inflación y el régimen fiscal, así como a la regulación de los mercados (inversión, competencia y propiedad intelectual) aplicar el régimen laboral de la actividad privada, creándose así islas de eficiencia.

En la actualidad, el 13% de servidores del sector público labora bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, algunos de ellos se encuentran en organismos constitucionalmente autónomos, organismos reguladores, organismos técnicos especializados, entre otros.

a. Modalidades de Contrato:

- Contrato de trabajo a plazo indeterminado: Este tipo contractual puede celebrarse de forma escrita o verbal y generalmente se utiliza para cubrir labores principales y permanentes en la entidad.
- Contrato de trabajo a plazo fijo o sujeto a Modalidad: Los contratos de trabajo a plazo fijo pueden ser de las siguientes modalidades: de naturaleza temporal, accidental y de obra o servicio.

2.1.3. Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057

Los principales beneficios laborales del régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 (Contratación de Servicios - CAS) son los siguientes:

- Remuneración: no menor a la remuneración mínima vital (artículo 6° Inciso a) del Decreto Legislativo N° 1057).
- Jornada de Trabajo: de acuerdo con la Constitución Política del Estado,

se señala y reconoce que la jornada laboral máxima es de ocho horas diarias o 48 horas semanales.

- Descanso semanal: se reconoce un descanso semanal de 24 horas consecutivas a la semana.
- Aguinaldo por fiestas patrias y navidad: cuyo monto se fija en las leyes anuales de presupuesto del sector público, y no es igual a una remuneración básica como sucede en el caso de los servidores públicos regulados por el régimen del Decreto Legislativo N° 728, es decir, corresponde al mismo monto otorgado para los servidores regulados por el Decreto Legislativo N° 276.
- Descanso Vacacional: 30 días naturales al año.
- Licencias: por paternidad, maternidad y otras licencias a las que tienen derecho los servidores de los regímenes generales.
- Derecho a Sindicación.
- Seguridad Social: a afiliarse a un sistema de pensiones y al Seguro Social de Salud - ESSALUD. También deben ser afiliados cuando corresponda al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y le son de aplicación las normas de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783.

2.2. Subsistema Gestión de Relaciones Humanas y Sociales

Este subsistema es descrito en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, como aquel que comprende las relaciones que se establecen entre la entidad y sus servidores civiles en relación con las políticas y prácticas de personal.

Se identifican los siguientes cinco procesos y productos esperados:

Tabla N° 1

Procesos de la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales

Proceso	Descripción	Producto
----------------	--------------------	-----------------

Relaciones Laborales Individuales y Colectivas	Busca realizar actividades de prevención y solución de conflictos surgidos con el servidor directamente, con las organizaciones sindicales y con ambas a la vez.	Registro de sindicatos, registro de pliego de reclamos y convenios colectivos, resolución de asuntos laborales individuales y colectivos
Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Comprende las actividades destinadas a prevenir riesgos a la seguridad y salud de los servidores, así como actividades de prevención del medio ambiente y resguardo del patrimonio.	Plan de seguridad y salud en el trabajo, plan de capacitación en seguridad en el trabajo, identificación de peligros y riesgos
Bienestar Social	Comprende actividades destinadas a generar un adecuado ambiente de trabajo y una mejor calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros.	Plan de bienestar social, convenios con instituciones para facilidades al servidor, evaluación de satisfacción de las actividades sociales, entre otros.
Cultura y Clima Organizacional	Cultura como forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad en base a conductas, creencias, normas y símbolos; clima orientado a mejorar la percepción de los servidores civiles sobre su ambiente de trabajo.	Diagnóstico de cultura organizacional, medición de clima, planes de acción de mejora de clima y cultura
Comunicación Interna	Proceso que transmite y comparte mensajes dirigidos al servidor civil con la finalidad de generar unidad de visión, propósito e interés.	Plan de comunicación interna

En este sentido, el Bienestar Social está orientado a crear condiciones

adecuadas en todo grupo humano, buscando la promoción de la persona a través de un proceso, que conlleva a un conocimiento real de sus habilidades y capacidades para enfrentar sus propios problemas; en lo referente al ámbito laboral el monitoreo de las principales enfermedades de los servidores contribuye a que el clima organizacional mejore, desarrollando relaciones humanas armoniosas.

El bienestar laboral se puede definir como los programas y beneficios que atienden las necesidades del individuo, ya sean bio- psico - sociales, económicas y culturales de los servidores, así como a fomentar las relaciones intra y extrainstitucionales.

El Bienestar Social Laboral se caracteriza por los componentes que se relacionan con todos aquellos aspectos, áreas o factores que interactúan y relacionan entre sí de manera dinámica, a fin de lograr mejores niveles de vida para el servidor y su familia. Los elementos del Bienestar Social Laboral tienen que ver con la salud, la vivienda, la educación y la recreación, como servicios para el servidor y su familia.

Por lo tanto, este va a complementar también el ámbito de la seguridad social, reforzando medidas de previsión y de tratamiento, así como el desarrollo de los recursos humanos y el mejoramiento de la calidad de vida del servidor y su familia.

De esta manera se relaciona al Bienestar Social Laboral con todo aquello que la vida organizacional ofrece al servidor no en calidad de sujeto beneficiario de ventajas económicas de tipo salarial o prestacional, sino cuando asume al servidor en su propio desarrollo como persona y como miembro de la familia y la sociedad.

Por lo tanto, el Plan de Bienestar de una institución se encuentra orientado, principalmente, al desarrollo de diversas actividades y programas como instrumento para optimizar el rendimiento y productividad de la población laboral, de esa forma contribuir a una mejor calidad de vida dando alcance al entorno familiar del servidor público.

Los resultados previstos del Plan de Bienestar generarán el desarrollo integral del servidor público, por lo que involucra también a la familia con la finalidad de conservar la armonía y bienestar familiar de tal manera que favorezca la buena gestión de los recursos humanos mediante la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño.

Marco legal:

- a. Artículo 17° de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, que dispone que las entidades deben diseñar y establecer políticas que implementen progresivamente programas de bienestar social e incentivos destinados a sus colaboradores y sus familias.
- b. Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo objetivo es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país al establecer las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los servidores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.
- c. Políticas Nacionales de Obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, aprobadas mediante Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, principalmente en materia de Igualdad de hombres y mujeres, con relación a las personas con discapacidad, en materia de política de Seguridad y Defensa Nacional relacionada al fomento del orgullo y de la identidad nacional.
- d. Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH- "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", que establece los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; enmarcado en el subsistema de gestión de las relaciones humanas y sociales que se relaciona y da soporte a todos los subsistemas, generando las condiciones para un ambiente de trabajo favorable que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

2.3. Campañas Médicas

Para realizar las tareas correspondientes de manera adecuada en el trabajo,

es importante tener un equilibrio entre la salud y el trabajo, estos dos aspectos forman parte de los derechos humanos fundamentales y al mismo tiempo estos son componentes esenciales de la economía formal e informal.

La Organización Panamericana de Salud (OPS), determinó un lugar de trabajo como el entorno prioritario para promover la salud en el último siglo, ya que los bienes más valorados por el ser humano son la salud en el trabajo y los ambientes laborales saludables, estos no solo aportan a mantener un estilo de vida saludable, sino que ayudan al mismo tiempo a generar buenos resultados productivos, motivación laboral y aumentar la calidad de vida positivamente.

Con el fin de promover un ambiente laboral que permita a los servidores desempeñarse en condiciones que no atenten contra su salud y su seguridad, se instauró en el Perú la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se aplica a: “Todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, servidores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia”.

La promoción de la salud consiste en proporcionar a las personas los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma. Para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental social y espiritual un grupo debe ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades y de cambiar o adaptarse al medio ambiente.

El concepto de promoción de la salud, concebido en los últimos veinte años, ha expandido tanto el significado de salud como el de saludable. El proporcionar a las personas y a la comunidad los medios necesarios para ejercer su salud, se refiere tanto a los medios instrumentales como a los conocimientos.

La promoción de la salud se basa en la participación comunitaria y constituye un eje principal de los enfoques integrales de salud, permitiendo que todos los servidores del municipio formen parte de las actividades, es importante en

la implementación de acciones y actúa en conjunto para un mismo fin.

Los exámenes médicos ocupacionales deben ser desarrollados cumpliendo estrictamente la Ley N° 30222 que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su “Art. 49” de “Obligaciones del empleador”, establece que el empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria a cargo del empleador.

Dentro de las campañas médicas o campañas de salud, se consideran exámenes médicos generales que permitan identificar las condiciones de salud de los servidores del municipio, como la existencia de diabetes, hipertensión, entre otros.

2.4. Diabetes y colesterol

La diabetes mellitus (DM) se considera una de las emergencias sanitarias mundiales del siglo XXI, por lo que constituye un tema de gran preocupación para la comunidad académica. Según estudios, la prevalencia de DM está aumentando notablemente en todo el mundo, debido al aumento de factores de riesgo como el sobrepeso, la obesidad y la falta de actividad física. Se estima que, de continuar el aumento en los factores de riesgo, para el 2045 aproximadamente 693 millones de personas padecerán DM.

La DM impacta de forma directa a quien lo padece en las diferentes esferas de su vida y se asocia con múltiples alteraciones físicas, psicológicas y sociales; causando una gran carga económica para las personas, las familias y para el sistema de salud, debido al uso incrementado de los servicios, la pérdida de productividad y a las múltiples complicaciones a largo plazo.

Las intervenciones de soporte social comprenden el soporte emocional, el cual permite quien se está cuidando, destinada a aliviar la incertidumbre, ansiedad, estrés, desesperanza y la depresión; el soporte instrumental permite la provisión de cuidado físico, el transporte, la asistencia en el hogar,

la provisión de dinero; y el soporte informativo reconoce la transmisión de información tendientes a mejorar la salud.

Tabla N° 1

Tipos de soporte social ofrecido a personas con diabetes o colesterol elevado.

Soporte instrumental	Soporte emocional
Cuidado físico	Cuidado
Medio de transporte	Empatía
Asistencia en el hogar	Amor
Provisión de dinero	Confianza
Soporte informacional	Afecto
Transmisión de información	Compañía
Educación	Escucha

III. METODOLOGÍA

1. Lugar en que se lleva a cabo el proyecto para integrar el Informe de Suficiencia Profesional

El presente Informe de Suficiencia Profesional fue realizado en las oficinas de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, puesto que allí se encuentran los servidores, quienes participaron de las campañas médicas antes de la declaración de estado de emergencia en nuestro país, y a quienes se dirige el plan de bienestar. En este lugar donde también se lleva a cabo la encuesta a fin de evaluar su percepción respecto a la aplicación de campañas médicas.

Así mismo, en Asistencia Social, de la Gerencia de Recursos Humanos, en la municipalidad, se encuentran los datos históricos de anteriores campañas médicas, así como la base de datos de servidores. Por ello, el procesamiento de la información correspondiente y la elaboración de la propuesta de mejora se desarrollaron desde la oficina.

2. Periodo de ejecución

Marzo 2019 y Marzo – Abril 2020

Se tomaron datos del periodo de marzo 2019 como antecedente sobre la ejecución de los exámenes médicos en la Municipalidad.

El proyecto inició durante la primera semana de marzo de 2020, con la aplicación de exámenes médicos a los servidores de la Municipalidad y su elaboración se extendió hasta fines de abril de 2020 de forma remota para su presentación final. Durante este periodo se fueron desarrollando cada uno de los apartados que integran los Anexos 1 y 2 del Informe de Trabajo de Suficiencia Profesional.

3. Población y muestra

La población sobre la que se trabajará la aplicación de campañas médicas es la totalidad de los servidores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, es decir 616 servidores que se distribuyen de la siguiente forma:

Tabla N° 2

Población total de servidores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz

Régimen Laboral		N°
D.L. 276	Servidores nombrados	215
	Servidores contratados	80
	Servidores designados	1
D.L. 728	Obreros nombrados	213
	Obreros contratados	80
D.L. 1057	CAS	27
Total		616

Dado que se conoce la población, se aplicó la fórmula de muestra para poblaciones finitas, teniendo el siguiente resultado:

Ecuación 1: Fórmula para muestreo de población finita

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

- N = 616
- Z = 1.96
- P = 0.5
- Q = 0.5
- Margen de error (e) = 5%
- Nivel de confianza = 95%

Después de efectuar los cálculos, la muestra para el presente estudio fue de 238.7, es decir 239 personas.

Ésta muestra fue distribuida de manera proporcional en cada régimen laboral, a fin de recoger opiniones de cada segmento de la población de servidores:

Tabla N° 3

Distribución muestral de servidores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz

Régimen Laboral		Muestra
D.L. 276	Servidores nombrados	83
	Servidores contratados	31
	Servidores designados	1
D.L. 728	Obreros nombrados	82
	Obreros contratados	31
D.L. 1057	CAS	11
Total		239

4. Instrumentos de recolección

Se aplicará la técnica de cuestionario tomando como instrumento una encuesta dirigida a los servidores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, con el objetivo de recoger la percepción de éstos respecto a la realización de campañas médicas.

Así mismo, se han tomado datos históricos de campañas anteriormente realizadas.

5. Proceso de ejecución del proyecto

El desarrollo del proyecto y su respectiva ejecución para integrar el Informe de Experiencia Profesional fueron llevados a cabo de la siguiente manera:

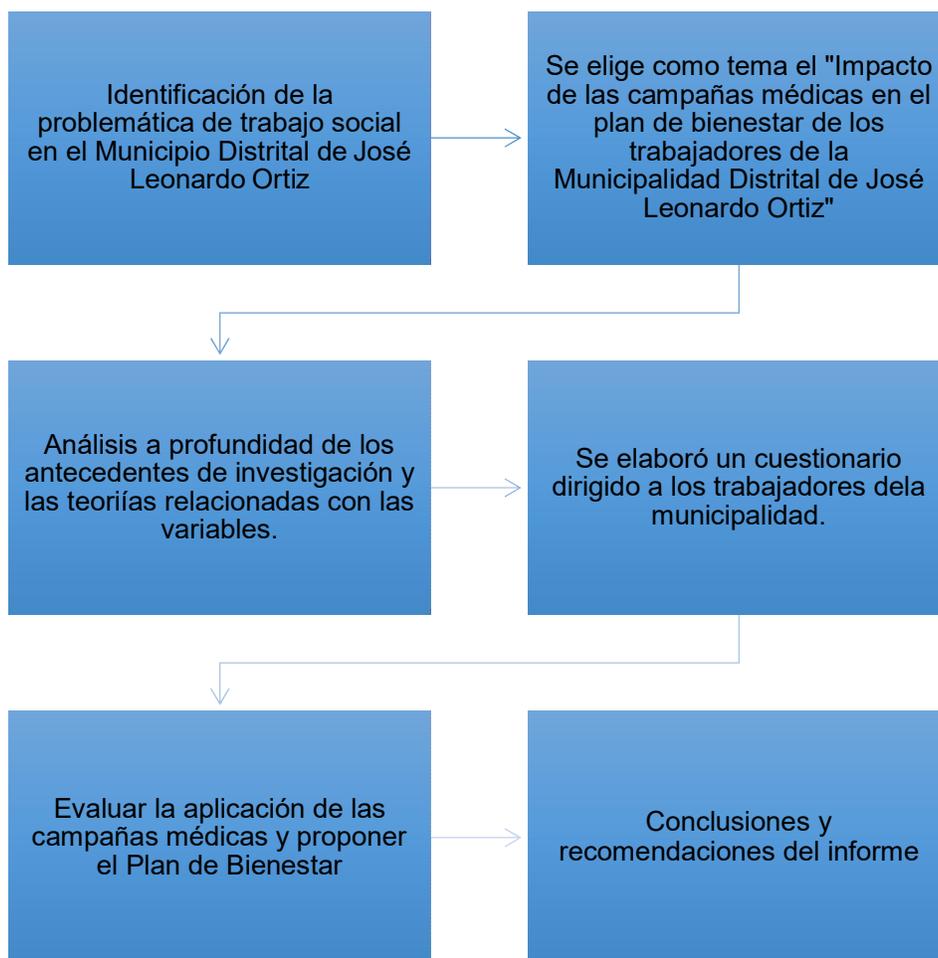


Figura N° 1: Proceso para llevar a cabo el Informe de Suficiencia Profesional

Se identificó la Problemática Social Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, identificando los beneficios de la ejecución de campañas médicas y la necesidad de continuar con ellas para así conocer cuáles son las principales afecciones de los servidores y trazar un plan de bienestar que les ayude a mitigarlas.

Los motivos que me llevaron a elegir este tema de investigación para mi Informe de Suficiencia Profesional fueron los siguientes:

- a. El Trabajo Social dentro de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz es importante para promover el bienestar de sus servidores, siendo obligatorio por ley contar con una Asistente Social cuando se cuenta con más de 100 servidores dentro de la institución.
- b. Las campañas médicas forman parte de las actividades del plan de bienestar y la información sobre las enfermedades de los servidores sirven para orientar las charlas y otras actividades a realizar, siendo uno de los resultados esperados en el subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, propuesto por SERVIR como parte de los 7 subsistemas del Sistema de Recursos Humanos. Actualmente en la Municipalidad el cargo de Asistente Social existe dentro de la Gerencia de Recursos Humanos como único puesto para Bienestar Social.
- c. Las campañas médicas se vienen realizando en la Municipalidad de forma intermitente, brindan información respecto al estado general de salud de los servidores y permiten que se adopten estrategias que apoyen la promoción de su salud de acuerdo con las afecciones que presenten.

Se realizó un análisis de las investigaciones previas a nivel internacional y nacional que tienen similitud con el presente informe, mismas que se encuentran recopiladas en los antecedentes del marco teórico y que han servido de base para determinar las estrategias a aplicar y el marco legal actual disponible a fin de describir las variables del estudio respecto al concepto, características, factores e importancia de estas.

Después de analizar estos puntos se elaboró un cuestionario dirigido a los servidores de la Municipalidad a fin de medir su percepción respecto a las campañas médicas y al trabajo de bienestar social en la salud que se viene realizando. Una vez aplicada la encuesta, se procesó y analizó los datos en el programa estadístico SPSS 24, en base a los resultados del cuestionario y a las experiencias de éxito de investigaciones anteriores, se llevó a cabo la campaña médica del presente año en la Municipalidad, obteniendo información suficiente para la elaboración del plan de bienestar respecto a la salud de los servidores.

Finalmente, se han expuesto las conclusiones y recomendaciones derivadas del informe, presentando también evidencia fotográfica del trabajo realizado en anexos.

IV. RESULTADOS

CAPÍTULO 1 CONTEXTO LABORAL

1.1. Datos generales de la institución

Como parte de los aspectos generales de la Municipalidad se puede describir los siguientes puntos:

- a. **Razón social:** Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.
- b. **RUC:** 20148364975
- c. **Página web:** www.mdjlo.gob.pe
- d. **Jefe inmediato:** James Barragán Marín
- e. **Nombre y cargo del empleador:** Wilder Guevara Díaz - Alcalde.
- f. **Cantidad de servidores en planilla:** 629 servidores, distribuidos de la siguiente manera:
 - Empleados nombrados D.L. 276: 215 servidores.
 - Empleados contratados D.L. 276: 80 servidores.
 - Empleados designados D.L. 276: 1 servidores.
 - Obreros nombrados D.L. 728: 213 servidores.
 - Obreros contratados D.L. 728: 80 servidores.
 - Pensionistas D.L. 276: 13 servidores.
 - CAS: 27 servidores.
- g. **Cantidad de servidores activos:** 616 servidores, es decir empleados y obreros sin contar pensionistas.
- h. **Régimen tributario:** Público

La Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, es un órgano de Gobierno Local, promotor del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, de acuerdo con lo establecido en la Constitución y las leyes.

La Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz se origina en la respectiva demarcación territorial, está ubicada en la Región Lambayeque, al Sur del núcleo

central de la ciudad de Chiclayo, separada por la acequia Cois. Fue creada por Ley N° 13734, del 28 de noviembre de 1964, con el nombre de San Carlos, que fue cambiado a José Leonardo Ortiz y Salcedo por la Ley 16048 del 05 de febrero de 1966.

Es uno de los distritos de suelo más llano. Su extensión es de 28.22 Km² y su población alcanza aproximadamente los 207,514 habitantes, constituyéndose en el distrito de mayor densidad poblacional, pues alcanza a 7,353 habitantes por Km². Se encuentra situado a 40 MSNM, en la costa Norte del país a 1.5 Km de la ciudad de Chiclayo a 765 Km de la capital de la República, de acuerdo con su Ley de Creación Política N° 13734, sus límites son:

- Norte: Lambayeque y Picsi.
- Sur: Chiclayo.
- Este: Picsi y Chiclayo.
- Oeste: Pimentel.

Cuenta con 1092.88 hectáreas de zonas agrícolas, que están disminuyendo ante la expansión urbano. Agua: para el riego proviene del río Lambayeque y para el consumo humano, de la laguna Boró, administrada por EPSEL.

1.1.1. Creación:

En la década de los 40, el Municipio de Chiclayo se vio en la necesidad de mejorar el sistema urbano y dotar de mejores condiciones de vida a los habitantes del "Barrio de las Latas", una barrera de casas rústicas con techos y puertas de lata situadas norte de la antigua calle "Miralverde", actualmente avenida Pedro Ruiz Gallo.

El 29 de octubre de 1943, por Resolución Suprema se expropia la "Quinta Barsallo" de una extensión superficial de 394 mil 866 mt² desde la acequia Cois hacia el norte, donde se posesiona el primer núcleo de pobladores, integrado por despedidos de las haciendas azucareras, servidores de la Municipalidad de Chiclayo y vecinos de Las Latas. Nació un nuevo centro urbano.

El alcalde de Chiclayo Rogelio Llanos Barturén inicia el proyecto de "Urbanización Municipal" que continuó e impulsa Carlos Castañeda Iparraguirre. Es así como se crea el "Barrio 27 de Octubre" en memoria del movimiento político encabezado por el general Manuel A. Odría.

Cuando inició su primera gestión edilicia (1949-1952), Carlos Castañeda Iparraguirre, armado de tractores y policías municipales, borró del plano de la ciudad el barrio de Las Llatas y reubicó a sus habitantes en el "Barrio 27 de Octubre" que posteriormente cambió se denominó "Barrio San Carlos" como gratitud a don Carlos Castañeda Iparraguirre.

Se creó el "Comité de Progreso Local" que logró conquistar el terreno para el parque San Carlos, el mismo que fue cercado con palos de escoba por Don Agustín Vallejos Zavala, un político y luchador social que se convirtió en un cercano colaborador de Castañeda y juntos gestionaron importantes obras para el naciente distrito otra labor del Comité fue la designación del nombre de las calles que hasta hoy se mantienen: Incanato, Conquista, Coloniaje y República, Ayacucho, Junín, Huáscar y Atahualpa.

1.1.2. Marco normativo:

Las actividades administrativas, económicas, financieras y de servicios en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, están establecidas en la Constitución Política del Perú, la Ley Orgánica de Municipalidades y la Ley Marco del Empleo Público, y los reglamentos internos de la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, tales con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), y el Manual de Organización y Funciones (MOF):

- Ley Orgánica de Municipalidades (Ley 27972): tiene por establecer normas sobre la creación, origen, naturaleza, autonomía, organización, finalidad, tipos, competencias, clasificación y régimen económico de las municipalidades; también sobre la relación entre ellas y con las demás organizaciones del Estado y las privadas, así como sobre los mecanismos de participación ciudadana y los regímenes especiales de las municipalidades.

- Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175): tiene por finalidad, establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas.
- Reglamento de Organización y Funciones (ROF): es el instrumento de Gestión Institucional, a través del cual se precisan las funciones generales, líneas de autoridad, responsabilidad y coordinación a nivel de unidades orgánicas establecidas en la Estructura Orgánica de la Institución. Se aprueba a través de Ordenanza Municipal. Este Instrumento Normativo de Gestión, sirve de guía y regula el funcionamiento de los diversos órganos de la administración municipal, para el mejor cumplimiento de sus funciones y el consiguiente logro de las metas y objetivos programados en el Plan Operativo Institucional (POI), en el Plan de Estratégico Institucional (PEI) y el Plan de Desarrollo Concertado (PDC).
- Manual de Organización y Funciones (MOF): es un instrumento normativo de gestión institucional que describe las funciones básicas a nivel de puestos de trabajo o cargos. Proporciona información de las funciones básicas y específicas de cada uno de los puestos, líneas jerárquicas, niveles de responsabilidad, de coordinación, entre otros. Ayuda a determinar el perfil del cargo, apoyando la selección del personal que realmente requiere la Municipalidad para desarrollar una labor eficiente y eficaz.

1.2. Misión:

Nuestra responsabilidad social con la población Leonardina constituye al mejoramiento en la calidad de vida por cuanto estamos dispuestos a la prestación de servicios públicos en todos los niveles, mediante la ejecución de

obras de corto y largo plazo que garanticen ser oportunos y óptimos con una administración transparente, capacidad de gestión adecuada y práctica concertadora, abierta al dialogo y al cambio social.

1.3. Visión

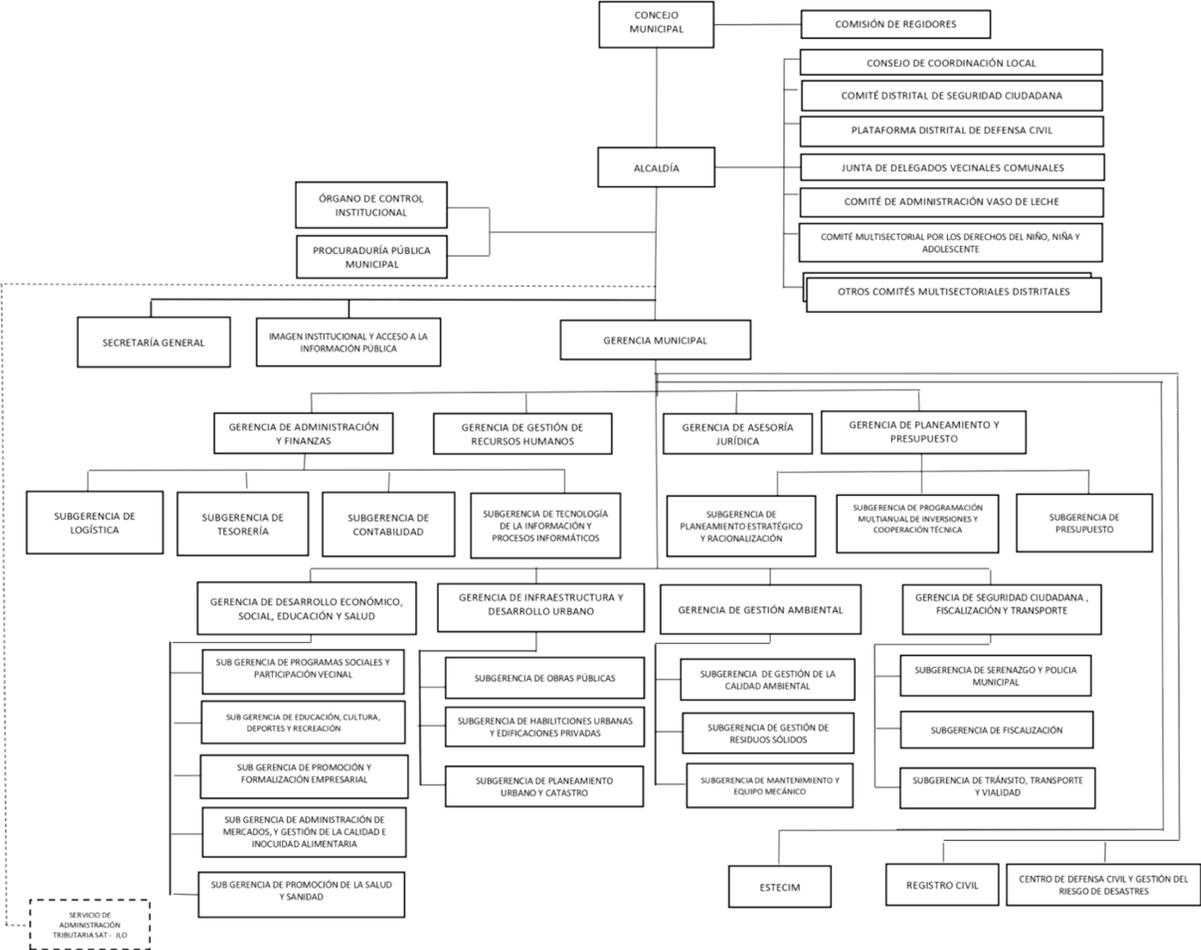
Ser competentes en el Gobierno Municipal, demostrando acercamiento a los Pueblos Jóvenes, garantizando su bienestar y progreso acorde con la tecnología, la democracia y la ciencia.

1.4. Fines

La Municipalidad de Distrital de José Leonardo Ortiz representa al vecindario, promueve la adecuada prestación de los servicios públicos, el desarrollo integral, sostenible y armónico de su jurisdicción.

- Promover el desarrollo local con incidencia en el micro y pequeña empresa a través de planes de desarrollo económico local.
- Desarrollar la planeación local en forma integral, permanente y participativa con los vecinos, estableciendo políticas a nivel local considerando las competencias y funciones específicas compartidas con la Municipalidades Distritales.
- Alentar la participación ciudadana a través de las Juntas Vecinales Comunales y organización sociales.
- Contribuir al incremento sostenido de la oferta de empleo, vivienda, educación, cultura, deporte y recreación.
- Contribuir a la incorporación permanente de los valores éticos en las relaciones interpersonales, intra e interinstitucionales.
- Consolidar una administración muy sensible a la realidad social y económica, predispuesta permanentemente al diálogo y salvaguardando el interés del vecino en la solución de la problemática

1.5. Organigrama de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz



- **Órganos de Gobierno:** Son los órganos normativos, de fiscalización, de coordinación, de control y de ejecución; encargados de dirigir las actividades administrativas, económicas, financieras y de servicios dentro de lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley Orgánica de Municipalidades y los reglamentos internos de la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz y está conformado por el Concejo Municipal y la Alcaldía.
- **Órgano de Dirección:** Es el órgano encargado de la conducción y administración municipal está bajo la dirección y responsabilidad del Gerente Municipal, funcionario de 4 confianza a tiempo completo y dedicación exclusiva designado por el alcalde, quien puede cesarlo sin expresión de causa o por acuerdo adoptado por el Concejo Municipal acorde a Ley.
- **Órgano de Control:** Es el órgano de Auditoría Interna, la misma que está bajo la responsabilidad de un funcionario que depende funcional y administrativamente de la Contraloría General de la Republica, designado previo concurso público de méritos y cesado por la Contraloría General de Republica. Su ámbito de control abarca a todos los órganos de gobierno, de dirección y demás unidades orgánicas de la Municipalidad de la Distrital de José Leonardo Ortiz, en todos los actos y operaciones conforme a Ley.
- **Órganos Consultivos de Coordinación y participación:** Son los órganos que por su naturaleza determina la Ley Orgánica de Municipalidades y son creados por norma expresa, los cuales son los soportes de la participación ciudadana para el logro de los fines comunes de la comunidad Leonardina. Está conformado por las Comisiones de Regidores, el Comité de Defensa Civil, el Programa del Vaso de Leche, la Demuna, las Juntas Vecinales Comunes, el Comité Distrital de Seguridad Ciudadana y el Consejo de Coordinación Local Distrital (CCL).
- **Órganos de Asesoramiento:** Son órganos encargados de asesorar al Concejo Municipal, a la Alcaldía y la Alta Dirección en su función normativa y administrativa. Está conformada por la Dirección de

Planeamiento y Presupuesto, la Oficina de Planeamiento y Racionalización, la Oficina de Presupuesto y Estadística. Oficina de Cooperación Técnica Internacional, Oficina Asesoría Legal.

- **Órganos de Apoyo:** Son los órganos encargados de organizar, dirigir, ejecutar, controlar y apoyar al Concejo Municipal, a la Alcaldía y a la Alta Dirección mediante acciones administrativas, en materia de registros civiles, en acciones judiciales y en la administración de los recursos económicos e informáticos de la Municipalidad y está constituido por la Secretaria General, , la Procuraduría Pública Municipal, Oficina de Imagen Institucional ,Oficina de Información Pública, la Dirección de Administración y Finanzas, la Dirección de Administración Tributaria, la Oficina de Registros Tributarios, Oficina de Control y Recaudación. Oficina de Ejecutoria Coactiva, la, la Oficina de Personal, la Oficina de Tesorería, la Oficina de Contabilidad, la Oficina Abastecimiento y la Unidad de Informática.
- **Órganos de Línea:** Son órganos encargados de organizar, dirigir, ejecutar y brindar los servicios básicos esenciales de limpieza pública, mantenimiento de áreas verdes, seguridad ciudadana, de defensa civil, de saneamiento ambiental, de comercialización y control de mercados, de policía municipal, la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano, Dirección de Catastro y Control Urbano, Dirección de Obras Públicas y Proyectos, Dirección de Comercialización, Registro civil. Dirección de Transporte y seguridad Vial.

1.5.1. Organigrama de la Gerencia de Recursos Humanos

Dentro de la Municipalidad, el área de Recursos Humanos depende directamente de la Gerencia de Administración y Finanzas:

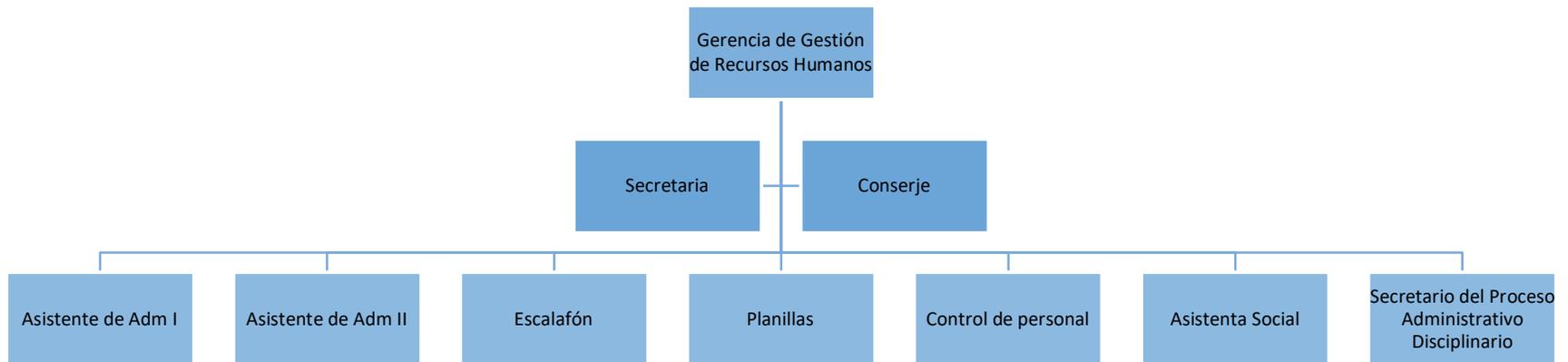


Figura N° 2: Organigrama de la Gerencia de Gestión de Recursos Humanos

1.6. Sistemas de Calidad o Certificaciones

No cuenta con ninguno.

1.7. Descripción de la actividad de la institución

La Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz tiene como finalidad planificar, ejecutar e impulsar a través de sus Gerencias y Subgerencias ejecutoras un conjunto de acciones, con el objetivo de proporcionar a la comunidad una adecuada prestación de los servicios públicos locales, fomentar el bienestar a los vecinos, así como propender al desarrollo sostenible y armónico de su jurisdicción, para viabilizar el crecimiento económico, con incidencia en la micro y pequeña empresa; así como el desarrollo social, el desarrollo de capacidades y la sostenibilidad ambiental.

Para el cumplimiento de ello, cuenta con servidores dentro de la Municipalidad que cumplen diversas funciones y actividades para alcanzar los objetivos institucionales y las metas trazadas, a su vez, éstos servidores son gestionados mediante la sub gerencia de recursos humanos, misma que busca brindar las condiciones idóneas para el desempeño de sus funciones dentro de un clima organizacional adecuado y con programas de bienestar social que permitan su desarrollo, de acuerdo a la normativa vigente.

1.8. Puesto

Denominación del puesto: Asistente Social

Mismo que depende directamente de la Gerencia de Recursos Humanos, la que a su vez depende de Administración, en este contexto la Gerencia de Recursos Humanos es responsable de dar cabal cumplimiento con las disposiciones establecidas en la Ley de la Carrera Administrativa del Servidor Público aprobado por Decreto Legislativo N°276 y su Reglamento (incorporación del personal, control y evaluación del rendimiento laboral, capacitación y entrenamiento del personal, desplazamiento de servidores, mantenimiento del orden, moral y disciplina, información actualizada de personal). La Gerencia de Recursos Humanos, tiene relación funcional con Administración y Finanzas, Planeamiento y Presupuesto, y Contabilidad.

Dentro del puesto se cumple con las siguientes funciones:

- Programar y ejecutar actividades y acciones a desarrollar en los servicios de asistencia, protección y promoción social.
- Formular programas de capacitación y difusión, participando en el desarrollo de estos.
- Elaborar informes sociales cuando se requiera.
- Planificar, programar y ejecutar en coordinación con las diferentes áreas de la Municipalidad actividades de participación masiva: Salud, Desarrollo y Participación del medio Ambiente.
- Administrar los programas de bienestar social para el personal, con un enfoque de promoción social, educativo y preventivo.
- Desarrollar programas de carácter recreativo y deportivo, que promuevan la integración, participación y compromiso de los servidores con la Municipalidad.
- Proponer y desarrollar programas preventivos de Seguridad e Higiene Ocupacional, orientado a reducir los niveles de riesgo en el trabajo.
- Planear, coordinar y evaluar los niveles de percepción de los servidores respecto a las actitudes y clima laboral en la Municipalidad, e implementar las recomendaciones formuladas.

CAPITULO 2: DETERMINACIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA

2.1. Entorno del Trabajo de Suficiencia Profesional

Las actividades de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz, están establecidas en la Constitución Política del Perú, la Ley Orgánica de Municipalidades y la Ley Marco del Empleo Público, y los reglamentos internos. Las labores se desarrollan dentro de la Gerencia de Recursos Humanos, se comparte espacio con los demás servidores, siendo la única encargada de Bienestar Social de los servidores de la Municipalidad.

Se coordina con diversas instituciones para el desarrollo de los programas, como por ejemplo las campañas médicas e internamente con las áreas de la Municipalidad.

Como parte de las actividades de bienestar social se realizan campañas médicas, lo que a su vez brinda información actualizada respecto al estado de los servidores y permite el desarrollo de programas y actividades según sea necesario, entre ellas se propone el plan de monitoreo para los trabajadores con diabetes y colesterol.

2.2. Motivo para identificar el Trabajo de Suficiencia Profesional

Para el desarrollo de un efectivo plan de bienestar social, lo primero es identificar las condiciones actuales del personal mediante un diagnóstico, a fin de realizar actividades que puedan contribuir a la mejora de sus condiciones laborales y de vida, incentivando el mejor desempeño de sus funciones.

Parte de esta identificación es la realización de campañas médicas anuales a los servidores de la Municipalidad.

2.3. Análisis de la situación

Al realizar un breve diagnóstico se puede apreciar que la Municipalidad atraviesa frecuentes problemas con sus servidores, generando rotación de personal, desmotivación, estrés y falta de compromiso por muchos factores, tales como: salario, falta de comunicación y malas relaciones interpersonales o

el sentir que su talento no es reconocido, lo que genera una variación en el desempeño laboral de algunas áreas.

Mediante el desarrollo de actividades de bienestar social los servidores de la Municipalidad reciben beneficios que posteriormente se ven reflejados en la mejora del clima organizacional y con ello en la motivación y compromiso dentro del desempeño de sus funciones.

Para orientar adecuadamente un programa de bienestar social, se ejecutan campañas médicas que permiten identificar distintas afecciones comunes entre los servidores o condiciones que pueden ser mejoradas a través del desarrollo de charlas o talleres, de esta forma se programan distintas actividades durante el año que se ajustan a la realidad de la salud de los servidores.

Los Programas de Bienestar Social e incentivos orientados a la promoción humana de los servidores y al mejor servicio de las funciones se ejecutan de acuerdo con lo normado con el Capítulo XI del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa.

Dado que, dentro de los últimos exámenes médicos efectuados, se ha notado la presencia de diabetes y colesterol elevado en los trabajadores de la municipalidad, se ha considerado adecuado realizar un plan de monitoreo que permita acompañarlos y ayudarlos a reducir la incidencia de estas condiciones.

2.4. Diagnóstico del área funcional

La Gerencia de Recursos Humanos es importante dentro de la Municipalidad puesto que es responsable del reclutamiento, selección, inducción y gestión de los recursos humanos que necesita la entidad para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, a su vez se encarga de gestionar las evaluaciones de desempeño, capacitación y actividades de bienestar social.

El desarrollo de Bienestar social dentro de la Municipalidad es obligatorio de acuerdo con la ley, siendo importante el cumplimiento de la normativa. A su vez, la ejecución de sus actividades va a facilitar el mejor desempeño laboral de los servidores públicos, logrando resultados reflejados en personal motivado, comprometido y con un mejor clima organizacional.

Como parte de Bienestar Social sólo se encuentra una persona desempeñando las funciones, el área no está creada como una unidad ni cuenta con un espacio

físico separado del resto de servidores públicos de la Gerencia de Recursos Humanos.

2.5. Datos socioeconómicos

El personal administrativo de la Municipalidad se encuentra distribuido en los siguientes rangos de edad:

Tabla N° 4

Edad de los servidores de la Municipalidad

Categorías	Servidores	Porcentaje
De 18 a 25 años	48	8%
De 26 a 35 años	247	40%
De 36 a 45 años	173	28%
De 46 a 55 años	74	12%
De 55 años a más	74	12%
Total	616	100%

2.6. Particular importancia del área funcional para la institución

Juega un rol fundamental dentro de la institución debido a la promoción de bienestar de sus trabajadores y el cumplimiento de la normativa vigente. Especialmente bajo la coyuntura actual, la trabajadora social es partícipe de los planes de vigilancia y prevención frente al COVID-19, monitorea el estado de los trabajadores, sobre todo de aquellos pertenecientes al grupo con factores de riesgo y a los que resultaron positivos.

Dentro de esta área funcional se registran los resultados de los exámenes médicos, mismos que han servido para identificar factores de riesgo en los servidores municipales.

2.7. Obstáculos del entorno

Dada la actual coyuntura respecto al estado de emergencia y el avance de la pandemia de COVID-19 en nuestro país, muchas de las actividades se han suspendido temporalmente, entre ellas el término de la ejecución de las campañas médicas. Sin embargo, en su lugar se están ejecutando actividades de sensibilización respecto al COVID-19 y acciones de protección y prevención a ejecutar.

También representó una limitación los horarios del turno noche de los obreros de la Municipalidad, dada la complicación horaria para llevar a cabo las campañas médicas.

Otro obstáculo es la disponibilidad presupuestal.

2.8. Problemas macroeconómicos

- Cambio en la normativa peruana respecto a las acciones a desarrollar dentro del contexto de la pandemia del COVID-19.
- Declaración de emergencia sanitaria y aislamiento social.
- Disminución económica en los ingresos de la población debido a la pandemia.
- Asignación de presupuesto por parte del gobierno para atender la emergencia sanitaria.
- Malos hábitos de alimentación.
- Crecimiento de la diabetes a nivel mundial
- Cambio en las modalidades de trabajo, ampliando la aplicación del trabajo remoto y los retos que este implica.
- Utilización de nuevas tecnologías de información y su falta de implementación en las entidades del estado.
- Recesión a nivel mundial.

2.9. Antecedentes de la situación que genera la necesidad del proyecto de practica

Dada la normativa antes mencionada y los cambios en la estructura de la Gerencia de Recursos Humanos indicados por SERVIR, es necesario atender adecuadamente el área de Bienestar Social. En esta área, la suscrita viene desarrollando sus funciones, todos los años se llevan a cabo exámenes médicos, sin embargo, no todos los trabajadores asisten a ellos o hacen un seguimiento a sus condiciones de salud para tratarlas adecuadamente. Por lo que, es necesario mejorar la convocatoria a los servidores municipales e incluir estrategias que involucren el tratamiento y conocimiento respecto a las enfermedades presentadas en los servidores dentro del plan de bienestar.

CAPÍTULO 3: PROYECTO DE SOLUCIÓN

3.1. Objetivos del Trabajo de Suficiencia Profesional.

a. Objetivo General

Diseñar un plan de monitoreo dirigido a los servidores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz diagnosticados con diabetes y el colesterol elevado.

b. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de ejecución de las campañas médicas en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.
- Identificar las principales afecciones de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.
- Proponer las acciones del plan de monitoreo dirigido a los servidores diagnosticados con diabetes y colesterol elevado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz en base a lo identificado en las campañas médicas.

3.2. ¿Qué se requiere mejorar y por qué?

Se requiere identificar las acciones a tomar para monitorear a los servidores con afecciones de diabetes y colesterol alto identificados en las campañas médicas de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz a fin de contribuir a su bienestar y reducir el ausentismo.

3.3. Antecedentes del problema

En base a los resultados de las campañas médicas realizadas a inicios de marzo se identifican las principales afecciones de los servidores públicos, de tal forma que se puedan trazar acciones que promuevan la prevención de estas y hábitos saludables que les permitan combatirlas, por ello las campañas médicas contribuirán con información importante para trazar las acciones a desarrollar en el Plan de Monitoreo propuesto.

Se han identificado como principales afecciones al colesterol alto y la diabetes, por lo que se tomaron éstas para el plan de monitoreo.

3.4. Beneficios esperados

Los servidores se ven beneficiados al recibir apoyo de bienestar social y promover hábitos saludables entre ellos.

La institución se ve beneficiada al abordar de forma concreta, y con una estrategia planificada, el monitoreo de los servidores diagnosticados con diabetes o colesterol alto, cumpliendo así con la normativa vigente y también generando mejor clima organizacional y desempeño de sus funciones.

3.5. Indicadores de objetivos

Tabla N° 5:

Indicadores de objetivos

Objetivo	Indicador
Determinar el nivel de ejecución de las campañas médicas en la Municipalidad.	% de campañas médicas realizadas.
Identificar las principales afecciones de los servidores de la Municipalidad.	Número de afecciones clínicas y ocupacionales en los servidores públicos.
Determinar las acciones de monitoreo a incorporar en base a lo identificado en las campañas médicas.	Número de estrategias y acciones a implementar.

3.6. Alcance del Trabajo de Suficiencia Profesional

La Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz y sus servidores.

3.7. Fuente de datos

- Análisis documental: Investigaciones previas, marco teórico y datos históricos de la entidad.
- Cuestionario: Encuesta a 239 servidores públicos.

- Observación

3.8. Presupuesto

Las actividades se gestionan por convenio interinstitucional con EsSalud y MINSA.

3.9. Proceso de autorización

El proceso para llevar a cabo las campañas médicas inicia con la coordinación telefónica y el envío de una solicitud a la GERESA y a EsSalud, con la finalidad de identificar la disponibilidad para realizar la campaña. Luego se coordina con la Gerencia de la Municipalidad para fijar horarios y dar autorización para la ejecución, después de ello se comunica a los servidores civiles para su participación.

Se lleva registro de los exámenes realizados y se realiza la entrega de los resultados, este año debido al estado de emergencia, se entregaron de forma virtual.

3.10. Aporte de valor a la organización

- a. Minimizar los riesgos de enfermedad, el ausentismo, bajas laborales, estrés y fatiga laboral; a fin de aportar a mejorar la calidad de vida de los servidores de la Municipalidad
- b. Mejora en el clima organizacional de la institución.
- c. Contribución al mejor desempeño de los servidores.

CAPÍTULO 4: EVALUACIÓN DEL PROYECTO

4.1. Propuesta de valor

Tabla N° 6:

Campañas médicas realizadas:

Actividades	E	F	M	A	M	J	Descripción	
Chequeo general		X					Se gestiona un chequeo anual para los servidores.	
Despistajes médicos		X				X	En coordinación interinstitucional se realizan campañas médicas preventivas de osteoporosis, colesterol, oftalmología, entre otros.	
Llamadas telefónicas y comunicación por redes sociales a servidores que se encuentran en su domicilio y a familiares de los que se encuentran en el hospital		X	X	X	X	X	X	Según se presente la necesidad se realizan comunicaciones para verificar temas de salud, vivienda, riesgo social, etc.

Dentro de los chequeos generales y despistajes médicos, se dio énfasis a las siguientes campañas:

- Campaña de Despistaje de Diabetes
- Campaña de Despistaje de Hipertensión Arterial
- Chequeo preventivo anual

4.1.1. Aplicación de propuestas para solución de problemas

Del total de servidores públicos de la Municipalidad, se organizan campañas médicas para empleados y para obreros, diferenciando ambos puesto que tienen distintos horarios de trabajo y por lo tanto la aplicación de la campaña debe ajustarse a esta realidad

En el caso de los empleados, se realizan las campañas en dos grupos con la finalidad de atender de forma organizada y sin demoras dentro de la institución y en un horario regular de atención en la Municipalidad, dado que los exámenes médicos deben ser en ayunas, se lleva a cabo al inicio de las actividades laborales.

Por otro lado, en el caso de obreros se organizan dos turnos, ya que éstos se distribuyen en tres horarios: mañana, tarde y noche, sin embargo, el horario de la noche por finalizar en horas de madrugada y ser difícil comprometer la asistencia de los obreros a primeras horas de la mañana, tiende a ser el que menos acogida les da a las campañas médicas realizadas. En los últimos años, las principales afecciones identificadas han sido de diabetes y colesterol alto, siendo necesario por ello un plan con acciones de monitoreo para mejorar las condiciones de estos servidores y ayudar a mitigar la presencia de dichas afecciones.

4.2. Resultados

En base a la campaña médica que se llevó a cabo la primera semana de marzo del presente año, se encontró que el 41% de los servidores no presentan ninguna condición o afección de salud, sin embargo, el 59% presentan alguna de ellas, siendo la más común la diabetes (22%), seguida de la hipertensión (14%), esto se ha comparado en relación a los datos del 2019 para evaluar los cambios en la salud de los servidores, como se muestra en la figura a continuación:

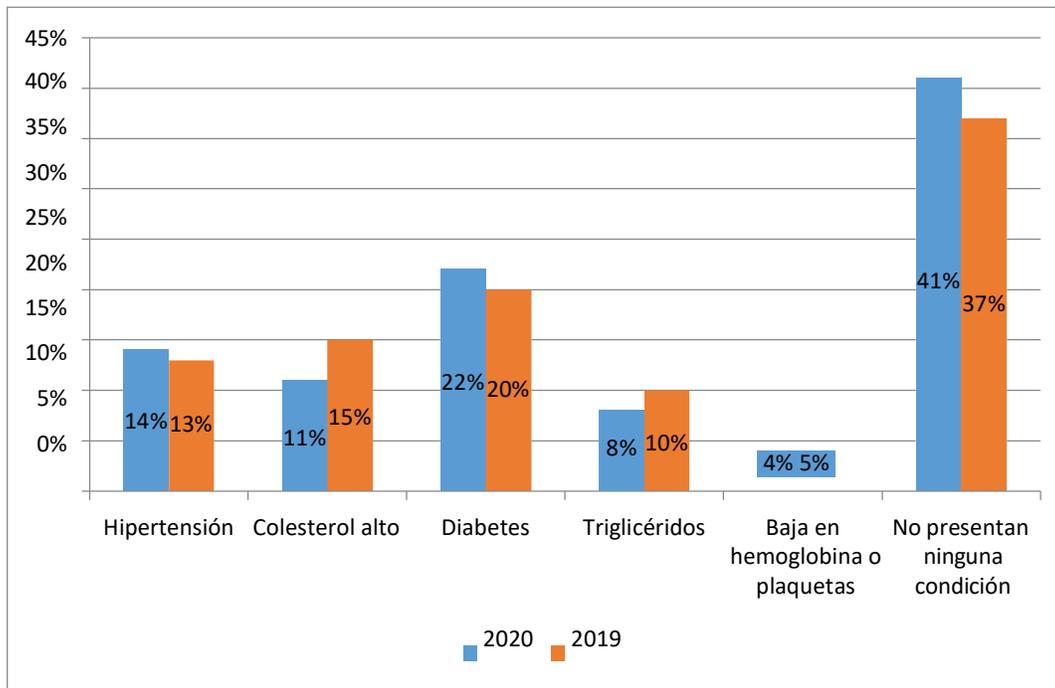


Figura N° 3: Principales afecciones detectadas en las campañas médicas del año 2019 y 2020

Adicional a esta información recibida por la realización de los exámenes médicos, se llevó a cabo la recopilación de declaraciones juradas de salud a los servidores públicos, debido a la actual coyuntura, pudiendo conocer otras afecciones de las que puedan padecer en los últimos 5 años, es así que se puede resaltar que la principal afección es la diabetes, seguida de la hipertensión, el colesterol alto, los triglicéridos altos y la gastritis, siendo esto concordante a los resultados arrojados por los exámenes médicos en los últimos dos años, lo que confirma la necesidad de abordar acciones de bienestar y monitoreo para los servidores públicos que las padecen, a continuación se muestran en la figura:

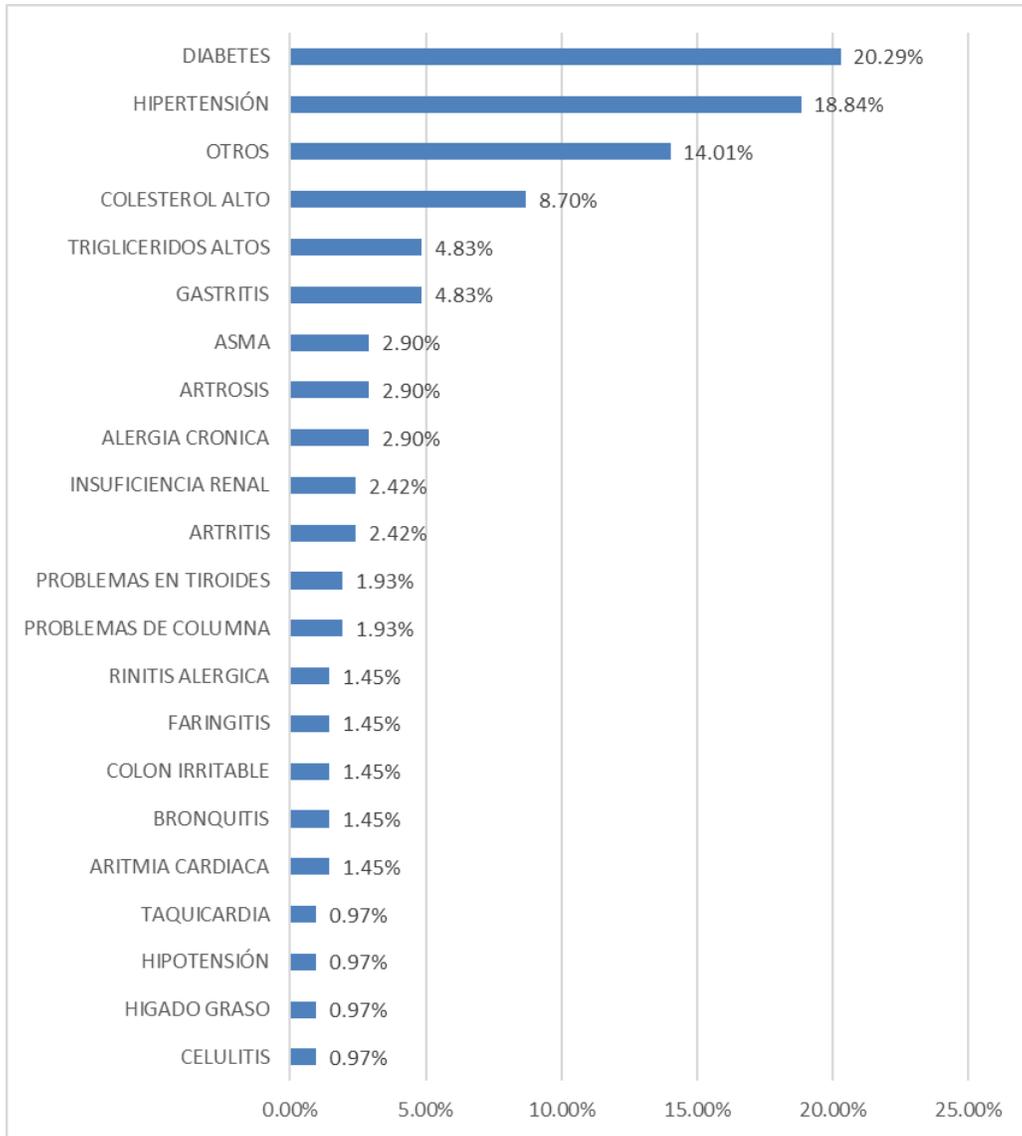


Figura N° 4: Principales afecciones declaradas por los servidores en los últimos 5 años.

Al analizar con mayor detalle a los servidores públicos que padecen de diabetes y/o colesterol alto, se ha notado que de 45 a 49 años está el mayor grupo con padecimiento de colesterol alto y de 60 a 64 se encuentra el mayor con diabetes, la siguiente figura muestra la concentración por edades:

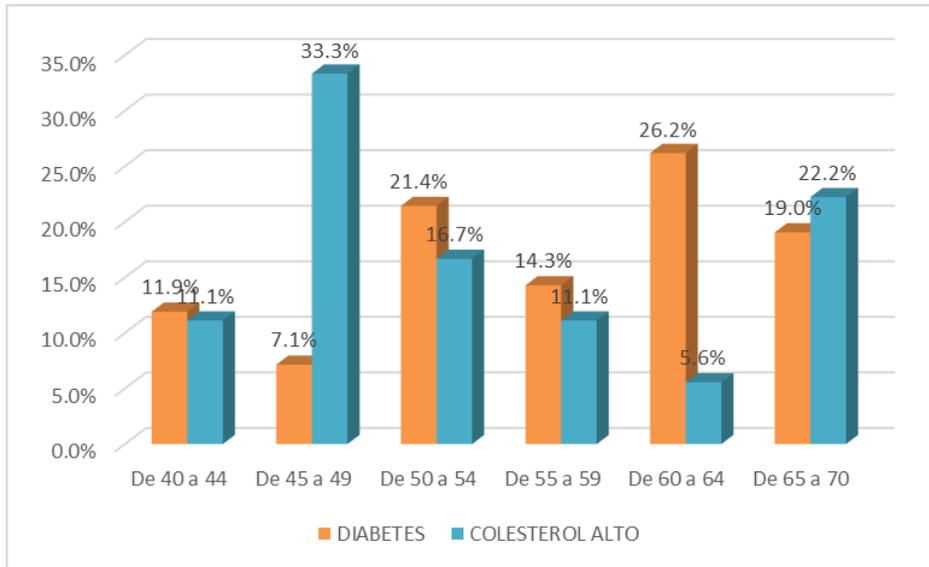


Figura N° 5: Servidores diagnosticados con diabetes o colesterol alto por grupo de edad.

Así mismo, se encontró como principal limitante para la participación de mayor parte de los servidores, que no se pudo coordinar con los obreros del turno noche para que se realicen los exámenes médicos, dado que estos obreros salen de su turno a las 4am de la madrugada y los exámenes deben ser realizados en ayuno, por lo que los horarios con este grupo de servidores no coinciden.

Es así como, de acuerdo con la participación de los servidores en las campañas médicas del presente año, se tiene el siguiente gráfico:

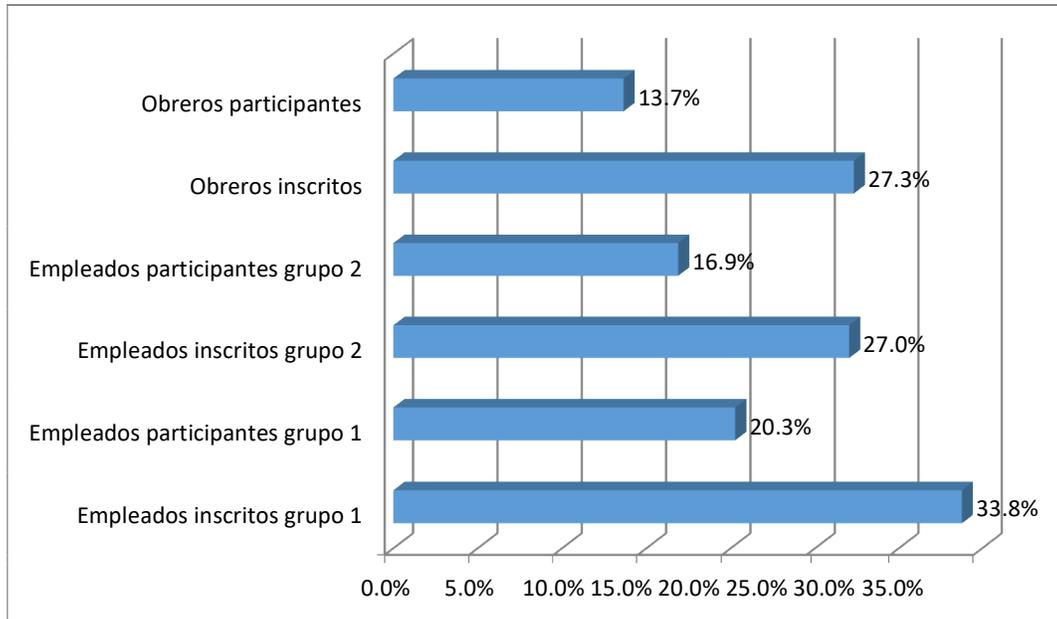


Figura N° 6: Aceptación y participación de los servidores en las campañas médicas 2020

Una vez realizada la campaña médica, se llevó a cabo la encuesta a servidores, donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 7:

Conocimiento respecto a la realización de campañas médicas

	Sí		No		No lo se		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Exámenes médicos	205	85.9%			34	14.1%	239	100%
Charlas de prevención de la salud	169	70.9%	24	9.9%	46	19.2%	239	100%
Talleres físicos	21	8.6%	102	42.8%	116	48.6%	239	100%

Fuente: Encuesta aplicada a servidores municipales

En la encuesta se preguntó si los servidores públicos consideran que la entidad se preocupa por su salud física y mental.

Tabla N° 8:

Preocupación de la Municipalidad por la salud física y mental

	N°	%
Totalmente de acuerdo	123	51.5%
De Acuerdo	70	29.2%
Indiferente	34	14.2%
En desacuerdo	12	5.0%
En total desacuerdo	0	0
	239	100%

Fuente: Encuesta aplicada a servidores municipales

A través de la encuesta realizada, se pudo determinar si los servidores públicos se encuentran satisfechos con los espacios de actividades que realiza la Municipalidad por el cuidado de su salud

Tabla N° 9:

Satisfacción con los esfuerzos por el cuidado de su salud

	N°	%
Totalmente de acuerdo	69	28.8%
De Acuerdo	91	38.1%
Indiferente	45	18.7%
En desacuerdo	22	9.2%
En total desacuerdo	12	5.2%
	239	100%

Fuente: Encuesta aplicada a servidores municipales.

En base a los documentos de ejecución de las campañas médicas, se analizó el número de servidores públicos que han participado de las campañas médicas

Tabla N° 10:

Participación de campañas médicas

	2019		2020	
	N°	%	N°	%
Si	386	62%	433	70%
No	233	38%	186	30%
Total	619	100%	619	100%

A través de los resultados obtenidos se cumplió con los objetivos de ejecución de las campañas médicas

V. ANÁLISIS DE RESULTADOS E IMPACTOS

Se desarrolló un programa orientado a la mejora de la salud y bienestar de los servidores públicos a través de actividades de promoción y prevención de la salud que favorecen la práctica de estilos de vida saludables tales como:

- Campaña de Prevención de manchas y lunares
- Campaña de Consejos de terapia física y quiropráctico
- Campaña Oftalmológica
- Campaña de inmunizaciones
- Campaña antiestrés
- Campaña de Control y detección de Diabetes
- Campaña de Despistaje de Hipertensión Arterial
- Campaña de despistaje de osteoporosis
- Campaña de nutrición

Actividades Preventivas de Salud: Chequeos, despistajes, gimnasia laboral, visitas domiciliarias y hospitalarias.

Objetivo: Minimizar los riesgos de enfermedad, el ausentismo, bajas laborales, estrés y fatiga laboral; a fin de aportar a mejorar la calidad de vida de los servidores de la Municipalidad

Tabla N° 11:

Actividades preventivas de salud propuestas:

Actividad	Descripción	Principales recursos	Frecuencia
Chequeos médicos anuales	Realizar el diagnóstico oportuno de	Convenios de salud	Anual
Campañas de vacunación	enfermedades laborales propias de las actividades		
Campaña oftalmológica	que se desarrollan en la Municipalidad.		

Seguimiento médico, nutricional, ergonómico.	Realizar el seguimiento del estado de salud del servidor derivado de los chequeos médicos anuales o campañas realizadas.	Contratación de servicios médicos que realicen el monitoreo.	Trimestral
Talleres virtuales de cocina saludable	Realizar talleres demostrativos de cocina saludable con recetas que puedan ser adoptadas en la dieta de los servidores hipertensos o diabéticos, entre otros	Nutricionista	Trimestral
Programar charlas virtuales de nutrición, maternidad, paternidad. Monitorear el buen estado de salubridad de los comedores para los servidores presenciales en la reactivación.	Dar a conocer el impacto y consecuencias de la mala nutrición y brindar alternativas para mejorar el estado de salud del servidor.	Instructores para desarrollar talleres en espacios adecuados y logística complementaria	Trimestral
Apoyo y atención de necesidades psico emocionales de los servidores	Monitorear oportunamente las situaciones que requieran apoyo de forma remota.	Especialistas en tratamiento psico emocional	De acuerdo con las necesidades presentadas

VI. CONCLUSIONES

La mayoría de los servidores públicos con alguna afección de salud tiene diabetes, por lo que, es importante aplicar charlas y talleres virtuales al respecto que les ayude a mantener un estilo de vida saludable y sus niveles controlados.

El 85.9% conoce respecto a la realización de exámenes médicos, sin embargo, el 14.1% no lo sabe.

Existe un alto porcentaje de desconocimiento respecto a los talleres de terapia física que han sido propuestos para ejecutar.

Los servidores públicos en su gran mayoría consideran que la Municipalidad se preocupa por su salud física y mental.

El 38% de los servidores públicos se encuentran satisfechos con los esfuerzos por el cuidado de la salud que realiza la Municipalidad, el 28.8% está completamente satisfecho, lo cual muestra que la mayoría está de acuerdo con los esfuerzos que se vienen realizando.

De acuerdo con el registro de participación en los últimos exámenes de salud realizados, el 70% de los servidores públicos sí participaron, lo cual deja una brecha del 30% con quienes es necesario hacer sensibilización a fin de comprometerlos en las campañas del siguiente año.

Ante la coyuntura actual por la emergencia sanitaria, es importante aumentar el monitoreo de los casos sospechosos y confirmados de COVID -19, así como realizar charlas de apoyo emocional y de terapia física para evitar dolores o nuevas afecciones en la realización del trabajo remoto.

VII. RECOMENDACIONES

La Gerencia de Recursos Humanos podría considerar incrementar el personal de apoyo de manera temporal dentro de su gerencia, puesto que ante el estado de emergencia las labores han aumentado, sobre cargando el trabajo, esto incluye a Asistencia Social.

La Gerencia de Recursos Humanos todavía no tiene la estructura recomendada por SERVIR, adoptarla generaría mayor eficiencia.

En la ejecución de los exámenes médicos, hubo servidores que, por desinterés o motivo de carga laboral en su turno, no los realizaron y que son reacios a participar de las charlas y campañas de salud, por lo que se puede recomendar sensibilizar sobre la importancia de éstas para incrementar su participación en todas las actividades el siguiente año.

Orientar la ejecución de las charlas y talleres planteadas en el plan de bienestar bajo la modalidad virtual, a fin de no desatender a los servidores.

Continuar con los exámenes médicos de acuerdo con normativa vigente solo para nuevos ingresos y servidores en labores de alto riesgo que tengan desactualizados los exámenes.

REFERENCIAS

- Díaz, M., & Fernández, L. (2018). *Campaña para la prevención de salud visual y laboral en trabajadores del agro en los municipios de Guasca y Nemocón del departamento de Cundinamarca*. Colombia: Universidad de La Salle - Ciencia Unisalle.
- Escobar, S. (2018). *Intervención del trabajador social en el área de bienestar laboral de la Compañía Minera Volcan*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Flores, J., Mayorca, M., & Narváez, M. (2016). *Efectividad de un programa de salud ocupacional frente a las actitudes de trabajadores en los exámenes médicos ocupacionales de una clínica privada*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Florián, C. (2015). *Influencia de las acciones de responsabilidad social en el bienestar de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Contumazá*. Trujillo: Universidad de Trujillo.
- Garizábalo-Dávila CM, R.-A. A.-M. (2019). Soporte social enfocado a personas con diabetes: una necesidad desde enfermería. *Revista Cuidarte*, 10(1), 697. doi:<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i1.697>
- Gutierrez Ruiz, L. (2015). *Evaluar las condiciones alimenticias de los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Televisión, para mejorar la salud y el bienestar de los empleados, propuesta de un plan de alimentación vigilada*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Medina Moreira, J. (2020). *Sistema inteligente para la monitorización y seguimiento de la diabetes basado en un modelo de reglas*. Murcia: Universidad de Murcia.

ANEXOS

Anexo N° 1: Material fotográfico



Figura N° 7: Fotografía durante la ejecución de los exámenes médicos de marzo 2020



Figura N° 8: Fotografía con parte del grupo de recursos humanos y administración en la ejecución de los exámenes médicos de marzo 2020



Figura N° 9: Fotografía con parte del grupo de recursos humanos y administración en la ejecución de los exámenes médicos de marzo 2020

Anexo N° 2: Encuesta a trabajadores

Fecha: / /2020

Área en la que labora:

1. **¿Realiza la institución actividades de prevención y cuidado de la salud física y mental?**

	Sí	No	No lo se
Exámenes médicos			
Charlas de prevención de la salud			
Talleres físicos			

2. **¿Considera que la entidad se preocupa por su salud física y mental?**

Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	En total desacuerdo

3. **¿Se encuentra usted satisfecho con los espacios de actividades que realiza la institución por el cuidado de su salud?**

Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	En total desacuerdo

4. **¿Ha participado de las campañas médicas de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz?** () Sí (terminar) () No

5. **¿Por qué motivo no ha participado?**
-

Anexo N° 3: Matriz de consistencia

Título de la tesis: Plan de monitoreo hacia los trabajadores diagnosticados con colesterol alto y diabetes de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque.

Línea de investigación: Trabajo social.

Autor: Gladys Vásquez

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Cómo se implementaría un plan de monitoreo dirigido a los servidores públicos diagnosticados con diabetes y colesterol elevado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz?	Diseñar un plan de monitoreo dirigido a los servidores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz diagnosticados con diabetes y el colesterol elevado.	El diseño de un plan de monitoreo mejoraría la condición de los servidores diagnosticados con diabetes y colesterol alto.	Variable independiente Plan de monitoreo	Acciones del plan de monitoreo Percepción de los servidores respecto al plan Campañas médicas	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque: Cuantitativo. Tipo: Descriptivo Unidad de investigación: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	VARIABLES	DIMENSIONES	FUENTES DE INFORMACIÓN

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuántas campañas médicas se ejecutan en la municipalidad? • ¿Cuáles son las principales afecciones de los trabajadores identificadas en las campañas médicas? • ¿Qué acciones se deberán considerar para monitorear a los servidores diagnosticados con diabetes y colesterol alto? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de ejecución de las campañas médicas en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. • Identificar las principales afecciones de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. • Proponer las acciones del plan de monitoreo dirigido a los servidores diagnosticados con diabetes y colesterol elevado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz en base a lo identificado en las campañas médicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • El nivel de ejecución de las campañas médicas será mayor respecto a años anteriores. • Las principales afecciones de los trabajadores son diabetes e hipertensión, su identificación permite tomar acciones efectivas para su mejora. Las acciones identificadas en el plan de monitoreo son importantes para el apoyo a los servidores diagnosticados con diabetes y colesterol 	<p style="text-align: center;">Variable dependiente</p> <p style="text-align: center;">Servidores públicos diagnosticados con diabetes y colesterol alto</p>	<p>Servidores diagnosticados con diabetes</p> <p>Servidores diagnosticados con colesterol alto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis documental: Investigaciones previas, marco teórico y datos históricos de la entidad. • Cuestionario: Encuesta a 239 trabajadores. • Observación
--	---	---	---	--	--

Anexo N° 4: Aseguramiento

ASEGURAMIENTO

DECLARACIÓN JURADA

Yo, **GLADYS MARLIT VÁSQUEZ GOMEZ** de Nacionalidad Peruana, con Documento Nacional de Identificación, N° 06706313, y con domicilio en la Calle Amarantos N° 297, 4to Piso, distrito de Chiclayo, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

Que, los datos presentados en el Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Licenciada en Trabajo Social, han sido autorizados por el Representante Legal de la "Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz", Sr. Wilder Guevara Diaz con Documento Nacional de Identificación, N° 41762138.

Afirmo y ratifico lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento.

Lima, 21 de julio de 2020



Firma

DNI N° 06706313