



Dirección General

RESOLUCION DIRECTORAL

N° 067 -2020-DG-HVLH

Magdalena del Mar, 23 de junio de 2020

Visto; la Nota Informativa N° 161-2020-OP-HVLH/MINSA, emitido por la Jefa de la Oficina de Personal del Hospital Víctor Larco Herrera;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ministerial N° 132-2005-MINSA, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Víctor Larco Herrera, estableciéndose las funciones generales y estructura orgánica del Hospital, así como las funciones de sus diferentes órganos y unidades orgánicas;

Que, de conformidad con el artículo 140° del Reglamento de Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, las Entidades de la Administración Pública deberán diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a la promoción humana de los servidores y su familia, así como contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas;

Que, de acuerdo con el artículo 6° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos;

Que, por su parte el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su artículo 3° establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, comprende los Subsistemas previstos en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1023, entre ellos el Subsistema Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, siendo uno de los procesos, el de bienestar social;

Que, el literal c) del acápite iii) del subnumeral 6.1.7 del numeral 6.1 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH-PE, señala que el proceso de Bienestar Social comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, incluyendo 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;

Que, con Resolución Directoral N° 031-2020-DG-HVLH, de fecha 11 de marzo de 2020, se aprobó el Plan Operativo Institucional 2020, consistente con el PIA U.E. 032-Hospital Víctor Larco Herrera-000148, estableciendo los objetivos y metas que debe alcanzar en el presente año nuestra institución, los cuales tienen que estar considerados en los planes de Trabajo de diferentes Unidades Orgánicas de la Entidad;



Que, la Oficina de Personal, mediante documento del visto, ha elaborado el proyecto del "Plan de Bienestar y Motivación de Personal del Hospital Víctor Larco Herrera-2020", teniendo como objetivo General crear condiciones favorable para optimizar la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, generando actitudes favorables que fortalezcan los diferentes estilos de vida reflejados en una mayor productividad e identificación con la Institución, promoviendo las mejoras de las relaciones interpersonales;

Que, en razón a ello el Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico mediante Nota Informativa N° 062-2020-OEPE-HVLH/MINSA, indica que el Documento Técnico Denominado: "Plan de Bienestar y Motivación de Personal del HVLH-2020", cumple con la estructura indicada en las normas para la elaboración de documentos normativos del Ministerio de salud, aprobada por Resolución Ministerial N° 850-2016/MINSA;

Con el visado, del Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, del Jefe de la Oficina de Personal, y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Víctor Larco Herrera; y,

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y en uso de la facultad conferida en el literal c) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Víctor Larco Herrera", aprobado por Resolución Ministerial N° 132-2005/MINSA.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el documento denominado: "Plan de Bienestar y Motivación de Personal del Hospital Víctor Larco Herrera-2020", el mismo que contiene catorce (14) folios, debidamente visados, que en documento adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Encargar al Jefe de la Oficina de Personal-Área de Bienestar de Personal del Hospital Víctor Larco Herrera, la difusión del presente Plan aprobado en el artículo precedente

Artículo 3°.- Responsabilidad de la ejecución del presente Plan es la Oficina de Personal/Área de Bienestar de Personal.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Hospital Víctor Larco Herrera (www.larcoherrera.gob.pe)

Regístrese y comuníquese

Ministerio de Salud
Hospital Víctor Larco Herrera

Med. Elizabeth M. Rivera Chávez
Directora General
C.M.P. 24232 R.N.E. 10693

EMRCH/MYRV/
c.c. Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
Oficina de Asesoría Jurídica
Oficina de Personal

Año de la Universalización de la Salud



PLAN DE BIENESTAR Y MOTIVACION DE PERSONAL DEL HOSPITAL VÍCTOR LARCO HERRERA

AÑO 2020





MINISTERIO DE SALUD

HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA

DIRECTORA GENERAL

MC. Elizabeth Magdalena Rivera Chávez

DIRECTORA EJECUTIVA DE LA OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACION

MC. Giovany Margarita Rivera Ramírez.

JEFA DE LA OFICINA DE PERSONAL

Lic. Clorinda Ríos Escobedo.





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	04
I. FINALIDAD Y OBJETIVOS.....	05
a) Objetivo General.....	05
b) Objetivo Específicos.....	05
II. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	05
III. BASE LEGAL.....	06
IV. DISPOSICIONES GENERALES	06
V. DISPOSICIONES ESPECIFICAS.....	08
VI. RESPONSABILIDADES.....	11
VII. ANEXOS.....	11
ANEXO N° 01 FICHA DE MATRIZ DE ACTIVIDADES.....	12



INTRODUCCIÓN

Considerando que el capital humano es el principal recurso de toda Organización, la Oficina de Personal tiene la tarea de implementar políticas y procedimientos para el adecuado manejo de personal que se encuentran alineadas para el logro de los objetivos y planes de la entidad.

Además, es importante mencionar y reconocer en las personas diferentes dimensiones (física, intelectual, social, emocional) y diferentes roles (hijos, padres, profesionales, compañeros, etc.).

El presente Plan de Bienestar y Motivación del Personal - 2020, tiene como propósito generar un entorno de trabajo humanizado; protegiendo los intereses institucionales, donde se pueda mejorar la calidad de vida de los servidores, atendiendo sus principales necesidades y demandas, y que a su vez se vea reflejado en la productividad.

En el presente Plan se ha considerado actividades que buscan crear, mantener y/o mejorar las condiciones de los servidores, favoreciendo su desarrollo integral, permitiendo mejorar los niveles de satisfacción, productividad e identificación con la entidad. Por este motivo, en el cronograma se presentan actividades que fomentan la integración entre los servidores, promocionan la salud, facilitan el equilibrio de su vida personal y profesional y se brinda beneficios y asistencia que se hacen extensivas a las familias.

Es así, que este plan se ha elaborado de acuerdo con los lineamientos y acciones del Sistema de Recursos humanos, considerando las actividades que sean posibles de realizar. su implementación de estas actividades busca generar un servidor sano, motivado, que cuente con las capacidades y conocimiento necesario.

Este mecanismo permitirá que el trabajador mejore su rendimiento laboral y profesional, y a la vez contribuir con los objetivos institucionales del Hospital Víctor Larco Herrera.



I. FINALIDAD Y OBJETIVOS

El Plan de Bienestar y Motivación del Personal, tiene como finalidad, promover actividades orientadas a propiciar las condiciones necesarias que permitan generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y por ende de sus familias. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores y el desarrollo de los programas de bienestar social, tipos asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros.

a. Objetivo General

Crear condiciones favorables en la calidad de vida de los servidores del HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA, fomentado su desarrollo integral a través del diseño e implementación de actividades que impulsen la salud (mental y física), propicien la práctica del deporte, generen espacios socioculturales y actividades de esparcimiento. Además, estas actividades deben de estar orientadas a motivar al trabajador para lograr el mejoramiento de su desempeño laboral y así, facilitar la consecución de los objetivos institucionales y por consecuencia, el Hospital Víctor Larco Herrera brindará un servicio de calidad.

b. Objetivos Específico

Propiciar condiciones favorables para la calidad de vida de los servidores a través de los servicios que brinda el Seguro Social de Salud – ESSALUD (prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales de salud), ofreciendo al personal orientación y atención individualizada.

Propiciar condiciones favorables para el desarrollo integral del colaborador a través de actividades planeadas con el fin de promover la integración y confraternidad entre los trabajadores y de fomentar el equilibrio en su vida profesional y personal. Al mismo tiempo, se busca generar sentido de pertenencia con la entidad y contribuir al buen clima laboral.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

De acuerdo con lo establecido por las políticas institucionales, el Plan Anual de Bienestar y Motivación del Personal 2020, está dirigido a todo el personal asistencial y administrativo del Hospital Víctor Larco Herrera, que desarrollan actividades en los diferentes servicios y áreas del Hospital, cualquiera sea la modalidad contractual, en la actualidad el Hospital registra una población de 804 trabajadores nombrados, 130 CAS y 87 Terceros.





III. BASE LEGAL

- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 14371 Obligación del Empleador
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleado Público que establece en su artículo 17° que la Administración Pública, a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo dirigido a los empleados y su familia.
- Ley 26790, Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Decreto Legislativo N° 1023, crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR
- Decreto Supremo N° 008-2017-SA, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud y modificatoria.
- Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Resolución Ministerial N° 850-2016/MINSA, que aprueba el documento denominado "Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que aprueba el nuevo régimen laboral para el Estado.
- Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, que aprueba las "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas".

IV. DISPOSICIONES GENERALES

Sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SERVIR

El Decreto Legislativo N° 1023, crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, estableciéndose, entre otros, el ámbito del sistema y quien formula la política nacional, ejerce la rectoría del Sistema de Gestión de Recursos Humanos y donde las Oficinas de Recursos Humanos de cada entidad, constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.

Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen laboral para el estado, con la finalidad de que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran.

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

Es importante indicar que, dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se encuentra el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal. Dentro de este subsistema, se presenta el proceso de Bienestar Social, en donde se indica que, las actividades se encuentran





orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros.

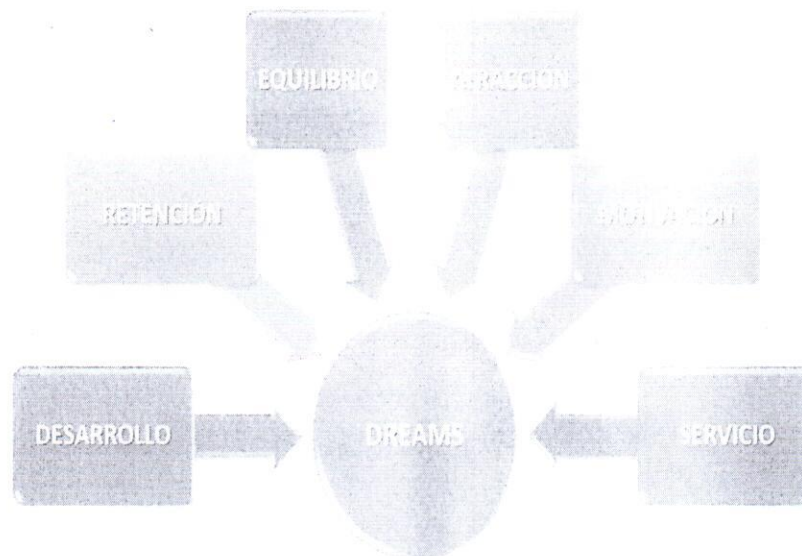
Sobre los Objetivos Estratégicos Institucionales:

El Objetivo Estratégico OEI 05 “Mejorar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias y a la disponibilidad equitativa en el país” establece la ruta a seguir del EL HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA, a través de la Acción Estratégica AEI 03 “Formación profesional y desarrollo de capacidades para la atención y gestión con énfasis en uso de TIC y entrenamiento especializado en epidemiología”, deben de alinearse a la consecución de los objetivos establecidos.

El Plan de Bienestar y Motivación de Personal - 2020, contribuirá al logro de la Acción Estratégica 03, toda vez que en su planteamiento contempla acciones que influyen directamente en generar el Clima y Cultura Organizacional necesario para ello.

En este sentido, se ha elaborado el Plan, considerando las necesidades institucionales y las características propias de los servidores del HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA, formulando la Propuesta de Valor “DREAMS” con el objetivo de fortalecer la gestión y el desarrollo de capacidades de gestión y atención, en lo referido al Desarrollo, Retención, Equilibrio, Atracción, Motivación y el Servicio brindado por la Oficina de Personal.

Gráfico N° 1: Propuesta de Valor del Plan de Bienestar y Motivación del personal - 2020.





Así, el Plan se ocupa directamente de tres dimensiones planteadas que son:

Equilibrio (ejecutar con eficiencia las acciones de bienestar del trabajador y sus familias).

Motivación (crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando su energía y esfuerzo, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización).

Servicio (brindado por el personal de la Jefatura de Personal). Además, influye positivamente en las otras dimensiones (**Desarrollo, Retención y Atracción**).

Siguiendo esta línea, es importante mencionar que el Plan de Bienestar y Motivación de Personal - 2020 tiene como finalidad propiciar el mejoramiento del nivel de vida del servidor, de proveer las herramientas necesarias para adquirir, practicar y promover un estilo de vida física y mental saludable, que contribuya al equilibrio profesional, familiar y social dentro y fuera de la institución. Igualmente, las acciones contempladas en el presente plan contribuirán con el aumento de los niveles de satisfacción en los servidores, así como el sentido de pertenencia con nuestra entidad, lo que finalmente se reflejara en la eficacia y efectividad en el cumplimiento de las labores del servidor y por ende en el logro de los objetivos institucionales.

V. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

LINEAS DE ACCION.

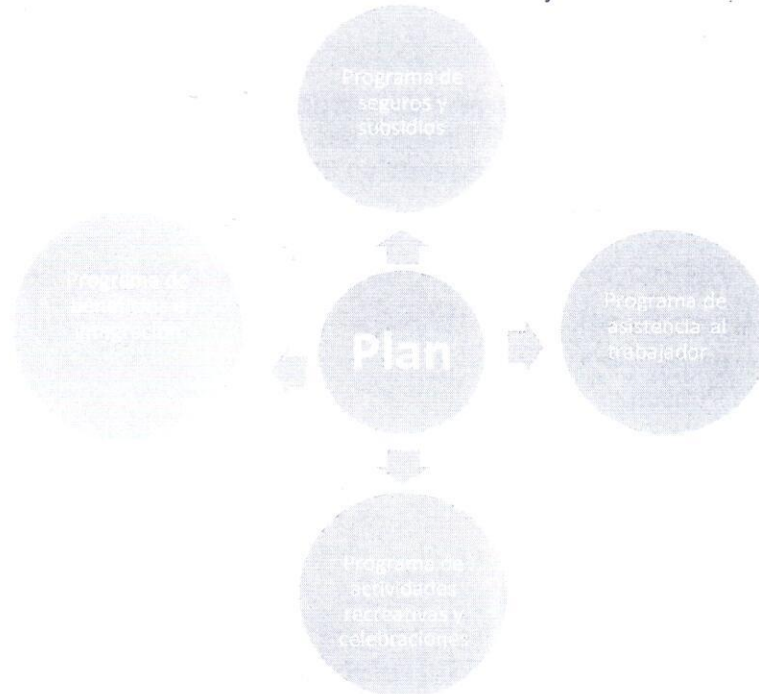
La implementación del Plan de Bienestar y Motivación del Personal -2020 se dará a través de cuatro (04) líneas de acción, con sus respectivas actividades:

- a. Programa de seguros y subsidios.
- b. Programa de asistencia al trabajador.
- c. Programa de actividades recreativas y celebraciones.
- d. Programa de beneficios e integración.





Gráfico N^o 2: Líneas de Acción del Plan de Bienestar y Motivación del Personal



a. Programa de seguros y subsidios.

En este programa busca que los servidores y sus derechohabientes puedan gozar de los beneficios que les corresponden como asegurados tanto de ESSALUD.

Actividades programadas:

- Afiliaciones de titulares y derechohabientes.
- Campaña de actualización de datos del afiliado.
- Trámite y canje de descanso médico, por incapacidad, maternidad.
- Solicitud de pago de prestaciones económicas por maternidad, incapacidad y lactancia.
- Trámite de cambio de domicilio y centro asistencial.
- Asesoramiento a los familiares en trámites de Vida Ley, Pensiones y otros seguros.
- Elaborar Cartilla Informativa de los diferentes beneficios de los seguros.

b. Programa de asistencia al trabajador

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

Actividades programadas:

- Suministro de medicamentos a botiquines.
- Chequeo Médico Anual (276, CAS).
- Campañas de salud (Vacunaciones de Hepatitis B, influenza, oftalmología, odontología, nutrición, charlas y/o información del manejo del estrés).
- Apoyo a los servidores en temas de salud (visitas personalizadas).





- Monitoreo y seguimiento de casos críticos de trabajadores y familiares.
- Preparación de Informes Sociales.
- Actualización de ficha Social.

c. Programa de actividades recreativas y de integración

En este programa promueve el desarrollo integral del colaborador, que generen interacción e integración entre los trabajadores promoviendo un buen clima laboral.

Actividades programadas:

- Concursos virtuales
- Día de la Mujer.
- Día de la secretaria.
- Día del Empleado Público.
- Día del Trabajo.
- Día de la Madre.
- Día del Padre.
- Fiestas Patrias.
- Día de la Canción Criolla /Halloween
- Navidad.

d. Programa de beneficios

En el programa de beneficios, también propicia el desarrollo integral del colaborador a través de actividades planeadas para incentivar el equilibrio de su vida profesional y personal.

Actividades programadas:

- Taller de Integración Institucional.
- Navidad de los niños.
- Encuentro recreativo y de salud.

ESTRATEGIAS

- Socializar el Plan del Programa de Bienestar con los líderes de la institución e involucrarlos en la ejecución de las actividades programadas.
- Las actividades de acuerdo con lo establecido en el presente Plan y los recursos serán coordinadas con las Jefaturas de la Oficina de Personal y Oficina de Administración.
- Motivar a través de campañas de difusión la participación de las servidoras y los servidores del HVLH, en las actividades a desarrollar.
- Impulsar el reconocimiento a las servidoras y los servidores que realicen acciones que empoderen los valores del HVLH.
- Establecer alianzas y/o coordinaciones con Instituciones públicas y privadas para el desarrollo de las actividades.





RECURSOS

Humanos:

- Personal que directamente tenga responsabilidad en el desarrollo de las actividades previstas. (Oficina de Personal/ Bienestar de Personal)
- Participación de profesionales especialistas

Materiales:

- Los proporcionados por el HVLH
- Aulas (espacio si se requiere)
- Equipo Informáticos, multimedia y aplicaciones virtuales para expositores y comunicación.
- Hojas bond para diseño de separatas, manuales, folletos, etc.

VI. RESPONSABILIDADES

6.1 Dirección General: Deberá aprobar y difundir este Documento Técnico denominado: Plan de Bienestar y Motivación del Personal 2020-2021.

6.2 Unidad de Personal / Area de Bienestar de Personal: Deberá desarrollar el programa social para su cumplimiento, supervisión y aplicación según corresponda.

La ejecución de las actividades programadas se encuentran sujetas a variaciones por los posibles imprevistos que se presenten.

VII. ANEXOS

ANEXO N° 01 FICHA DE MATRIZ DE ACTIVIDADES





Anexo N° 01
Matriz de Actividades del PLAN DE BIENESTAR Y MOTIVACION DE PERSONAL DEL
HOSPITAL VÍCTOR LARCO HERRERA 2020

ACTIVIDADES DE BIENESTAR PARA EL 2020				
1.- CALIDAD DE VIDA LABORAL				
Objetivo: Minimizar los riesgos de enfermedad, el ausentismo, bajas laborales, estrés y fatiga laboral; a fin de aportar y mejorar la calidad de vida de los colaboradores en la entidad				
ACTIVIDADES DE BIENESTAR	DESCRIPCIÓN	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA	COSTO
Campañas de vacunación de Hepatitis B, Desparasitación contra la Anemia, Tétanos y Vacunas contra la Influenza	Para la protección frente a enfermedades inmunoprevenibles para todos los colaboradores	Coordinaciones con entidades públicas de Salud	Anual	0
Chequeo médico preventivo en EsSalud	Detección precoz de enfermedades frecuentes dentro de la casuística a nivel nacional	Coordinación con la Oficina central de Es Salud	Anual	0
Campañas, Consultorías y Charlas de salud enfocadas en patologías de mayor atención y riesgo: Oncológicas, Cardiovasculares, Nutrición, Oftalmológicas	Ejecutar acciones específicas entre los colaboradores con la finalidad de prevenir enfermedades de mayor frecuencia y riesgo a la salud, Propiciar estilos de vida saludable.	Coordinaciones con entidades públicas y privadas	Anual	0
Campaña contra el estrés: Gimnasia Laboral	Actividad desarrollada en varias fechas dando oportunidad a la participación de todo el personal	Coordinaciones con el IPD y entidades privadas	Anual	0
Programa de vida Saludable con: Aportando a la Salud	Actividad de información virtual de salud, sencibilizando en temas de salud preventivas	Coordinaciones con las áreas de OF. de Personal y Of. de Adm. para la aprobación.	Trimestral	0



Anexo N° 01
Matriz de Actividades del PLAN DE BIENESTAR Y MOTIVACION DE PERSONAL DEL HOSPITAL VÍCTOR LARCO HERRERA 2020

Table with 5 columns: ACTIVIDADES DE BIENESTAR, DESCRIPCIÓN, PRINCIPALES RECURSOS, FRECUENCIA, COSTO S/.
Content includes: Promover situaciones de diversión y goce en los trabajadores, Propiciar oportunidades de socialización e integración entre los servidores, Reconocimiento, motivación e integración, etc.





Anexo N° 01
Matriz de Actividades del PLAN DE BIENESTAR Y MOTIVACION DE PERSONAL DEL HOSPITAL VÍCTOR LARCO HERRERA 2020

ACTIVIDADES DE BIENESTAR PARA EL 2020			
CONSTRUYENDO COMPROMISO CON LA FAMILIA Y GESTION DE BENEFICIOS			
Objetivo: Brindar soporte y acompañamiento en coyunturas de duelo, enfermedad, nacimientos y orientación oportuna			
ACTIVIDADES DE BIENESTAR	DESCRIPCION	PRINCIPALES RECURSOS	ESENCIALES PARA
Apoyo de trámites ante Essalud	A través de los trámites de salud (enfermedad, lactancia, etc.) brindar asesoría por desvinculación laboral asesoramiento para el trámite de Latencia ante essalud.	Trabajadora Social	oportunidad que se presente
Visitas domiciliarias y hospitalarias	Monitorear oportunamente las situaciones que requieren apoyo a maestros colaboradores a fin de actuar oportunamente.	Trabajadora Social Especialista en tratamiento psico emocional	oportunidad que se presente
Fortaleciendo lazos familiares a través de concursos virtuales para todo el personal y sus familias	Concursos virtuales de dibujos y fotografías para fortalecer los lazos familiares y fortalecer los lazos internos y fortalecer la motivación de los docentes, como parte de estrategias diversos	Trabajadora Social Especialista en tratamiento psico emocional	oportunidad que se presente
Acompañando a Mamá y papá	Al Nacimiento de un hijo se entregara las felicitaciones con una tarjeta impresa por el nuevo integrante en la familia .	Trabajadora Social Especialista en tratamiento psico emocional	oportunidad que se presente