Resolución Directoral

N° 27 -2020-MIDIS/PNPAIS

Lima, 11 FEB. 2020

VISTOS:

El Informe N° 24-2020-MIDIS/PNPAIS-URRHH, de la Unidad de Recursos Humanos, Memorándum N° 69-2020-MIDIS/PNPAIS-UPP de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto y el Informe Legal N° 046-2020-MIDIS/PNPAIS-UAJ de la Unidad de Asesoría Jurídica del Programa Nacional "Plataformas de Acción para la inclusión Social" – PAIS"; y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 016-2013-VIVIENDA, se crea el Programa Nacional Tambos como plataforma de prestación de servicios y actividades del sector, así como de otros sectores que brinden servicios y actividades orientados a la población rural y rural dispersa, que permitan mejorar su calidad de vida, generar igualdad de oportunidades y desarrollar o fortalecer sus capacidades productivas individuales y comunitarias;

Que, mediante Decreto Supremo N° 012-2016-MIDIS, publicado el 17 de diciembre de 2016, se aprueba la transferencia del Programa Nacional Tambos del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social;

Que, el Decreto Supremo N° 013-2017-MIDIS crea el Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social - PAIS" sobre la base del Programa Nacional Tambos, disponiendo en su Primera Disposición Complementaria Final que, a partir de la vigencia del referido Decreto Supremo, el Programa Nacional Tambos se entenderá referido a la nueva denominación Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS";

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuyo artículo 5 establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende siete subsistemas, entre los que se encuentra el Subsistema denominado Gestión de Relaciones Humanas;

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que los siete subsistemas a su vez se encuentran integrados por procesos. En dicho contexto el literal e) del numeral 3.7 de dicho artículo, señala que, dentro de los citados procesos del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, se encuentra el de Bienestar Social;

Que, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDRSH denominada "*Normas para la gestión*

del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", establece en el literal c) del numeral 6.1.7. que el proceso de Bienestar Social comprende las actividades orientadas a propiciar condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, incluida la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social;

Que, mediante Informe N° 24-2020-MIDIS/PNPAIS-URRHH, la Unidad de Recursos Humanos presenta para su aprobación el Plan Anual de Bienestar Social 2020 para los servidores civiles del Programa, adjuntando el Memorando N° 69-2020-MIDIS/PNPAIS-UPP, de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, mediante el cual dicha unidad informa que ha aprobado el Certificado de Crédito Presupuestal N° 1030, en la fuente de financiamiento 1. Recursos Ordinarias; a fin de financiar el mencionado plan;

Que, mediante el Informe Legal N° 046-2020-MIDIS/PNPAIS-UAJ, la Unidad de Asesoría Jurídica opina favorablemente sobre la aprobación del Plan Anual de Bienestar Social 2020 para los servidores civiles del Programa, en vista que se encuentra alineado a las disposiciones que regulan el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, asimismo; cuenta con la certificación de crédito presupuestario; por lo que resulta viable aprobar el mencionado Plan;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDRSH "Normas para la gestión del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas"; y Resolución Ministerial N° 263-2017-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional PAIS;

Con el visto de la Unidad de Recursos Humanos, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto; y la Unidad de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR el Plan de Bienestar Social 2020 del Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS", que en anexo forma parte de la presente Resolución Directoral.

Artículo 2.- - DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos, se encargue de la ejecución de las actividades contenidas en el Plan Anual de Bienestar Social 2020, aprobado en el artículo 1 de la presente resolución.

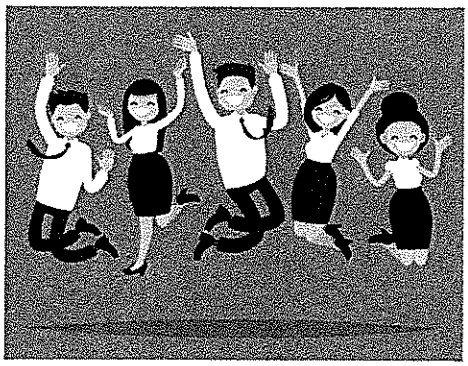
Artículo 3- ENCARGAR a la Unidad de Administración que disponga las acciones necesarias para la debida y oportuna notificación a la Unidad de Recursos Humanos.

Artículo 4.- DISPONER a la Unidad de Comunicación e Imagen del Programa disponga las acciones necesarias para la publicación de la presente resolución en el portal web institucional y el portal de transparencia del Programa Nacional PAIS.

Regístrese y Comuníquese.

Fredy Hernán Hinojosa Angulo
Director Ejecutivo (e)
PROGRAMA NACIONAL "PLATAFORMAS DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL - PAIS"
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCAIL

PLAN DE BIENESTAR 2020



Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social - PAIS

PAIS Plataformas de Acción para la Inclusión Social

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL
V°B°
ROSA MARIBEL RONTOL MESTANZA
Bienestar Social
PROGRAMA NACIONAL PAIS

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL
V°B°
Abog. LUIS FELIPE RAMÍREZ GUERRERO
JEFE DE LA URRHH
PROGRAMA NACIONAL PAIS

PLAN DE BIENESTAR 2020

PROGRAMA NACIONAL PLATAFORMAS DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 2

I. Justificación 3

II. Antecedentes 4

III. Enfoque 7

IV. Alcance 9

V. Base Legal 9

VI. Objetivos 9

VII. Líneas de acción..... 10

VIII. Presupuesto 12

IX. Anexos

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL
V°B°
ROSA MARIBEL RONTOL MESTANZA
Bienestar Social
PROGRAMA NACIONAL PAIS

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL
V°B°
Abog. LUIS FELIPE RAMÍREZ GUERRERO
JEFE DE LA URRHH
PROGRAMA NACIONAL PAIS

PLAN DE BIENESTAR DEL PROGRAMA NACIONAL PLATAFORMAS DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL – PAIS

INTRODUCCIÓN

Por Decreto Supremo N° 012-2016-MIDIS se aprueba la transferencia del Programa Nacional Tambos creado por Decreto Supremo N° 016-2013-VIVIENDA, del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, asimismo, mediante Decreto Supremo N° 013-2017-MIDIS se modificó el Decreto Supremo N° 016-2013-VIVIENDA, que constituyó el Programa Nacional Tambos disponiendo que, a partir de la vigencia del referido Decreto Supremo, el Programa Nacional Tambos se entenderá referido a la nueva denominación Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS".

El Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS", tiene por finalidad mejorar la calidad de vida de la población pobre y extremadamente pobre, especialmente la asentada en los centros rurales o rural dispersa, coadyuvando a su desarrollo económico, social y productivo que contribuyan a su inclusión social.

El artículo 49 del Reglamento interno de los/las servidores y servidoras civiles del Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS", señala que el Programa propiciará el acercamiento entre los/las servidores/as civiles, incentivando y apoyando actividades sociales, culturales, deportivas y/o recreativas, para lo cual elabora oportunamente el plan de bienestar social.

Asimismo, la Unidad de Recursos Humanos es responsable de conducir los procesos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos y supervisar la correcta aplicación de la normatividad vigente sobre la materia, tal disposición se encuentra contemplada en el Manual de Operaciones del Programa.

En ese sentido, se ha elaborado el plan de bienestar del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS 2020, el mismo que se encuentra alineado a las normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas y comprende actividades orientadas a propiciar un grato ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, por consiguiente se mejorarán los niveles de satisfacción, productividad e identificación con la entidad.

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL V°B° ROSA MARIBEL RONTOY MESTANZA Bienestar Social PROGRAMA NACIONAL PAIS

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL V°B° Abog. LUIS FELIPE RAMÍREZ GUERRERO JEFE DE LA URRHH PROGRAMA NACIONAL PAIS

I. Justificación

El Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y; comprende un conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. El Sistema, en concordancia con el artículo 3° del Decreto Supremo N" 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a su vez establece los siguientes subsistemas: La planificación de políticas de recursos humanos; la organización del trabajo y su distribución; la gestión del empleo; la gestión del rendimiento; la gestión de la compensación; la gestión del desarrollo y la capacitación y la **gestión de las relaciones humanas y sociales**.

En cuanto al subsistema de la gestión de relaciones humanas y sociales, este comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal. Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son: las relaciones laborales individuales y colectivas; la seguridad y salud en el trabajo; **bienestar social**; cultura y clima organizacional y comunicación interna.

Por su parte, la Directiva N" 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014- SERVIR-PE, establece que el 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. 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. Producto de este proceso, se emite un **plan de bienestar social**, entre otros.

El clima laboral o Clima Organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye directamente en su comportamiento.

Actualmente el fomentar un buen clima laboral es una práctica del sector privado, y también del sector público, toda vez que, mantener a los servidores públicos satisfechos con su puesto de trabajo fomentará un mejor rendimiento, mayor productividad, y por ende el cumplimiento del fin principal de las entidades públicas, brindar un servicio de calidad al ciudadano.

Una de las funciones de la Unidad de Recursos Humanos establecidas en el Manual de Operaciones del Programa Nacional PAIS, es implementar los procesos relacionados a la gestión de las relaciones humanas y sociales

(relaciones laborales, individuales y colectivas, seguridad y salud en el trabajo, bienestar social, cultura y clima organizacional, comunicación interna); además, considerando que el talento humano es el eje principal para lograr los objetivos institucionales; el Programa Nacional PAIS, alineado a la normativa vigente ha elaborado el presente Plan dirigido a los servidores/as a nivel nacional.

Cabe precisar que en el año 2019 se realizó una encuesta de clima organizacional, cuyo objetivo principal fue identificar el nivel de satisfacción de los servidores en sus puestos de trabajo. La referida encuesta identificó el nivel de satisfacción respecto de varios aspectos, entre los que destacan colaboración, comunicación, anticorrupción, condiciones laborales, desarrollo profesional, liderazgo, satisfacción con el trabajo, motivación e intención de rotación, con la finalidad de tener una línea base y poder generar acciones positivas que coadyuven a fomentar un buen ambiente en sus áreas de trabajo y entorno.

Así también, es importante señalar, que se ha realizado una encuesta virtual a los servidores del Programa, para identificar el nivel de satisfacción y sus opiniones con respecto al desarrollo del plan de bienestar del año 2019, información que ha sido tomada en cuenta para la programación de actividades en la sede central y unidades territoriales.

De esta manera, corresponde emitir el plan de bienestar del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS – 2020, dirigido a los servidores de la entidad, que incluyen actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un grato ambiente de trabajo.

II. Antecedentes

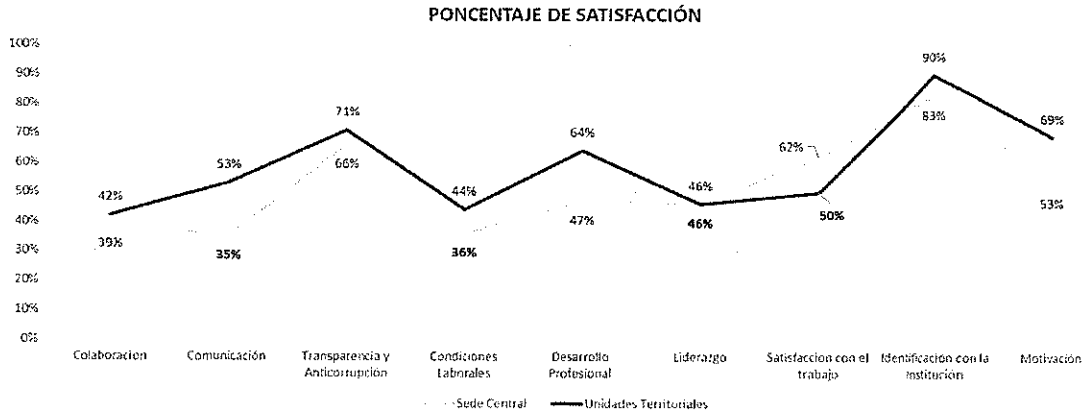
Mediante Resolución Directoral N° 013-2019 – MIDIS/PNPAIS se aprobó el Plan de Bienestar Social, correspondiente al periodo 2019, cuyo objetivo era propiciar condiciones que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores/as generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración.

Tal como se mencionó en el numeral anterior, el Programa Nacional PAIS realizó una encuesta de Clima Organizacional, la cual estuvo dirigida a todos los servidores a nivel nacional (462), en la que se contó con la participación de 303 servidores (66%), de los cuales 82% pertenecen a las Unidades territoriales y 14% a la Sede Central. Esta encuesta fue realizada de manera virtual y estuvo disponible desde el 31 de mayo al 14 de junio del mismo año.

El nivel de satisfacción fue analizado por cada sección, y los resultados se muestran diferenciados entre la Sede Central y las Unidades Territoriales, tal como se muestra en el Gráfico N° 01:

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Gráfico N° 01: Porcentaje de Satisfacción según sección en la Sede Central y Unidades Territoriales



Del gráfico se observa que, mientras que la Sede Central tiene menor porcentaje de satisfacción en las secciones comunicación y condiciones laborales, en las Unidades Territoriales lo son el Liderazgo y la Satisfacción con el trabajo.

La encuesta de clima también abordó preguntas abiertas en la que los servidores tuvieron la oportunidad de identificar los aspectos que necesita mejorar tanto la entidad como en sus unidades para mejorar el clima laboral; es así que, dentro de las recomendaciones más frecuentes por parte de los servidores a nivel nacional fueron: fomentar la integración entre áreas, realizar actividades de camaradería, recreacionales y de confraternidad.

Así también, con la finalidad, de medir el nivel de satisfacción se ha realizado una encuesta virtual para validar el nivel de satisfacción con relación al plan de bienestar social 2019, cuyo resultado sirve de insumo y oportunidades de mejora para el plan del presente año. La encuesta se llevó a cabo el 11/12/2019, para lo cual se invitó a participar a los servidores (493 servidores), sin embargo, participaron 83 (16.83%), de los cuales 30 corresponden a la sede central y 53 son de las unidades territoriales.

Se realizaron cuatro (4) preguntas cerradas, donde los trabajadores tuvieron la oportunidad de calificar a las actividades realizadas como excelente, bueno, regular y malo; asimismo, dos (2) preguntas abiertas, con la finalidad de recibir propuestas que puedan ser incluidas en el plan de bienestar social 2020. A continuación, se registran las preguntas formuladas:

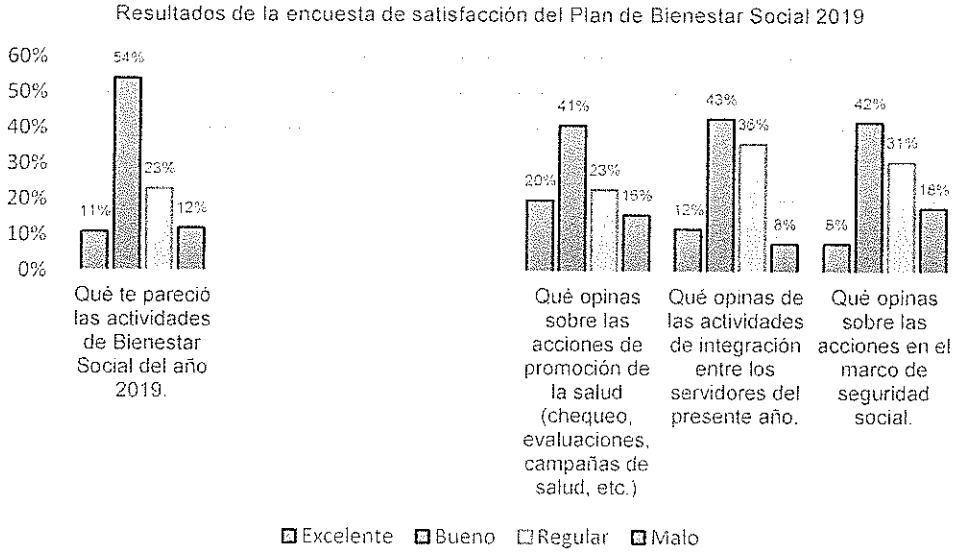
a) Qué te pareció las actividades de Bienestar Social del año 2019.
b) Qué opinas sobre las acciones de promoción de la salud (chequeo, evaluaciones, campañas de salud, etc)
c) Qué opinas de las actividades de integración entre los servidores del presente año.

d) Qué opinas sobre las acciones en el marco de seguridad social.
e) En general, cuál es tu opinión sobre las actividades de bienestar social que viene realizando el programa y Qué tipo de actividades consideras que podemos plantear en el plan de bienestar social en el año 2020.

Los resultados fueron los siguientes:

Encuesta	Resultados			
	Excelente	Bueno	Regular	Malo
Qué te pareció las actividades de Bienestar Social del año 2019.	11%	54%	23%	12%
Qué opinas sobre las acciones de promoción de la salud (chequeo, evaluaciones, campañas de salud, etc.)	20%	41%	23%	16%
Qué opinas de las actividades de integración entre los servidores del presente año.	12%	43%	36%	8%
Qué opinas sobre las acciones en el marco de seguridad social.	8%	42%	31%	18%

También, se muestra en forma gráfica los resultados.



De la información que se registra en el numeral precedente, se desprende que los servidores aprobaron el plan de bienestar social 2019, toda vez que el 54%, 41%, 43% y 42%, opinaron que las actividades de bienestar social; promoción de la salud; integración y seguridad social, respectivamente, fueron "buenas"; asimismo, respecto de las mismas interrogantes, el 11%, 20%, 12 y 8%, opinan que estas fueron "excelentes".

Sin embargo, un número importante considera que fueron regulares (23%, 23%36% y 31%) así como también malas (12%, 16%, 8% y 18%). La baja aceptación podría deberse a que el mayor número de actividades se realizaron en la sede central.

Sobre el particular, si bien la muestra podría no ser significativa (493 encuestados y respondieron 83), sin embargo, un dato importante es que el mayor número de encuestados son de las UT (53 UT y 30 de la sede central, quienes han manifestado respecto de la pregunta: En general, ¿cuál es tu opinión sobre las actividades de bienestar social que viene realizando el programa?: lo siguiente:

"*En la unidad territorial no hemos sido beneficiados con ningún tipo de estos servicios e incluso se desconoce de ello; las actividades son muy escasas; no se desarrolló ninguna actividad de Bienestar Social durante el año 2019; no se hacen en las UTs; debería llegar a los tambos ya que no se siente la presencia del área de bienestar social. Todo se capitaliza*".

En ese sentido, el plan de bienestar del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS – 2020, ha tomado en cuenta los resultados de la encuesta virtual de clima organizacional y la encuesta del Plan de bienestar social 2019, específicamente las recomendaciones emitidas por los servidores que participaron en la encuesta, en base a lo cual se están considerando actividades descentralizadas.

III. Enfoque

La Unidad de Recursos Humanos, considerando las necesidades institucionales y características de los servidores, ha elaborado la propuesta de valor "MERCI", con la finalidad de fortalecer la gestión y el desarrollo del recurso humano en la entidad. Sobre el particular, la propuesta considera cinco atributos, entre los que se encuentran:

1. Mejora continua: Se considera este atributo uno de los más importantes, ya que pone énfasis en el cambio constante de los procesos, con la finalidad de hacerlos más eficaces, eficientes y accesible.
2. Equilibrio: Es otro atributo muy importante, dado que el trabajo constituye un elemento esencial para el desarrollo de las personas; sin embargo, también lo es la familia; por lo tanto, es necesario fomentar el equilibrio laboral y familiar en la institución.
3. Retención: Durante el 2019, se ha identificado que el porcentaje de rotación mensual, varía entre 2.33%, siendo el más bajo en el mes de abril, hasta 7.03% el más alto en el mes de diciembre. Por lo tanto, se ha tomado en consideración este atributo en la propuesta de valor, a fin de mejorar cada vez los índices de rotación.
4. Compromiso: El compromiso laboral, se refiere al vínculo de lealtad por el cual los servidores desean permanecer en la institución, debido a la

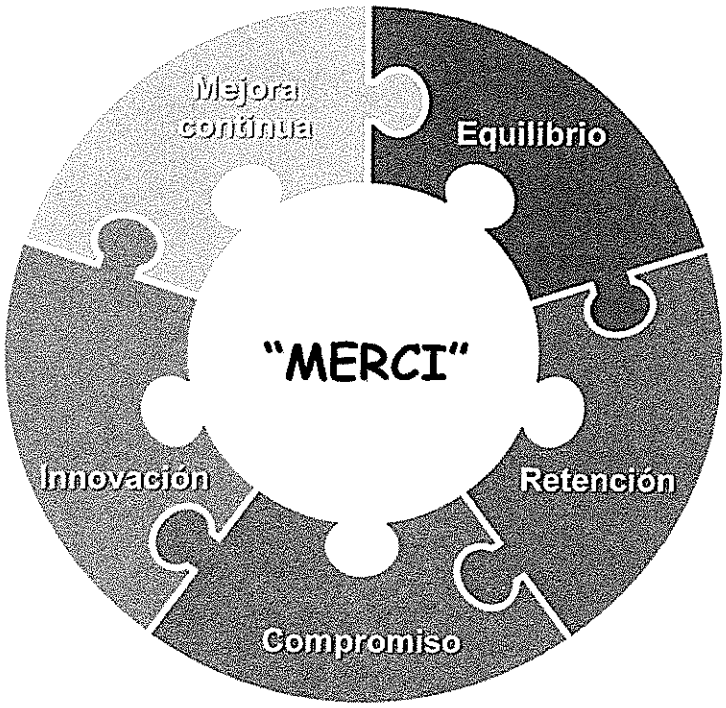
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL - PROGRAMA NACIONAL PAIS - V°B° ROSA MARIBEL RONTOL MESTANZA Bienestar Social

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL - PROGRAMA NACIONAL PAIS - V°B° Abog. LUIS FELIPE RAMÍREZ GUERRERO JEFE DE LA URRHH

motivación, reconocimiento y satisfacción con el trabajo; por lo tanto, se considera que fortalecer este atributo, contribuirá a mejorar los índices de rotación del programa.

5. Innovación: Fomentar la innovación, es fomentar nuevas formas o métodos de hacer las cosas, con la finalidad de obtener procesos modernos y eficientes, por lo tanto, el Programa Nacional PAIS necesita promover un clima de confianza, en la que sus servidores no teman a compartir nuevas ideas para convertir los posibles problemas que se puedan presentar en oportunidades de mejora.

Imagen N° 1: Propuesta de Valor de la Unidad de Recursos Humanos



MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL V°B° ROSA MARIBEL MONTOL MESTANZA Bienestar Social PROGRAMA NACIONAL PAIS

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL V°B° Abog. LUIS FELIPE RAMÍREZ GUERRERO JEFE DE LA URRHH PROGRAMA NACIONAL PAIS

IV. Alcance

Las actividades programadas en el plan de bienestar del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social - PAIS 2020, estará a disposición de los servidores contratados bajo cualquier modalidad contractual. La vigencia del presente, comprende desde el día siguiente de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2020.

El presente Plan es de aplicación de la Unidad Ejecutora 008: Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social-PAIS del Pliego 040: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social para el año fiscal 2020.

V. Base legal

El presente plan se encuentra dentro del siguiente marco normativo:

- Artículo 40 del Reglamento Interno de los/las servidores y servidoras civiles del Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS", aprobado mediante Resolución Directoral N° 170-2019-MIDIS/PNPAIS de fecha 26/12/2019.
- Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas"
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

VI. Objetivos

General:

Contribuir a mejorar el clima laboral y los índices de rotación del personal en la institución, a través de actividades individuales y colectivas orientadas a mejorar la salud física y mental de los servidores, a fin de propiciar un buen ambiente de trabajo, así como mejorar su desempeño laboral.

Específicos:

- Desarrollar acciones preventivas coordinadas con instituciones médicas, para favorecer la calidad de vida de los servidores, lo cual se realizará mediante campañas de salud o actividades de promoción de vida saludable.

- Propiciar espacios de integración, confraternidad y camaradería, a fin de lograr un espíritu de unidad e identificación entre el servidor y la institución, a través de actividades de recreación, deporte y/o cultura.
- Brindar atención y soporte a los servidores a fin de proveer de los beneficios sociales que corresponden, a través de acciones relacionadas a la seguridad social.
- Brindar soporte de asistencia social a los servidores del Programa Nacional PAIS a nivel nacional.

VII. Líneas de acción

La unidad de Recursos Humanos, implementará el plan de bienestar y motivación del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS 2020, a través de tres (03) líneas de acción, con sus respectivas actividades:

6.1. Línea de Acción 01

Acciones de seguridad social y bienestar social

Sus actividades están dirigidas a asegurar el oportuno y correcto acceso a la seguridad social de los y las servidores y sus familias, así como las prestaciones de bienestar social y los beneficios de la cobertura de seguros de Accidentes Personales, Seguro de Formación Laboral - FOLA, y entidades prestadoras de salud (EPS). Se considera las siguientes actividades:

- Asistencia técnica y acompañamiento en tema de EsSalud (Gestiones de subsidios de EsSalud, acreditaciones, inscripciones entre otros).
- Administrar las pólizas de seguros EPS, FOLA y ACCIDENTES PERSONALES.
- Realizar las visitas domiciliarias u hospitalarias según el caso.
- Monitoreo del uso correcto del lactario institucional.
- Acceso a beneficios corporativos de centros culturales, recreativos, etc.

6.2. Línea de Acción 02

Acciones de integración y actividades recreativas

Sus actividades están dirigidas a contribuir al fortalecimiento del clima laboral, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, la participación y goce de beneficios,

así como la eficiencia y efectividad en su desempeño. Se divide en las siguientes actividades:

- Actividades de socio culturales que permita fortalecimiento del Clima Laboral entre los servidores:

  a) Activación por el Día Internacional de la Mujer
  b) Taller de habilidades de comunicación asertiva
  c) Activación de Reconocimiento institucional de los servidores públicos que destacan en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Publica
  d) Jornada de sensibilización hacia la familia
  e) Taller de habilidades blandas entre las y los servidores
  f) Activación "Contigo Perú"
  g) Jornada de Integración entre los servidores del programa sede central
  h) Jornada de Integración entre las y los servidores del programa unidades territoriales
  i) Reto entre unidades: Esta actividad fomentará la competitividad y creatividad, así como la cohesión de los servidores. Se trata de que cada Unidad creará un video casero de máximo 5 minutos, explicando cómo desde su rol contribuye al objetivo del Programa, luego esta unidad retará a otro equipo.

- Actividades de acercamiento entre la Dirección Ejecutiva y las unidades orgánicas y territoriales

  a) Jornada de Cohesión entre los servidores: Reunión del mes con los servidores que cumpleaños.
  b) Directorio Interactivo con los servidores: Espacio que genere la interacción entre cada Unidad y la Dirección Ejecutiva, para conocer las necesidades y propuestas de cada servidor. En la Sede Central será de manera presencial y virtual en las Unidades Territoriales.
- Campañas motivacionales del Código de Ética en la Función Publica
- Actividades de fortalecimiento del compromiso institucional (engagement) del servidor del PNPAIS

6.3. Línea de Acción 03

Prevención y promoción de la salud

Sus actividades están dirigidas a contribuir, a un mayor control de la salud, mediante acciones de prevención logrando identificar los factores de riesgo de una persona sana para prevenir enfermedades en el futuro mediante el chequeo médico anual y acciones de manejo de estrés. Del mismo modo, desarrollar actividades que refuerce el sistema inmunitario (campañas de vacunación). Se divide en las siguientes actividades:

- Chequeo Médico preventivo anual
- Vacunación contra la influenza
- Vacunación contra la Fiebre Amarilla
- Vacunación contra el tétano
- Vacunación contra la hepatitis
- Activación de Pausas Activas
- Activación Libera tu cuerpo y mente del estrés
- Semana de la alimentación saludable: Actividad que consistirá en concientizar a los servidores sobre los buenos hábitos alimenticios, a fin de mejorar su salud. Se realizará a través de mensajes enviados por correo electrónico, charlas, activaciones.
- Escuela de padres: En coordinación de un psicólogo de EsSalud, se gestionará la elaboración de un artículo para ser publicado en la revista trimestral, que contenga consejos sobre la crianza de los hijos.

VIII. Presupuesto

Los recursos presupuestales necesarios para el desarrollo de las actividades con la participación de los servidores a nivel nacional, asciende a S/. 20,000 soles, en la especifica de gastos 2.3.2.7.11.99, según consta en el memorando N° 495-2019-MIDIS/PNPAIS-UPP, remitido por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto.

Las actividades que figuran con costo cero, se gestionarán a través de convenios, o acuerdos interinstitucionales.

IX. Anexos

Programa de Actividades de Bienestar Social 2020 (Ver Anexo N° 01)

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2020

Objetivo General Crear condiciones favorables de calidad de vida para los servidores y servidoras, a fin de fomentar un buen clima laboral, que propicie actividades individuales y colectivas orientadas al mejor desempeño laboral

Objetivo Especifico Brindar al personal espacios continuos y herramientas que permita conciliar la vida laboral con la vida familiar,

Meta 80%

Indicador % de servidores satisfechos

EJES DE ACCION	ACTIVIDADES	OBJETIVO ESPECIFICO	TAREAS	ACTORES	INDICADOR/META ANUAL				PUBLICO OBJETIVO	PERIODO 2020												
					INDICADOR	FÓRMULA	META	PRODUCTO		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	PRESUPUESTO
SEGURIDAD SOCIAL Y BIENESTAR SOCIAL	Asistencia tecnica y acompañamiento en tema de EsSalud.	Realizar las gestiones ante EsSalud, presentando oportunamente los expediente de subsidio, acreditación, afiliación entre otros	Expediente presentados ante EsSalud	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de expedientes presentados oportunamente	(Total de expedientes presentados oportunamente/ Total de expedientes) *100	100%	Servidores atendidos eficazmente	Todo el personal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00
	Administración de las polizas de seguros: EPS, FOLA Y ACCIDENTES PERSONALES	Realizar las coordinaciones y seguimiento permanente de los seguros, a fin de tener actualizada la poliza de seguros con los respectivos beneficiarios.	Reporte mensual de los beneficiarios de las diferentes polizas del programa	Unidad de Recursos Humanos/ Unidad de Administración	Porcentajes de servidores atendidos reportados oportunamente	(N° servidores reportados oportunemnente/ N° servidores atendidos) * 100	100%	Servidores beneficiados con la póliza de seguros.	Todo el personal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00
	Realizar visitas domiciliarias u hospitalarias según el caso	Brindar el apoyo oportuno, de acuerdo a la situación que amerite.	Elaboración de fichas sociales	Unidad de Recursos Humanos	Satisfaccion de los servidores con la visita domiciliaria u hospitalaria	(N° servidores satisfechos/ N° servidores visitados)*100	100%	Servidores satisfechos con las visitas domiciliarias u hospitalarias	Todo el personal			x			x			x			x	0.00
	Monitoreo del uso correcto del lactario institucional	Monitorear el correcto uso y estado del lactario institucional y registro de usuarias.	Implementar fichas de monitoreo y elevar los reportes de uso de lactario	Unidad de Recursos Humanos/ Unidad de Administración	Número de monitoreos realizados	N° de monitoreos realizados	12	Lactario en buen estado para su uso.	Madres usuarias	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00
	Acceso a beneficios corporativos	Gestionar beneficios corporativos en entidades estatales y privadas, que brinden recreación, deporte, etc.	Invitar a diferentes entidades publicas y privadas, que oferten beneficios corporativos a nuestros servidores	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de satisfacción	(N° servidores satisfechos/ N° servidores asistentes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Todo el personal		x				x						x	0.00
ACCIONES SOCIO CULTURALES Y RECREATIVAS	Actividades socio culturales	fortalecimiento del Clima Laboral entre los servidores	Activación por el Día Internacional de la Mujer	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° servidores beneficiados)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Servidoras del programa			x										0.00
			Taller de habilidades de comunicación asertiva por el dia de la secretaria	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° servidores beneficiados)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Secretarias, Asistentes Administrativos				x								1000.00
			Activacion de Reconocimiento institucional de los servidores publicos que destaca en el cumplimiento del Código de Ética	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Todo el personal					x							1500.00
			Taller de habilidades blandas entre las y los servidores, por el dia de la madre y el dia del padre	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Servidores que son padres y madres					x	x						4000.00
			Activación "Contigo Peru"	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Todo el personal							x					500.00
			Jornada de Integración entre los servidores del Programa sede central	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Todo el personal									x				3000.00
			Jornada de Integración entre los servidores del Programa unidades territoriales	Unidades Organicas	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Servidores de las Unidades Territoriales									x	x	x		7000.00
			Actividades de integracion entre los servidores e integrantes de la familia	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Porcentajes de participantes satisfechos												x	0.00
	Actividades de Acercamiento entre la Dirección Ejecutiva y las unidades organicas y territoriales	Generar espacios de integración entere los miembros de las diferentes unidades y la Dirección ejecutiva, asi como generar compromiso con la institución	Jornada de Cohesión entre los servidores	Dirección Ejecutiva/Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de participación	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Participación de la mayor cantidad de servidores de la Sede Central	Todo el personal		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00
			Directorio Interactivo con los servidores	Dirección Ejecutiva/Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de participación	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Participación de la mayor cantidad de servidores del Programa	Todo el personal		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00
	Conciliando el binomio familia - trabajo	Fortalecer el vinculo familiar de los servidores, en el marco del binomio familia - trabajo	Jornada de Sensibilización hacia la familia	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de participación	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores satisfechos con la actividad realizada	Todo el personal		x											3000.00
	Campaña motivacionales del Codigo de Etica en la Función Publica	Reforzar los principios del Código de Ética de la Función Pública.	Campañas de difusion de los principios del codigo de ética en la función publica	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de participación	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Todo el personal					x								0.00
	Actividades de fortalecimiento del compromiso (engagement) del servidor del PNPAIS	Reforzar el sentido de pertenencia de los servidores, destacando los valores institucionales rumbo al bicentenario	Activación que permita reforzar los valores institucionales	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de participación	(N° servidores participantes/ total de servidores convocados)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Todo el personal									x				0.00
PREVENCION Y PROMOCION DE LA SALUD	Chequeo medico preventivo anual	Detectar factores de riesgo que permitan identificar y prever cualquier alteración en la salud del servidor.	Chequeo medico preventivo anual	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores participantes/ total de servidores convocados)*100	50%	Servidores atendidos	Servidores asegurado regular del programa	x	x											0.00
	Vacunación contra la Influenza	Prevenir las enfermedades infectocontagiosas mediante el sistema de vacunacion entre los servidores	Campaña de Vacunacion contra la Influenza	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores participantes/ total de servidores convocados)*100	50%	Servidores vacunados contra la influenza	Todo el personal					x								0.00
	Vacunacion contra la fiebre amarilla		Campaña de Vacunacion contra la Fiebre Amarilla	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores beneficiados	(N° de servidores participantes/ total de servidores del programa)	50%	Servidores vacunados contra la fiebre amarilla	Todo el personal				x									0.00
	Vacunacion contra el tetano		Campaña de Vacunacion contra el tetano	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores beneficiados	(N° de servidores participantes/ total de servidores del programa)	50%	Servidores vacunados contra el tetano	Todo el personal						x							0.00
	Vacunacion contra el Hepatitis		Campaña de Vacunacion contra la Hepatitis	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores beneficiados	(N° de servidores participantes/ total de servidores del programa)	50%	Servidores vacunados contra la fiebre amarilla	Todo el personal						x							0.00
	Activación de Pausas Activas	Promover habitos de vida saludable, a fin de mejorar la salud y bienestar de personal	Activación de pausas activas	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores beneficiados	(N° de servidores participantes/ total de servidores del programa)	80%	Participación de la mayor cantidad de servidores de la Sede Central	Todo el personal sede central		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00
	Activacion Libera tu cuerpo y mente		Tips para alimentación saludable	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores beneficiados	(N° de servidores participantes/ total de servidores del programa)	80%	Servidores vacunados contra la hepatitis	Todo el personal		x											0.00
	Semana de alimentación saludable		Concientización de buenos habitos alimenticios	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores participantes/ total de servidores de la sede central)*100	80%	Participación de la mayor cantidad de servidores de la Sede Central	Todo el personal			x										0.00
	Escuela de padres	Fortalecer el vinculo de padres con los hijos	Publicación de articulos sobre la crianza de los hijos en la revista trimestral	Unidad de Recursos Humanos	Número de articulos publicados en la revista	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*103	4	Publicación de articulos en la revista	Todo el personal					x						x		0.00
																						20000.00

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL
Abog. LUIS FELIPE RAMIREZ GUERRERO
JEFE DE LA URRHH
PROGRAMA NACIONAL PAIS

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL
ROSA MARISEL RONTOL MESTANZA
Bienestar Social
PROGRAMA NACIONAL PAIS

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2020

Objetivo General Crear condiciones favorables de calidad de vida para los servidores y servidoras, a fin de fomentar un buen clima laboral, que propicie actividades individuales y colectivas orientadas al mejor desempeño laboral

Objetivo Especifico Brindar al personal espacios continuos y herramientas que permita conciliar la vida laboral con la vida familiar,

Meta 80%

Indicador % de servidores satisfechos

EJES DE ACCION	ACTIVIDADES	OBJETIVO ESPECIFICO	TAREAS	ACTORES	INDICADOR/META ANUAL				PUBLICO OBJETIVO	PERIODO 2020												
					INDICADOR	FÓRMULA	META	PRODUCTO		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	PRESUPUESTO
SEGURIDAD SOCIAL Y BIENESTAR SOCIAL	Asistencia tecnica y acompañamiento en tema de EsSalud.	Realizar las gestiones ante EsSalud, presentando oportunamente los expediente de subsidio, acreditación, afiliación entre otros	Expediente presentados ante EsSalud	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de expedientes presentados oportunamente	(Total de expedientes presentados oportunamente/ Total de expedientes) *100	100%	Servidores atendidos eficazmente	Todo el personal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00
	Administración de las polizas de seguros: EPS, FOLA Y ACCIDENTES PERSONALES	Realizar las coordinaciones y seguimiento permanente de los seguros, a fin de tener actualizada la poliza de seguros con los respectivos beneficiarios.	Reporte mensual de los beneficiarios de las diferentes polizas del programa	Unidad de Recursos Humanos/ Unidad de Administración	Porcentajes de servidores atendidos reportados oportunamente	(N° servidores reportados oportunemnente/ N° servidores atendidos) * 100	100%	Servidores beneficiados con la póliza de seguros.	Todo el personal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00
	Realizar visitas domiciliarias u hospitalarias según el caso	Brindar el apoyo oportuno, de acuerdo a la situación que amerite.	Elaboración de fichas sociales	Unidad de Recursos Humanos	Satisfaccion de los servidores con la visita domiciliaria u hospitalaria	(N° servidores satisfechos/ N° servidores visitados)*100	100%	Servidores satisfechos con las visitas domiciliarias u hospitalarias	Todo el personal			x			x			x			x	0.00
	Monitoreo del uso correcto del lactario institucional	Monitorear el correcto uso y estado del lactario institucional y registro de usuarias.	Implementar fichas de monitoreo y elevar los reportes de uso de lactario	Unidad de Recursos Humanos/ Unidad de Administración	Número de monitoreos realizados	N° de monitoreos realizados	12	Lactario en buen estado para su uso.	Madres usuarias	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00
	Acceso a beneficios corporativos	Gestionar beneficios corporativos en entidades estatales y privadas, que brinden recreación, deporte, etc.	Invitar a diferentes entidades publicas y privadas, que oferten beneficios corporativos a nuestros servidores	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de satisfacción	(N° servidores satisfechos/ N° servidores asistentes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Todo el personal		x				x						x	0.00
ACCIONES SOCIO CULTURALES Y RECREATIVAS	Actividades socio culturales	fortalecimiento del Clima Laboral entre los servidores	Activación por el Día Internacional de la Mujer	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° servidores beneficiados)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Servidoras del programa			x										0.00
			Taller de habilidades de comunicación asertiva por el dia de la secretaria	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° servidores beneficiados)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Secretarias, Asistentes Administrativos				x								1000.00
			Activacion de Reconocimiento institucional de los servidores publicos que destaca en el cumplimiento del Código de Ética	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Todo el personal					x							1500.00
			Taller de habilidades blandas entre las y los servidores, por el dia de la madre y el dia del padre	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Servidores que son padres y madres					x	x						4000.00
			Activación "Contigo Peru"	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Todo el personal							x					500.00
			Jornada de Integración entre los servidores del Programa sede central	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Todo el personal									x				3000.00
			Jornada de Integración entre los servidores del Programa unidades territoriales	Unidades Organicas	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Servidores de las Unidades Territoriales									x	x	x		7000.00
			Actividades de integracion entre los servidores e integrantes de la familia	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Porcentajes de participantes satisfechos												x	0.00
	Actividades de Acercamiento entre la Dirección Ejecutiva y las unidades organicas y territoriales	Generar espacios de integración entere los miembros de las diferentes unidades y la Dirección ejecutiva, asi como generar compromiso con la institución	Jornada de Cohesión entre los servidores	Dirección Ejecutiva/Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de participación	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Participación de la mayor cantidad de servidores de la Sede Central	Todo el personal		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00
			Directorio Interactivo con los servidores	Dirección Ejecutiva/Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de participación	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Participación de la mayor cantidad de servidores del Programa	Todo el personal		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00
	Conciliando el binomio familia - trabajo	Fortalecer el vinculo familiar de los servidores, en el marco del binomio familia - trabajo	Jornada de Sensibilización hacia la familia	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de participación	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores satisfechos con la actividad realizada	Todo el personal		x											3000.00
	Campaña motivacionales del Codigo de Etica en la Función Publica	Reforzar los principios del Código de Ética de la Función Pública.	Campañas de difusion de los principios del codigo de ética en la función publica	Dirección Ejecutiva, Directivos y Personal	Porcentaje de participación	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Todo el personal						x							0.00
	Actividades de fortalecimiento del compromiso (engagement) del servidor del PNPAIS	Reforzar el sentido de pertenencia de los servidores, destacando los valores institucionales rumbo al bicentenario	Activación que permita reforzar los valores institucionales	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de participación	(N° servidores participantes/ total de servidores convocados)*100	80%	Servidores beneficiados satisfechos	Todo el personal									x				0.00
PREVENCION Y PROMOCION DE LA SALUD	Chequeo medico preventivo anual	Detectar factores de riesgo que permitan identificar y prever cualquier alteración en la salud del servidor.	Chequeo medico preventivo anual	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores participantes/ total de servidores convocados)*100	50%	Servidores atendidos	Servidores asegurado regular del programa	x	x											0.00
	Vacunación contra la Influenza	Prevenir las enfermedades infectocontagiosas mediante el sistema de vacunacion entre los servidores	Campaña de Vacunacion contra la Influenza	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores participantes/ total de servidores convocados)*100	50%	Servidores vacunados contra la influenza	Todo el personal					x								0.00
	Vacunacion contra la fiebre amarilla		Campaña de Vacunacion contra la Fiebre Amarilla	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores beneficiados	(N° de servidores participantes/ total de servidores del programa)	50%	Servidores vacunados contra la fiebre amarilla	Todo el personal				x									0.00
	Vacunacion contra el tetano		Campaña de Vacunacion contra el tetano	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores beneficiados	(N° de servidores participantes/ total de servidores del programa)	50%	Servidores vacunados contra el tetano	Todo el personal						x							0.00
	Vacunacion contra el Hepatitis		Campaña de Vacunacion contra la Hepatitis	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores beneficiados	(N° de servidores participantes/ total de servidores del programa)	50%	Servidores vacunados contra la fiebre amarilla	Todo el personal						x							0.00
	Activación de Pausas Activas	Promover habitos de vida saludable, a fin de mejorar la salud y bienestar de personal	Activación de pausas activas	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores beneficiados	(N° de servidores participantes/ total de servidores del programa)	80%	Participación de la mayor cantidad de servidores de la Sede Central	Todo el personal sede central		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0.00
	Activacion Libera tu cuerpo y mente		Tips para alimentación saludable	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores beneficiados	(N° de servidores participantes/ total de servidores del programa)	80%	Servidores vacunados contra la hepatitis	Todo el personal		x											0.00
	Semana de alimentación saludable		Concientización de buenos habitos alimenticios	Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje de servidores satisfechos con la actividad	(N° servidores participantes/ total de servidores de la sede central)*100	80%	Participación de la mayor cantidad de servidores de la Sede Central	Todo el personal			x										0.00
	Escuela de padres	Fortalecer el vinculo de padres con los hijos	Publicación de articulos sobre la crianza de los hijos en la revista trimestral	Unidad de Recursos Humanos	Número de articulos publicados en la revista	(N° servidores satisfechos/ N° de participantes)*103	4	Publicación de articulos en la revista	Todo el personal					x						x		0.00
																						20000.00

V°B° ROSA MARIBEL NEOLI MESTANZA Bienestar Social PROGRAMA NACIONAL

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL V°B° Abog. LUIS FELIPE RAMÍREZ GUERRERO JEFE DE LA URRHH PROGRAMA NACIONAL PAIS