



Resolución Directoral

Huancayo, 16 de octubre del 2025

VISTOS:

El Reporte N° 81-2025-GRJ-DRSJ-RSVM/ORRHH-UFSO, el Reporte N° 260-2025-GRJ-DRSJ-RSVM/ORRHH, y el Memorándum N° 662-2025-GRJ-DRSJ-RSVM-DE, sobre el PROGRAMA DE INCLUSIÓN Y BIENESTAR LABORAL de la red de Salud del Valle del Mantaro, y,

CONSIDERANDO:

Que, los numerales I, II y VI del Título Preliminar de la Ley N° 26842, "Ley General de Salud", dispone que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, y que la protección de la salud es de interés público, por tanto es responsabilidad de Estado regularla, vigilarla y promoverla, así como que es responsabilidad del Estado promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad;

Que, el artículo 79° de la Ley N° 26842, Ley general de Salud, establece que la Autoridad de Salud queda facultada a dictar las medidas de prevención y control para evitar la aparición y propagación de enfermedades transmisibles. Todas las personas naturales o jurídicas, dentro del territorio, quedan obligadas al cumplimiento de dichas medidas, bajo sanción.

Que, la Ley N° 29973, "Ley General de la Persona con Discapacidad", la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

Que, mediante art. 49 de la ley N° 29973, establece que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

Que, mediante Resolución ministerial 171-2019-tr, establece los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables para las personas con discapacidad en el proceso de



Resolución Directoral

Huancayo, 16 de octubre del 2025

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - APROBAR, el PROGRAMA DE INCLUSIÓN Y BIENESTAR LABORAL DE LA RED DE SALUD DEL VALLE DEL MANTARO, el mismo que consta de diecisiete (17) folios, que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo. - ENCARGAR, a la responsable de la Unidad de Salud Ocupacional de la Red Salud Valle del Mantaro que, en coordinación con las áreas involucradas, la implementación, supervisión y cumplimiento del plan aprobado en el primer artículo.

Artículo Tercero. - NOTIFICAR, la presente resolución a responsable de la Unidad de Salud Ocupacional e instancias administrativas correspondientes para su conocimiento y fines.

Comuníquese, Regístrese y Publíquese.

GOBIERNO REGIONAL - JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO

.....
Lic. Enf./M.C. Nancy Luz Barrantes Inga
CEP 48824 / CNP 100285
DIRECTORA EJECUTIVA



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



MINISTERIO DE SALUD

RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD FUNCIONAL DE SALUD OCUPACIONAL



PROGRAMA DE INCLUSIÓN Y BIENESTAR LABORAL

2025

HUANCAYO





"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



Fecha: 02/09/2025	Fecha: 05/09/2025	Fecha: 12/09/2025
ELABORADO POR LA UNIDAD DE ORRH/UFOS	REVISADO POR CSST	APROBADO POR CSST
REPRESENTANTE EMPLEADORES		
GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO <i>[Signature]</i> Lic. Kelly Corilloclla Inga CEP 71222 REE 019211 AREA SALUD OCUPACIONAL GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO <i>[Signature]</i> C.P.C. Antonio Damas Rosales MAT. 08-3222 JEFE DE LA UNIDAD DE ECONOMÍA GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO <i>[Signature]</i> MC. Sofia Ivone Olivera Nuñez CMP 75345 - RNA A06048 JEFE DE SALUD OCUPACIONAL	GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO <i>[Signature]</i> Lic. Adm. Luis R. Villanueva COP 35197 JEFE DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO <i>[Signature]</i> C.D. Giovanna Huanca Rondinel COP 30700 JEFE DE LA UNIDAD DE SEGUROS GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO <i>[Signature]</i> C.D. Marcelo Llanusa Cárdenas COP 19102 JEFE DE LA OFICINA DE SALUD PÚBLICA GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO <i>[Signature]</i> BOG. JOHNY DERIAN CASTRO RODRIGUEZ CAJ N° 2048 JEFE DE RECURSOS HUMANOS GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO <i>[Signature]</i> CPC. Vladimir Alexis Janampa Esquivel MAT. 08-3222 JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	
REPRESENTANTES TRABAJADORES		
	DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO MICROEMPRESAS DE SALUD PÚBLICA <i>[Signature]</i> C.P. Luis Córdova Montañez COP 45044 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO IPRES <i>[Signature]</i> Miriam Natali Muñoz Huamán COP 45044 GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO <i>[Signature]</i> Lic. Adm. Ronald G. Almagroza Romero CLAD 7545 JEFE DE LA UNIDAD DE PATRIMONIO	GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO <i>[Signature]</i> Bach/Adm. José A. Buendía Turín UNIDAD DE TESORERÍA MINISTERIO DE SALUD RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO CSMC - HUANCAVILCA <i>[Signature]</i> EVELIN M. COLONIA NAHUI LIC EN ENFERMERÍA CEP 83304



Contenido	
1. INTRODUCCIÓN	3
2. FINALIDAD	3
2.1. Justificación	3
3. OBJETIVOS	4
3.1. Objetivo general	4
3.2. Objetivos específicos	4
4. AMBITO DE APLICACIÓN	4
5. MARCO LEGAL	4
6. DISPOSICIONES GENERALES	5
6.1. Definiciones operacionales.....	5
7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	7
7.1. MECANISMO DE EJECUCIÓN	7
8. RECURSOS HUMANOS	10
9. RESPONSABILIDAD.....	10
10. PRESUPUESTO.....	10
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	11
12. DISPOSICIONES FINALES	11

1. INTRODUCCIÓN

El Estado Peruano ha ratificado la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), incorporándola a su legislación nacional. Esta convención promueve la inclusión plena de las personas con discapacidad y exige a los países adoptantes que eliminen la discriminación basada en la discapacidad. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible también establece metas concretas para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, enfocándose en áreas como la educación, el empleo y la reducción de desigualdades.

Las personas con discapacidad son consideradas un grupo vulnerable, particularmente los adultos, quienes enfrentan diversas desventajas debido a factores como la situación económica, social y el acceso limitado a servicios. Este colectivo es visto como uno de los más vulnerables, ya que enfrentan una mayor probabilidad de experimentar pobreza, exclusión social y barreras para acceder a empleo y servicios públicos.

El enfoque hacia la discapacidad ha evolucionado de una visión individual y médica a un modelo estructural y social, que destaca que no son las personas con discapacidad las que están en falta, sino la sociedad que las excluye.

En este sentido, la Ley 29973 establece que el Estado debe promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, con una cuota mínima de empleo del 5% en el sector público, y fomenta la adopción de buenas prácticas en los empleos tanto públicos como privados. Sin embargo, existen dificultades, como la falta de acreditación de muchas personas con discapacidad, debido al desconocimiento o el temor al estigma.

Para abordar esta problemática, es esencial implementar un Plan de Inclusión Progresiva y de Protección de las Personas con Discapacidad, que garantice el cumplimiento de la cuota laboral y mejore las condiciones de vida y laborales de los adultos con discapacidad, promoviendo su integración efectiva en la sociedad.

2. FINALIDAD

2.1. Justificación

El presente Programa de Inclusión y Bienestar Laboral se justifica en la necesidad de garantizar la plena inclusión social y laboral de los servidores con discapacidad, promoviendo el ejercicio de sus derechos reconocidos en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Esta norma establece la obligación de las entidades públicas y privadas de implementar

medidas que aseguren la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la no discriminación, creando condiciones adecuadas para la inserción y permanencia en el trabajo.

En este marco, el programa orienta sus acciones hacia la difusión, información, capacitación, asesoría y sensibilización, con el fin de fortalecer la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad. Su implementación no solo responde al cumplimiento de la normativa vigente, sino que también contribuye a consolidar una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la diversidad, asegurando que todos los servidores puedan desarrollar sus capacidades en un entorno inclusivo y accesible.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Contribuir a la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad dentro de la institución, garantizando el respeto de sus derechos y la igualdad de oportunidades.

3.2. Objetivos específicos

- Realizar el seguimiento individualizado a los servidores con discapacidad, identificando sus necesidades y condiciones en el desempeño de sus funciones.
- Promover y orientar el trámite del carné de discapacidad emitido por CONADIS, facilitando el acceso a los beneficios y derechos que este otorga.
- Cumplir con la cuota de empleo del 5%, la cual establece que las entidades públicas están obligadas a contratar a personas con discapacidad en un porcentaje no menor al 5% del total de su personal, conforme al artículo 49.1 de la Ley N.º 29973.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente programa se aplicará a la Red de Salud valle del Mantaro (Sede Administrativa e IPRESS)

5. MARCO LEGAL

- Ley N.º 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad- Artículo 49 Cuota de empleo.
- RM N.º 171-2019-TR: “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las PCD, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado”
- Resolución Ministerial N.º 106-2015-TR aprueban el “Plan de Actuación para la mejora de la Empleabilidad e Inserción Laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo”



- Resolución Ministerial N° 107-2015-TR aprueban Norma Técnica denominada “Normas Complementarias para la Aplicación y Fiscalización del Cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”
- Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL aprueban el “Protocolo de Fiscalización de la Cuota de Empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado”

6. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. Definiciones operacionales

- 6.1.1. Accesibilidad:** Conjunto de condiciones y medidas que permiten a las personas con discapacidad utilizar, de manera segura y autónoma, los espacios físicos, servicios, productos, información y comunicaciones.
- 6.1.2. Ajustes razonables:** Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada, para garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.
- 6.1.3. Barreras:** Factores físicos, comunicacionales, actitudinales o sociales que limitan o impiden la participación plena de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.
- 6.1.4. Carné de Discapacidad:** Documento oficial emitido por (CONADIS) que acredita la condición de discapacidad de una persona y le permite acceder a beneficios, programas sociales y derechos establecidos por ley.
- 6.1.5. Certificado de Discapacidad:** Documento oficial emitido por una entidad de salud autorizada que acredita, mediante evaluación médica, la condición de discapacidad de una persona, es requisito para acceder al Carné de Discapacidad del CONADIS.
- 6.1.6. CONADIS:** Consejo Nacional para la integración de la Persona con Discapacidad.
- 6.1.7. Cuota laboral:** Proporción mínima y obligatoria de servidores/as de un grupo específico (ejemplo: personas con discapacidad, jóvenes, mujeres, entre otros) que las instituciones públicas o privadas deben contratar en relación con su número total de servidores.
- 6.1.8. Dignidad:** Valor intrínseco de la naturaleza humana. Principio-derecho fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, que garantizan un conjunto de condiciones materiales concretas de existencia.
- 6.1.9. Discapacidad:** Condición que resulta de la interacción entre deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales o mentales a largo plazo y las barreras del entorno que pueden

impedir la participación plena y efectiva de la persona en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

- 6.1.10. Igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad:** Principio que garantiza que los niños, niñas, hombres y mujeres con discapacidad, en su calidad de ciudadanos tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás, a fin de lograr su participación plena y efectiva.
- 6.1.11. Inclusión:** Proceso orientado a garantizar que todas las personas, independientemente de sus características o condiciones, participen de manera plena en la vida social, laboral, educativa y cultural, eliminando cualquier tipo de discriminación.
- 6.1.12. OMAPED (Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad):** Es la unidad orgánica de las municipalidades provinciales y distritales encargada de promover, coordinar y ejecutar políticas, programas y servicios en favor de las personas con discapacidad, en el marco de la Ley N° 29973.
- 6.1.13. Persona con discapacidad:** La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.
- 6.1.14. Puesto de trabajo accesible:** Espacio laboral que cuenta con las condiciones físicas, tecnológicas y organizacionales necesarias para que una persona con discapacidad pueda desempeñar sus funciones en igualdad de oportunidades.
- 6.1.15. Rehabilitación:** Es el conjunto de acciones médicas, psicológicas, sociales y educativas orientadas a que la persona que presenta una limitación física, sensorial, intelectual o mental pueda recuperar, mantener y potenciar sus capacidades, favoreciendo su autonomía, participación activa e inclusión plena en la sociedad.
- 6.1.16. Seguimiento:** Proceso de acompañamiento y supervisión continua dirigido a evaluar la situación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, verificando su adaptación, condiciones de trabajo y necesidades de apoyo.
- 6.1.17. Sensibilización:** Estrategias y acciones destinadas a generar conciencia en la comunidad laboral y social sobre la importancia del respeto, la inclusión y la no discriminación hacia las personas con discapacidad.

7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. MECANISMO DE EJECUCIÓN

7.1.1. SENSIBILIZACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE SERVIDORES/AS CON DISCAPACIDAD

a) Desarrollar una jornada de concientización sobre la Ley General de la Persona con Discapacidad, en coordinación con el CONADIS, con el propósito de sensibilizar a los servidores/as y difundir de manera clara los derechos que la Ley 29973 reconoce en su Capítulo VI de Trabajo y Empleo.

- Artículo 45.1, establece que la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.
- Sobre la Cuota de Empleo estipulada en el artículo 45 se menciona en el Artículo 45.2: *“El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.”*
- 49.1. Las entidades públicas tienen la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción que no sea menor al 5% de la totalidad de su personal, agregado a esto la misma norma establece que en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, sin importar el régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el puesto y tenga un puntaje aprobatorio tendrá una bonificación del 15% sobre su puntaje final en la etapa de evaluación (incluyendo la entrevista final).
- 49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento sancionador establecido en el reglamento de la Ley 29973.
- 49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un servidor con discapacidad un una entidad pública les cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.



- Respecto a la Conservación del empleo, el artículo 52.1 refiere que los programas de readaptación y rehabilitación profesional del Seguro Social de Salud (EsSalud) y del Ministerio de Salud promueven y garantizan la reintegración al trabajo de la persona que adquiere una discapacidad por accidente o enfermedad.
- 52.2 El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas.

b) Realizar una campaña informativa y dirigida al personal con discapacidad, con el objetivo de motivarlos a tramitar su Carné de CONADIS. A través de esta iniciativa se brindará orientación sobre el proceso de expedición del Certificado de Discapacidad en EsSalud. De esta manera, se busca que todos los servidores puedan acceder y beneficiarse de los derechos y beneficios establecidos por la Ley.

CONADIS exige **dos tipos de carne de discapacidad**, la principal diferencia es que el carnet amarillo corresponde a personas con discapacidad severa, mientras que el azul y celeste corresponden a discapacidad leve o moderada, se entiende a la discapacidad severa como la que genera dependencia (absoluta o casi absoluta) de otra persona para las actividades de la vida diaria.

Según el grado de discapacidad leve o moderada el carnet puede ser de color celeste o amarillo, los beneficios de portar este documento, dependiendo del tipo de población, son:

- La Acreditación que está inscrito/a en el registro nacional del CONADIS como persona con discapacidad.
- Derecho a tramitar distintivo vehicular para el uso del parqueo preferencial establecido en la Ley N° 28084.
- Derecho a obtener el duplicado de DNI de forma gratuita en la RENIEC.
- Derecho a la atención preferente en todos los lugares de atención al público de acuerdo a la Ley N° 28683.

Además, si cuenta con el carnet amarillo que acredita la discapacidad severa tiene derecho al pase libre en el transporte urbano e interurbano según establecido en la Ley N° 30412 y en el Art. 20 de la Ley N° 29973.

c) Identificación y vigilancia de personas con discapacidad: Realizar la identificación temprana y periódica de las personas que presenten alguna condición de discapacidad, con el propósito de reconocer sus necesidades específicas y brindarles una atención integral. Este proceso forma parte de las acciones de vigilancia de la salud, orientadas a garantizar que dichas personas cuenten con el acompañamiento necesario para continuar y/o concluir oportunamente su proceso de certificación oficial de discapacidad.

7.1.2. ASISTENCIA PARA LA OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO DE PERSONA CON DISCAPACIDAD Y CARNET DE CONADIS

- Brindar asistencia a las personas con discapacidad en la obtención del Certificado de Discapacidad en EsSalud y del Carné de Discapacidad emitido por CONADIS, apoyando en la gestión de citas médicas, referencias y evaluaciones necesarias, así como en la recopilación de requisitos, programación de citas en plataformas virtuales o presenciales, llenado de formularios y seguimiento del trámite hasta la entrega de los mismo.

7.1.3. COMUNICACIÓN Y AJUSTE RAZONABLE DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

De acuerdo al artículo 50 de Ajustes razonables para personas con discapacidad se menciona:

Artículo 50.1 “La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del servidor con discapacidad.”

Artículo 50.2 “El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.”



Artículo 50.3 “Los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.”

De acuerdo a esta normativa se establecen los siguientes mecanismos:

- Promover la comunicación oportuna del servidor sobre su condición de discapacidad, con el fin de identificar posibles limitaciones o necesidades especiales en el ámbito laboral.
- Coordinar la evaluación médica ocupacional del servidor que declare una condición de discapacidad, a fin de determinar sus capacidades, restricciones y requerimientos específicos.
- Implementar medidas de ajuste razonable de acuerdo con el informe médico, que pueden incluir adaptaciones en el puesto, modificaciones en herramientas o, de ser necesario, la reubicación laboral, garantizando así la inclusión y la protección de la salud del servidor.

8. RECURSOS HUMANOS

PROFESIONAL	CANTIDAD
Médico Ocupacional	01
Enfermera Ocupacional	01
Practicantes de Trabajo Social	02
Ponentes Externos	03

Nota: Los recursos humanos solicitados serán personal que labora en la RSVM o invitados.

9. RESPONSABILIDAD

De la Unidad Funcional de Salud Ocupacional y de la Unidad de Bienestar de Personal de la Red de Salud Valle del Mantaro

10. PRESUPUESTO

BIEN/SERVICIO	CANTIDAD	PIM
Hojas Bond	1 paquete de 500u	S/. 17.70
Lapiceros	04	S/. 4.00
Hojas de colores	1 paquete de 100u	S/. 13.90
Tijera	1u	S/. 2.50

Total S/. 35.60

Nota: El programa será financiado por la Unidad Funcional de Salud Ocupacional.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	2025					RESPONSABLE	OBSERVACIONES
	A	S	O	N	D		
Identificación de personas con discapacidad o posibles casos.	X	X	X	X	X	Jefaturas/RRH H/Bienestar de Personal	
Capacitación para impulsar el trámite de Carnet de CONADIS a personas con discapacidad.				X		Salud Ocupacional	
Orientación de personas con discapacidad en el proceso de obtención de certificaciones y resoluciones CONADIS.	X	X	X	X	X	Salud Ocupacional	
Sensibilización a jefaturas y compañeros de trabajo.				X		Ponente Invitado	
Vigilancia de puestos laborales de personas con discapacidad.	X	X	X	X	X	Salud Ocupacional	

12. DISPOSICIONES FINALES

Las coordinaciones y/o consultas relacionadas con el presente programa, deberán ser absueltas por la Unidad Funcional de Salud Ocupacional, Unidad de Bienestar de Personal, Recursos Humanos de la RSVM según sus funciones establecidas.



Anexos: Flujograma

