



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 008-2018-CONCYTEC-OGA

Lima, 27 FEB 2018

VISTO:

El informe N° 207-2018-CONCYTEC-OGA-OP, de fecha 20 de febrero de 2018;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28613 se establece que el CONCYTEC es un organismo público descentralizado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía científica, administrativa, económica y financiera y que constituye un pliego presupuestal;

Que, a través del Decreto Supremo N° 026-2014-PCM se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del CONCYTEC, regulándose en el literal b) del artículo 34, como una función de la Oficina General de Administración, programar, organizar, conducir y supervisar las actividades relacionadas con la aplicación de las normas y procedimientos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos; asimismo, en el literal e) del artículo 36 del mismo cuerpo normativo se dispone que la Oficina de Personal, Unidad Orgánica de la Oficina General de Administración, tiene entre sus funciones supervisar, programar, dirigir y coordinar las actividades orientadas al bienestar del personal;

Que, el artículo 17 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que la administración pública a través de sus entidades deberán diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y sus familiar;

Que, además, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, regula en su numeral 6.1.7 que el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores entorno a las políticas y prácticas del personal; considerándose entre los procesos de dicho subsistema el de Bienestar Social y Clima Organizacional;

Que, con el Informe N° 207-2018-CONCYTEC-OGA-OP la Oficina de Personal del CONCYTEC remite el proyecto de Plan de Bienestar Social correspondiente al año 2018, el mismo que propone actividades que pretenden mejorar la calidad de vida de los trabajadores a través de la integración, motivación laboral, identificación y compromiso con la entidad, entre otros;



Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto emitió el Certificado de Crédito Presupuestario N° 135-2018-OGPP, acreditando con ello la existencia de recursos suficientes para la ejecución de las actividades que propone la Oficina de Personal en el Plan de Bienestar Social;

Que, de la revisión del Plan de Bienestar Social propuesto por la Oficina de Personal se aprecia que se encuentra acorde a la normatividad vigente; además, es necesaria su aprobación para poder contar con un instrumento que contribuya con la adecuada gestión del recurso humano de la Entidad;

Que, conforme lo dispone el literal d) del artículo 34 del Reglamento de Organización y Funciones del CONCYTEC, la Oficina General de Administración tiene como función emitir resoluciones dentro del ámbito de su competencia, encontrándose entre estas programar, organizar, conducir y supervisar las actividades y la aplicación de las normas y procedimientos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28613; el Reglamento del Organización y Funciones del CONCYTEC aprobado por Decreto Supremo N° 026-2014-PCM y la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH;



SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Aprobar el Plan de Bienestar Social del CONCYTEC correspondiente al año 2018, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º.- La ejecución de las actividades programadas y detalladas en el Plan de Bienestar que se aprueba en el artículo anterior están a cargo de la Oficina de Personal del CONCYTEC.

ARTICULO 3º.- Notifíquese la presente Resolución a la Oficina de Personal, a la Secretaría General y se dispone su publicación en el portal de transparencia del CONCYTEC.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE,

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be 'Aida Mónica La-Rosa Sánchez Bayes de López'.

Mg. Aida Mónica La-Rosa Sánchez Bayes de López
Jefe de la Oficina General de Administración
CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA
E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2018



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2018

ÍNDICE

Introducción

- I. Datos Generales
- II. Base Legal
- III. Diagnóstico
- IV. Justificación
- V. Objetivos y Políticas
 - IV.1 Objetivo General
 - IV.2 Objetivos Específicos
 - IV.3 Políticas
- VI. Funciones Principales
- VII. Responsables
- VIII. Líneas de Acción Operacional
- IX. Metodología
- X. Programas y Actividades considerados
- XI. Presupuesto
- XII. Supervisión, Monitoreo y Evaluación



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Introducción

El Bienestar Social es un medio indispensable de complemento y apoyo, proporcionados y financiados por cada institución, para estimular y mantener la fuerza de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y de productividad establecidos por la ley. Los beneficios sociales y laborales surgen como una respuesta a las exigencias de factores del crecimiento, de la actitud modificada del colaborador, de las exigencias de los sindicatos, de los empleadores, de las tendencias sociales y, de la legislación del trabajo.

Según un último estudio se ha revelado que promover el bienestar dentro de una institución laboral va mucho más allá del mejoramiento de la salud física y psicológica de los empleados, mostrando sus verdaderos beneficios en el momento en el que es comprendido de una manera más amplia e integrado adecuadamente dentro de la estrategia global. De acuerdo con la investigación, los empleados tienen 8 veces más probabilidades de sentirse comprometidos y 3.5 de sentirse motivados a ser creativos y a innovar cuando el bienestar es una prioridad dentro del lugar de trabajo.

De lo anterior, surge la importancia del diseño, gestión, implementación y desarrollo del “Plan Bienestar Social – AÑO 2018”, acorde a las políticas estatales y normas que la regulan.

I. Datos Generales

El CONCYTEC es la institución rectora del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica, SINACYT, integrada por la Academia, los Institutos de Investigación del Estado, las organizaciones empresariales, las comunidades y la sociedad civil. Está regida por la Ley Marco de Ciencia y Tecnología N° 28303.

Tiene por finalidad normar, dirigir, orientar, fomentar, coordinar, supervisar y evaluar las acciones del Estado en el ámbito de la Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica y promover e impulsar su desarrollo mediante la acción concertada y la complementariedad



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

entre los programas y proyectos de las instituciones públicas, académicas, empresariales organizaciones sociales y personas integrantes del SINACYT. Para ello, una de las primeras tareas a realizar es la de articular todos los organismos y recursos del sector en función de los objetivos y políticas nacionales de desarrollo establecidos dentro de las leyes que nos rigen y dentro de las políticas señaladas por nuestro actual Gobierno, en particular en el marco del "Plan Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación para la Competitividad y el Desarrollo Humano 2006-2021". Se continuará así, promoviendo la capacidad nacional de generación de conocimientos científicos y tecnológicos, mediante la investigación; conocimientos que puedan ser incorporados a los bienes y servicios que el país debe producir y, en lo posible, exportar.

Visión Institucional

CONCYTEC es reconocido por su liderazgo y capacidad para orientar el desarrollo científico, tecnológico y de innovación en el Perú: y aporta significativamente en la toma de decisiones que contribuyen al desarrollo sostenible.

Misión Institucional

CONCYTEC es el organismo público rector de la ciencia, tecnología e innovación encargado de formular políticas, y de promover y gestionar acciones para generar y transferir conocimiento científico y tecnologías a favor del desarrollo social y económico del país.

Oficina de Personal – Bienestar Social

El Plan de Bienestar Social contempla acciones con la finalidad de desarrollar programas de tipo asistencial, seguridad social, motivación y clima organizacional, prevención y promoción de la salud, recreativo - cultural -deportivo entre otros, a beneficio de nuestros colaboradores que contribuyan a generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de ellos, el mejoramiento de su calidad de vida en equilibrio con su familia; y, además permitan elevar su sentido de pertenencia, su motivación y satisfacción dentro de la Entidad que promuevan un Clima Laboral favorable orientado a la integración de todos los trabajadores bajo cualquier modalidad de contratación. Los objetivos y actividades están programadas de acuerdo a un cronograma que forma parte de este documento, como ANEXO.



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lugar : Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación
Tecnológica - CONCYTEC
Calle Grimaldo del Solar N° 346 - Miraflores. Lima – Perú

Sector : Presidencia del Consejo de Ministros - PCM

Pliego : 114 - Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación
Tecnológica - CONCYTEC

Unidad Ejecutora : Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación
Tecnológica - CONCYTEC

Periodo : Enero – Diciembre 2018

Unidad Orgánica : Oficina General de Administración – Oficina de Personal

Área Operativa : Bienestar Social

Población : Trabajadores y sus familias y pensionistas

II. Base Legal

- Constitución Política del Perú**, (Promulgada el 29 de diciembre de 1993 y vigente el 1 de enero de 1994) - Artículo 2°, *“establece que toda persona tiene derecho: A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar”*.
- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981”** (Aprobado con fecha 23 de junio de 1981), que en su Artículo 2° establece: El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores; y, en su Artículo 6° *“Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los*



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas".

3. **Ley N° 26790**, (Publicada el 17 de mayo de 1997) - **Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA**, establecen como prestaciones económicas los subsidios por incapacidad temporal, maternidad y lactancia y las prestaciones por sepelio; Que, el artículo 9° de la Ley N° 26790 señala: *"Las prestaciones son brindadas mediante los servicios de ESSALUD o de otras entidades, estableciendo los Reglamentos, los requisitos, condiciones y procedimientos pertinentes; El artículo 14° del Reglamento de la Ley 26790 indica que, las prestaciones económicas comprenden los subsidios por incapacidad temporal, maternidad, lactancia y las prestaciones por sepelio, añadiendo que ESSALUD establece la normatividad"*.

4. **Ley N° 27240 - Ley que otorga permiso por Lactancia Materna**, (Publicada el 23 de diciembre de 1999), que en su Artículo 1°.- resuelve que *"la madre trabajadora, al término del periodo post natal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que el hijo tenga como mínimo 6 (seis) meses de edad; Asimismo, la madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho establecido en el párrafo precedente. De otro lado, el derecho que por la referida Ley se otorga no podrá ser compensado ni sustituido por ningún beneficio"*.

5. **Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público**, (vigente 1 de enero de 2005) - Artículo 17°, *"La Administración Pública a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de Bienestar Social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia"*.



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

6. **Ley N° 28542, “Ley de Fortalecimiento de la Familia”**, (Aprobada el 25 de mayo de 2005 y publicada el 16 de junio del mismo año) – que dispone en su Artículo 2.- que para el cumplimiento del objeto de la Ley, el Estado desarrollará entre otras políticas y acciones, las siguientes: “a) La orientación, apoyo y asistencia para el cumplimiento de los fines de la familia: (...) c) La promoción de las responsabilidades familiares compartidas entre el padre y la madre; d) La promoción de la estabilidad de la familia basada en el respeto entre todos sus integrantes; (...) g) La promoción de Escuelas de Padres en instituciones públicas y privadas; h) La promoción de principios y valores familiares a través de materiales educativos y alentando el compromiso de los medios de comunicación; y, (...) n) Promover el establecimiento de servicios de cuidado infantil en los centros laborales públicos y privados”.
7. **Ley N° 28803, “Ley de las Personas Adultas Mayores”** (Publicada el 21 de julio de 2006), que en su Artículo 3° Numeral 2., dispone: “Toda persona adulta mayor tiene, entre otros, derecho a: (...) Recibir el apoyo familiar y social necesario para garantizarle una vida saludable, necesaria y útil elevando su autoestima”.
8. **Ley N° 28983, “Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”** (Publicada el 16 de marzo de 2007), que resuelve en su Artículo 1°.- Del objeto y ámbito de aplicación de la Ley: “La presente Ley tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad”.
9. **Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios**, (Publicado el 28 de Junio del 2008) - Numeral 6.4 del artículo 6° “Establece la afiliación al régimen contributivo que



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

administra ESSALUD. A estos efectos, la contribución tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado".

10. **Ley N° 29561** (Promulgada el 18 de Julio de 2010) - **Establece la continuidad en la cobertura de enfermedades preexistentes en el plan de salud de las Entidades Prestadoras de Salud conocidas también como EPS.** "La ley tiene como objetivo garantizar la continuidad de la cobertura de preexistencias de la capa compleja del plan de salud contratado en las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) para los trabajadores que cambian dicho plan por otro a consecuencia de cambio de EPS o centro laboral. Esta ley podrá ser aplicada solo a los afiliados regulares, asegurados bajo un plan de EPS, estos planes deberán incluir la cláusula de garantía que permita la continuidad de cobertura de diagnósticos preexistentes. Para nuevos trabajadores que deseen hacer efectiva la continuidad de las preexistencias deberán cumplir con la inscripción en el nuevo plan de salud, dentro de los (90) días calendarios posteriores al inicio de su nueva relación laboral.



11. **Ley N° 29783, "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo"** (Publicada el 20 de agosto del 2011), que dispone en su Título Preliminar – PRINCIPIOS, Numeral VI. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD: "Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral". **Nota del autor del presente documento:** Esta función debe ser implementada por la Oficina de Logística. Los representantes sindicales y la Oficina de Personal deben prestar su colaboración.



12. **Ley N° 29973, "Ley General de la Persona con Discapacidad"** (24 de diciembre de 2012), que resuelve en su Artículo 4°. Principios rectores de las políticas y programas del Estado, "Numeral 4.2 Los distintos sectores y niveles de gobierno



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

incluyen la perspectiva de discapacidad en todas sus políticas y programas, de manera transversal”

13. **Ley N° 29849 - Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057,** *(Publicada el 06 de Abril del 2012)* - Literales g), h), j) y k) del artículo 6°, *“Otorga derecho laborales (...) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias (...) Gozar de los derecho a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (...) A afiliarse a un régimen de pensiones, (...) A afiliarse al régimen contributivo que administra ESSALUD. (...) cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico por licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo (...), debiendo asumir la entidad contratante diferencia entre la prestación económica de ESSALUD y la remuneración mensual del trabajador”.*



14. **Ley N° 29896,** *(Publicada el 7 de julio de 2012)* – **Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna,** *“Se precisó que en adelante la referida implementación se llevará a cabo no sólo en las instituciones del sector público sino también en el sector privado”.*



15. **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil,** *(Publicada el 4 de julio de 2013)* – Artículo II. *“La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran”.*



16. **Ley N° 30367 - Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso,** *(Publicada el 25 de noviembre de 2015), que*

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

en su artículo 1. resuelve: modificación del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728; modificase el inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los términos siguientes: *“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) e) el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”*.

- 17. Decreto Supremo N° 009-97-SA,** (Aprobado el 8 de setiembre de 1997) - **Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud,** *“que establece en su Artículo 3.- El Seguro Social en Salud otorga cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios, para la preservación de salud y el bienestar social. Está a cargo del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) y se complementa con los planes de salud brindados por las Entidades Empleadores ya sea en establecimientos propios o con planes contratados con EPS debidamente constituidas. Su funcionamiento es financiado con sus propios recursos. El IPSS está autorizado para realizar, directa o indirectamente, programas de extensión social para la atención de no asegurados de escasos recursos, de acuerdo con la reglamentación sobre la materia”*.

- 18. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057,** (25 de noviembre de 2008) - Artículos 9° y 10°, *“que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y, establece Afiliación al régimen contributivo de ESSALUD”*.



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

19. Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, que aprueba modificaciones al **Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios**, (27 de julio 2011) – En su Artículo 8-A, “se establece el permiso por lactancia materna y licencia por paternidad”.
20. Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Publicado el 25 de abril de 2012), que en su **Artículo 1.- resuelve**: “El presente Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales”. **Nota del autor del presente documento**: (Esta función debe ser implementada por la Oficina de Logística. Los representantes sindicales y la Oficina de Personal prestarán su colaboración).
21. Decreto Supremo N° 026-14-PCM - Reglamento de Organización y Funciones – ROF del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – **CONCYTEC** (Publicado el 5 de abril de 2014) - Artículo 33°.- “La Oficina General de Administración es el órgano de apoyo encargado de administrar y proveer a los órganos y unidades orgánicas de la Institución de los recursos humanos, materiales, económicos y financieros necesarios para asegurar una eficiente y eficaz gestión institucional. Depende jerárquicamente de la Secretaría General.
- Además, en su Artículo 36°.- dispone que la Oficina de Personal es la unidad orgánica de la Oficina General de Administración, responsable de proponer y ejecutar las políticas, estrategias, normas y procesos relacionados con la planificación, selección, contratación, remuneración, integración, desarrollo, bienestar, evaluación, atención y asistencia del personal. Gestiona el Sistema



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

de Recursos Humanos; y, en su literal e) "Supervisar, programar, dirigir y coordinar las actividades orientadas al bienestar del personal".

22. **Decreto Supremo N° 008-2012-SA**, (Publicado el 1 de noviembre de 2012) **Aprueban Reglamento de la Ley N° 29561, Ley que establece la continuidad en la cobertura de preexistencias en el plan de salud de las Entidades Prestadoras de Salud.** "Según el Artículo 2 de la Ley N° 29561 se define *preexistencia* a cualquier condición de alteración del estado de salud diagnosticada por un profesional médico colegiado, conocida por el titular o dependiente y no resuelta en el momento previo a la presentación de la declaración jurada de salud".
23. **Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, (Publicado el 13 de junio de 2014) - Numeral 3.7 del artículo 3° "Las oficinas de Recursos Humanos actúan sobre siete (7) subsistemas, en el que se incluye el **proceso de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales** considerándose a **Bienestar Social** como un subsistema mediante el cual la Presidencia del Consejo de Ministros establecerá políticas y prácticas de bienestar social hacia sus servidores civiles".
24. **Decreto Supremo N° 002-2016-TR** (Publicado el 9 de marzo de 2016) - **Adecua las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, que en su Artículo 1.- Modificación del Reglamento de la Ley N° 26644 establece:** "Modifíquense el artículo 2; el segundo párrafo del numeral 4.1. del artículo 4 y el artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2011-TR; los que quedan redactados de la siguiente manera: "Artículo 2.- Descanso por maternidad: Es el derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de la gestación que le



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

permite gozar de noventa y ocho (98) días naturales de descanso distribuido en un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso prenatal y un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso postnatal.

25. **Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP**, *(Publicado el 9 de febrero de 2016)*, **“Decreto Supremo que desarrolla la Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna”**, y en su Artículo 1° resuelve: *“Los centros de trabajo del sector público y del sector privado, donde laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil deben contar con un lactario, el cual, es un ambiente apropiadamente implementado para la extracción y conservación adecuada de la leche materna durante el horario de trabajo, que reúne las condiciones mínimas que garantizan su funcionamiento óptimo como son: privacidad, comodidad e higiene; así como el respeto a la dignidad y la salud integral de las mujeres beneficiarias, y la salud, nutrición, crecimiento y desarrollo integral del niño o niña lactante, hasta los dos primeros años de vida”.*



26. **Decreto Supremo N° 003-2016-MIMP - “Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016 - 2021”** y constituye la **Comisión Multisectorial Permanente encargada del seguimiento y fiscalización de las acciones de implementación del Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016 – 2021”** *(Publicado el 12 de marzo de 2016)* - Artículo 2.- dispone que *“Los/las Ministros/as de Estado y las máximas autoridades de las entidades públicas involucradas en el “Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021”, en el ámbito de sus competencias, adoptarán las medidas necesarias para su ejecución y velarán por su cumplimiento, pudiendo dictar para ello lineamientos específicos”.*



27. **ACUERDO N° 58-14-ESSALUD-2011 - CONSEJO DIRECTIVO** *(DÉCIMA CUARTA SESIÓN ORDINARIA Lima, 19 de julio de 2011)*, **Aprueban Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas**, que en su Artículo 2°.- Alcance - establece: *“El*



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

presente Reglamento es de aplicación para el otorgamiento de las prestaciones económicas correspondientes a los asegurados regulares, asegurados agrarios y otros que se determinen por Ley o Acuerdo de Consejo Directivo”.

28. **Resolución de Gerencia General N° 619-GG-ESSALUD-2012**, (Publicada el 3 de diciembre de 2012), que resuelve aprobar la **Directiva N° 08-GG-ESSALUD-2012 “Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas”**, que tiene por OBJETIVO “Establecer las normas y procedimientos complementarios al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas aprobado mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 058-14-ESSALUD-2011”, Asimismo, la FINALIDAD de la Directiva es “Brindar a las entidades empleadoras, asegurados y beneficiarios, un instrumento normativo que facilite el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones relacionadas al otorgamiento de prestaciones económicas. Asimismo, regular el otorgamiento de las prestaciones económicas por parte del personal operativo y profesionales de la salud”.



29. **Resolución de Presidencia N° 105-2013-CONCYTEC-P** (Aprobada el 24 de julio de 2013) - **Reglamento Interno de Trabajo (RIT) del CONCYTEC**, modificado mediante Resolución de Presidencia N° 082-2015-CONCYTEC-P y 004-2016-CONCYTEC-P, que establece en el inciso I) del artículo 62° como obligaciones del CONCYTEC, lo siguiente: “...Fomentar el compañerismo y la concordia entre los servidores, promoviendo y apoyando actividades culturales, deportivas y/o recreativas, conforme al Plan de Bienestar que la Oficina General de Administración, debe elaborar anualmente...”.



30. **Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE**, (10 de noviembre de 2014) - que aprueba la **Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”**, que en su Disposición Específica 6.1.7. establece el **Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales**, y en el Numeral ii., Literal c., “concierta que



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

existen cinco (5) procesos, dentro de los cuales está el de **Bienestar Social**: el mismo que 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. De otro lado, en el mismo acápite se mencionan los **Productos esperados**: Plan de bienestar social, convenios con instituciones para facilidades del servidor civil, evaluación de satisfacción de las actividades sociales, entre otros".

31. **Resolución de Gerencia General N° 1311-GG-ESSALUD-2014**, (Publicada el 9 de febrero de 2015), que resuelve aprobar la **Directiva de Gerencia General N° 015-GG-ESSALUD-2014 "Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en ESSALUD"** y dispone **MODIFICAR**: "el literal e) del punto 6 de los conceptos de referencia establecidos en la Directiva N° 08-GG-ESSALUD-2012, "Normas complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas", aprobada por Resolución de Gerencia General N° 619-GG-ESSALUD-2012; el literal c) del numeral 7.1.1; el literal b) del numeral 7.1.2; el sexto, séptimo y octavo párrafo del numeral 8.1.3; el literal b) del numeral 8.1.5; **DEJAR SIN EFECTO el numeral 9, Incapacidades Temporales Prolongadas; la Directiva N° 16-GG-ESSALUD-2001; la Resolución de Gerencia General N° 225-GG-ESSALUD-2002; la Directiva N° 06-GG-ESSALUD-2009; el Manual de Auditoría de Certificaciones Médicas; el Formulario 8004; el Formulario N° 04; y todo aquello que se oponga a lo dispuesto en la presente Resolución. DEJAR SUBSISTENTES todos los demás extremos de la Directiva N° 08-GG-ESSALUD-2012, "Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas", aprobada por Resolución de Gerencia General N° 619-GG-ESSALUD-2012; y, DISPONER que la Directiva aprobada con la presente Resolución entrará en vigencia a los sesenta (60) días contados desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", excepto los numerales 6.2.1.5.7 y 6.2.1.5.8 de la citada Directiva, que regulan la emisión del**



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CITT electrónico, el cual entrará en vigencia desde el día siguiente de la aprobación de la presente Resolución".

32. Resolución de Gerencia General N° 518-ESSALUD-2016 *(Aprobada el 27 de abril de 2016)* que aprueba la **Directiva N° 09-ESSALUD-2016 "Pago de Subsidio por Maternidad"**

33. Resolución de Presidencia N° 023-2018-CONCYTEC-P, *(Publicada el 17 de febrero de 2018)*, **que modifica la Res. N° 001-2018-CONCYTEC-P**, que delegó facultades en diversos funcionarios del CONCYTEC, con la *"finalidad de garantizar una adecuada gestión administrativa que permita al CONCYTEC cumplir debidamente sus funciones en materia de recursos humanos, realizando diversas acciones orientadas a lograr el bienestar de sus trabajadores, resulta pertinente delegar en la Oficina General de Administración determinadas funciones asignadas al Titular del Pliego"*,

34. Reglamento Interno de Trabajo del CONCYTEC, aprobado mediante Resolución de Presidencia N° 105-2013-CONCYTEC,P, modificado por las Resoluciones de Presidencia N° 140-2013, 082-2015 y Resolución de Presidencia N° 004-2016-CONCYTEC-P *(Publicada el 20 de enero de 2016)*.

Diagnóstico

Los Recursos Humanos institucionales constituyen el elemento más importante del CONCYTEC, son piezas fundamentales que enriquecen las necesidades existentes en la entidad, dado que a través de sus labores, cuando estas son desarrolladas con eficiencia y eficacia, se pueden alcanzar los niveles de productividad proyectados, sin dejar de lado la orientación que deben recibir por parte de los funcionarios y directivos, entre otros; asimismo, la transparencia que debe existir en los objetivos establecidos desde el inicio de la administración.

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Es importante mencionar que actualmente se puede observar el grado de resistencia expresado por algunos colaboradores generado ante el desconocimiento de las nuevas propuestas de trabajo dadas por el personal de nuevo ingreso o el temor ante los posibles cambios generados por ellos, así como los resultados al implementarlos.

Además, es necesario conformar equipos de trabajo que estén integrados por personas con un alto nivel de conocimiento de la situación existente, que permitan diseñar en conjunto con personal de recién ingreso, áreas de trabajo, alianzas estratégicas encaminadas a un objetivo en común, donde puedan verse enriquecidas ambas partes compartiendo los conocimientos existentes y las nuevas tendencias de trabajo diseñadas.

El personal debe ser valorado permanentemente, apreciarse y resaltar el tiempo que ha ofrecido a la institución. Es indispensable comprender que la trayectoria de cada una de estas personas dentro de la entidad no puede ser reemplazada o sustituida con cada cambio de administración, las competencias desarrolladas tienen valor adicional que enriquece estas áreas de trabajo y no existen factores de medición comparables con esto.

Todo colaborador, cualquiera que sea su nivel organizacional es merecedor del reconocimiento por el esfuerzo y la dedicación ofrecidos a la institución; dado que la mayoría es consciente del compromiso que tienen de manera individual y con la administración, además del nivel de responsabilidad que tiene su labor ante el cumplimiento de los planes nacionales; por esto, es necesario que se les demuestre *¿cuál es su valor?* y *¿cuál es su verdadera función dentro de cada una de estas instancias?*.

Es indispensable reconocer que el CONCYTEC es un lugar de trabajo que debe promover de manera constante la ideología de un servicio de alta calidad, de un trato cordial y de un desempeño expedito que cubra las necesidades de los trabajadores y su familia. *¿Pero cuáles son las tácticas para lograrlo?* Para iniciar este trabajo es necesario: realizar una revisión del nivel de motivación existente dentro de la institución; también se requiere diseñar espacios de diálogo que promuevan la integración de todos los miembros que conforman estas áreas de trabajo, estimular los trabajos en equipo y la comunicación abierta, entre otros.



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los ingredientes necesarios para fortalecer y enaltecer las labores de los colaboradores no están en las manos de una sola persona, está en la dedicación y la disposición de cada uno de ellos, sin dejar de lado que para lograrlo se requiere el apoyo de la Alta dirección.

Es por ello que a través del presente Plan de Bienestar Social se pretende establecer que resulta prioritario brindarles a todos los trabajadores sin excepción, las mejores condiciones de trabajo para su realización personal, familiar y laboral. De ser alcanzado contribuiría a mejorar el clima laboral tan necesario para un mejor desempeño y mayor productividad institucional.

En dicho contexto, es necesario precisar que en el aspecto de la salud, existen factores de riesgo motivados por la intensa jornada laboral, los niveles de incertidumbre y tensión emocional, el estrés, así como la implantación de la integración del trabajo en equipo, los que generan niveles de productividad que podrían ser mejorados.

Como se dijo anteriormente, siendo el personal parte importante de una familia, y que el bienestar de esta es trascendental para el trabajador, se hace necesario fortalecer las acciones que contribuyan al desarrollo de las personas y de la familia como seres humanos y que se fortalezcan las capacidades laborales de los colaboradores para el mejor desempeño de las funciones institucionales.

Por lo antes expuesto, el Plan de Bienestar Social Año 2018 contempla cuatro (4) áreas, las cuales son: (1) Área Recreativa y Deportiva; (2) Área Cultural; (3) Área Social; y, (4) Área de Promoción y Prevención de la Salud, en las que se ha venido realizando acciones de carácter social.

Justificación

El presente Plan de Bienestar Social refiere en forma metódica, el desarrollo de diferentes Objetivos y Actividades propias de la Institución, que brinde un buen equilibrio entre la vida Laboral, Personal y Familiar con la finalidad de ayudar a optimizar el rendimiento y la productividad para el logro de todos los objetivos de las funciones de los Colaboradores y de



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

la Institución y principalmente contribuir a una mejor calidad de vida de los servidores y su entorno familiar, brindándoles una atención íntegra, individual y familiar.

El bienestar laboral está íntimamente relacionado con el CLIMA LABORAL. La Oficina General de Administración, a través de su Oficina de Personal con su Asistente Social debe conocer el escenario en términos de clima laboral, de esa forma, podrá ajustar programas de bienestar social institucional para apuntalar debilidades, capacitar –cuando se necesite- o bien detectar a tiempo alguna insatisfacción, especialmente en personas que son consideradas "talentos" dentro de la organización.

Las personas pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo, hecho que hace relevante la implementación de un área de bienestar social en las instituciones, con el fin de lograr armonía física y emocional en los colaboradores y sus familias.

Sin embargo, diferente a lo que se puede creer, desarrollar este tipo de programas (Plan de Bienestar Social) en las instituciones es un beneficio de doble vía, que al final también se verá reflejado en los buenos resultados y en las ganancias de la entidad. De allí la importancia de estructurar e invertir recursos en el área de Bienestar Social del CONCYTEC y de las entidades en general.

Así lo reveló un estudio realizado por la firma Right Management sobre la importancia del bienestar social (laboral). La investigación The Wellness Imperative (El Imperativo del Bienestar), muestra cómo, cuando una organización hace del área de bienestar una prioridad, los colaboradores como se dijo en un párrafo anterior, llegan a ser hasta ocho veces más comprometidos que en las empresas donde solamente importan los resultados, cuenta Montoya. Además de estar un 3.5 % más motivados a ser creativos e innovar.

Al crear iniciativas pensadas en el empleado y su núcleo familiar, la Oficina General de Administración a través de su Oficina de Personal y su Asistente Social está cuidando su mayor activo. Supliendo las necesidades de sus colaboradores, fomenta en ellos un excelente desempeño, genera mayor sentido de pertenencia con la Institución, disminuye el ausentismo laboral, mejora el ambiente entre los compañeros, aminora los costos por reemplazos o rotación de personal, retiene talento valioso y conserva el prestigio de la institución como un buen lugar para trabajar.



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Para los colaboradores son varios los beneficios que genera un área de bienestar social empoderada. Mejoran su calidad de vida, presentan menos problemas de salud, personal, laboral y familiar, una curva de aprendizaje y consistencia en su carrera laboral, dice Montoya.

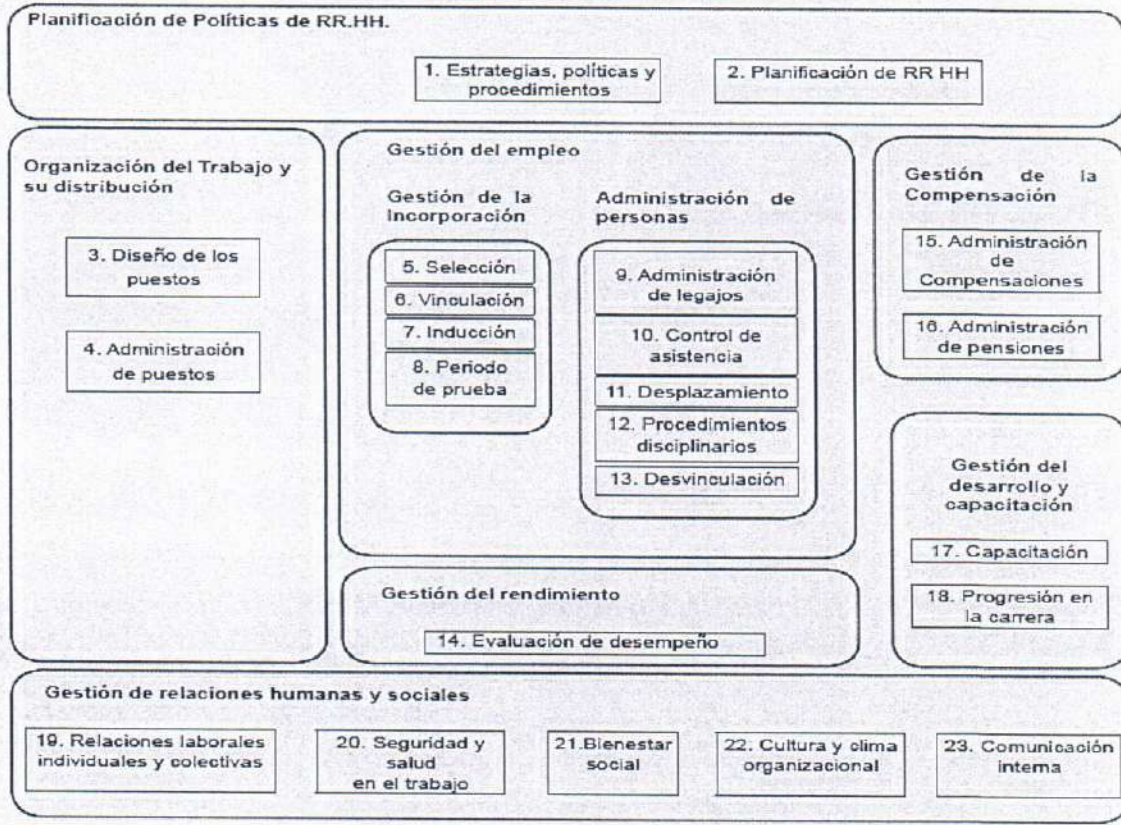
Repetimos que hacer que las personas se sientan felices en su lugar de trabajo genera al interior de la institución un valor agregado, atractivo para atraer y retener a los mejores empleados.

Finalmente debemos destacar que la justificación del presente Plan de Bienestar Social se sustenta legal y administrativamente en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, que aprobó la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada, "*Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en la entidades públicas*", cuya finalidad es estandarizar y alinear los procesos y los productos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, lo cual contribuye al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la Administración Pública, para cuyo efecto cuenta con el siguiente esquema:



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

ÁMBITO DE ACCIÓN DE LAS ORH RESPECTO DE LOS SUBSISTEMAS DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS



Asimismo, respecto de **Cultura y Clima Organizacional** refiere que este proceso comprende la gestión de Cultura Organizacional, la cual representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. Incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.

Por otra parte, señala que el Clima Organizacional se encuentra orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo. Comprende el compromiso de la Alta Dirección para el desarrollo de este proceso, la



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.

V. Objetivos y Políticas

La función del Bienestar Social (laboral) es un conjunto de servicios "Entidad - Trabajador y su Familia", en forma gratuita o semigratuita para satisfacer sus necesidades básicas. Los beneficios recibidos por parte del trabajador, no constituyen remuneración. El pagado en dinero es una remuneración y es proporcional a la importancia del cargo ocupado. Los Beneficios Sociales (laborales), es común a todos los empleados, independientemente del cargo que ocupan.



V.1 Objetivo General

Garantizar y articular la mejora de la calidad de vida de los colaboradores del CONCYTEC y sus familias, a través de programas que fomenten la motivación laboral, integración, identificación, compromiso y desarrollo integral de cada trabajador.

En cuanto a su objetivo Bienestar Social en cada institución se ven cada día enfrentadas a la necesidad de ofrecer servicios como: Asistencia Recreativa y Cultural y otros, a sus trabajadores y familiares, para el manejo de diferentes problemas de tipo: Emocional, Financiero (Cooperativas), Alcoholismo, Drogadicción, Estrés y similares (Charlas).



V.2 Objetivos Específicos

1. Impulsar programas de promoción, prevención y atención, coordinadas con instituciones, que propicien el cuidado de la salud física y emocional de los servidores y sus familias.
2. Gestionar programas de integración, confraternidad y camaradería a fin de lograr un espíritu de unidad e identificación entre el servidor y el CONCYTEC, a través de actividades de recreación, deporte y cultura.



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

3. Propiciar un clima organizacional favorable y la identificación institucional a los servidores del CONCYTEC mediante estímulos, reconocimientos, premios y reuniones de camaradería y confraternidad en fechas conmemorativas o significativas.
4. Brindar asistencia social a los servidores del CONCYTEC.
5. Establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento. Brindar atención y soporte a los servidores a fin de proveer de los beneficios sociales que le corresponden a través de acciones relacionadas a la seguridad social en el Marco de la Modernización de la Salud.
6. Promover la Lactancia materna entre las servidoras del CONCYTEC y velar por el cumplimiento de la normativa vigente respecto del uso adecuado del lactario institucional y del otorgamiento del permiso para la lactancia.

V.3 Políticas

- a) Mejorar el nivel de vida de los trabajadores, elevando sus niveles de satisfacción, efectividad e identificación con las funciones y procesos de servicio de la institución.
- b) Considerar al trabajador, cualquiera sea su régimen laboral, como elemento básico de la Entidad, priorizando su bienestar personal, contribuyendo a su satisfacción y motivación para el éxito de los Objetivos Institucionales.
- c) Promover espacios para una atención personalizada a fin de dar solución a los problemas que afecten a los trabajadores, evitando que estos incidan en la eficiencia del trabajo.
- d) Desarrollar acciones de motivación y estímulo personal en cuanto a mejorar la calidad del ambiente laboral, que contribuya a que se reduzcan los conflictos laborales.
- e) Fortalecer los mecanismos de alianzas estratégicas que permitan contar con financiamiento disponibles de la institución y acopio de otros recursos para atender los objetivos y actividades considerados en el Plan de Bienestar Social.



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

VI. Funciones Principales de Bienestar Social

- a) Planificar, coordinar y evaluar, programas de bienestar social, recreación, deporte, vacaciones útiles y otros, en beneficio de los trabajadores y sus familiares, para los cual deberá presentar el Plan Anual de Bienestar Social.
- b) Promover el desarrollo de actividades de prevención de enfermedades, educación sanitaria y alimentaria, en beneficio de los trabajadores.
- c) Promover actividades culturales y de capacitación relacionadas con servicio social y laboral en beneficio de los trabajadores.
- d) Realizar estudios e informes sociales sobre la realidad socio-económica de los trabajadores, ejecutando acciones de visitas domiciliarias con fines de detectar su problemática y proporcionar la atención que corresponda, según sea el caso.
- e) Gestionar consultas médicas y realizar trámites de subsidios, licencias y otros, ante las Entidades correspondientes.
- f) Realizar visitas domiciliarias en caso de enfermedad que conlleve a la inasistencia del trabajador(a) al centro laboral.
- g) Coordinar con instituciones públicas y privadas la aplicación de programas de bienestar social y asistencia.
- h) Programar horarios de visitas a los pensionistas del Decreto Ley N° 20530, de acuerdo con su estado de salud.
- i) Supervisar, evaluar e informar sobre el cumplimiento de los Términos de Referencia, Bases y Contratos del Programa de Asistencia Médica Familiar, del Concesionario del Comedor Cafetería, y participar en los Comités nombrados para todos aquellos aspectos relativos al bienestar social y laboral de los trabajadores del CONCYTEC.
- j) Las demás funciones que le asigne el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

VII. Responsables

Oficina de Personal a través de la Asistenta Social.

VIII. Líneas de Acción Operacional

Estas se concentran en las áreas siguientes:

- **Asistenciales:** Los que suministran al trabajador y a su familia seguridad y protección en casos imprevistos. Ejemplo de esta clase de beneficios son: • Asistencia médico-hospitalaria, Seguro Médico Familiar • Servicio odontológico, • Seguro de vida.
- **Recreativas:** Son las condiciones de diversión y descanso para los trabajadores y su familia. Estos beneficios, además de cubrir necesidades fisiológicas, se dirigen a satisfacer necesidades de reconocimiento y aceptación social. Ejemplo de las actividades: Deportivas, Culturales, Promociones y Excursiones.
- **Culturales:** Son los que ofrecen la oportunidad de creación y expresión artísticas. Como: Música, Ambiente, etc.
- **Social:** Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.
- **Salud Ocupacional:** Se pretende brindar un conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

grupos ocupacionales (Funcionarios, Directivos, Profesionales, Técnicos y Auxiliares, promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.

- **Complementarias:** Son aquellas que suministran ciertos servicios que de otra manera tendrían que ser obtenidos por el trabajador directamente. Ejemplo de estos beneficios son: Transporte, Restaurante contratado o contar con un Comedor-Cafetería Institucional, Estacionamientos, Guarderías infantiles, etc.

Estos beneficios constituyen un complemento a la remuneración económica y son ofrecidos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

IX. Metodología

La metodología desarrollada contempla el uso de técnicas sociales, tales como: chequeos médicos, campañas, talleres, eventos, jornadas, entre otros.

Para el logro y éxito de los objetivos de bienestar social, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, se ha trabajado en las áreas anteriormente señaladas, las cuales enmarcarán las actividades programadas para los trabajadores y su núcleo familiar para el año 2018.

La participación de los trabajadores es importante a lo largo de todo el proceso de gestión, identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

Finalmente, Bienestar Social deberá realizar la evaluación y seguimiento a los programas en ejecución, a fin de verificar la eficacia de los mismos; y, de ser el caso analizar su modificación o continuidad.



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

X. Programas y Actividades considerados

Están consideradas en el ANEXO 1 que forma parte del presente.

XI. Presupuesto

Para efectos del desarrollo de la ejecución del Plan de Bienestar y Clima Laboral, se tiene estimado un gasto de S/. 153,600.00 (Ciento Cincuenta y Tres Mil Seiscientos Soles), que redundará en beneficio de todos los colaboradores del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC).

El detalle a continuación:



CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
Oficina de Personal

ANEXO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL - AÑO 2018

PROGRAMAS	OBJETIVO	ACTIVIDADES	DETALLE DE ACTIVIDADES	BENEFICIARIOS OBJETIVO	MEDIDA DE EVALUACIÓN Y CONTROL	META	I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE			COSTO			
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC				
PROGRAMAS																						
1. PROGRAMA DE ASISTENCIA SOCIAL	Transmitir sentimientos de solidaridad y soporte de asistencia social a los servidores y/o familiares de los servidores	VISITAS	1. Acompañamiento en caso de fallecimiento de servidores y/o familiar directo	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057, Pensionistas, familia y Praxicantes	Informe	11	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,100.00		
2. PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD	Velar por la salud del trabajador y su familia. llevando a cabo programas de prevención de salud para evitar o controlar a tiempo las enfermedades que pongan en riesgo su salud.	CAMPAÑAS, CHEQUEOS, DESPISTAJES A SERVIDORES,	1. Campaña de Detección de Hipertensión Arterial.	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057 y familia	chequeo	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00		
			2. Campaña de Detección de Cáncer de Piel y Lunares	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Campaña	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	
			3. Campaña de Nutrición Integral	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057 y familia	Campaña	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	
			4. Campaña de Vacunación contra la influenza.	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057 y familia	Campaña	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	
			5. Campaña de Detección y prevención de Enfermedades Oculares	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057 y familia	Campaña	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	
			6. Campaña de Descarte de Diabetes y Control de Glucosa	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057 y familia	Campaña	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0.00	
			7. Campaña de Detección Precoz de Osteoporosis	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057 y familia	Campaña	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.00	
			8. Charla de Estrés Laboral	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057 y familia	Taller	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0.00
			9. Charla de Primeros Auxilios Básicos.	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057 y familia	Charlas	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0.00
			10. Talleres para una alimentación saludable.	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Informe	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0.00
			11. Realizar capacitaciones sobre Primeros Auxilios a los responsables de los botiquines.	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Informe	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00
		11. Mantenimiento de botiquines.	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Campaña	2	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	800.00	
3. PROGRAMA DE MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL	Impulsar acciones que contribuyan a lograr un clima organizacional favorable, promoviendo actividades motivacionales en fechas conmemorativas, e incentivando a los servidores a participar de reuniones de camaradería e integración.	CAMPAÑA DE PROMOCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA	1. Realizar actividades de sensibilización mediante boletines por correo electrónico y charlas informativas de los beneficios de la lactancia materna	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Comunicado / Taller	6	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0.00		
			1. Realizar sesiones de gimnasia laboral a todo el personal que permita propiciar en nuestros servidores un personal más saludable, con mayor motivación y compromiso para con su quehacer profesional y, asimismo, liberar las tensiones y el estrés y así mejorar sus capacidades dinámicas.	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Informe	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3,900.00
		2. Conferencia: Desarrollo de Liderazgo, Marca Personal (8 de marzo)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Charla	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8,000.00	
		3. Manejo de las Habilidades Emocionales y Sociales en las Labores Secretariales (26 de abril)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Taller	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8,700.00	
		4. Los Roles de la Madre Trabajadora Actual (11 de mayo)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Taller	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18,000.00	
		5. Los Valores como Soporte en la Gestión interna y externa por parte de los Servidores Públicos y premiación al Mejor Empleado Público y por Asistencia y Puntualidad, para promover la práctica de los valores positivos contenidos en el Código de Ética de la Función Pública; lo que redundará en beneficio de la Ciudadanía en General" (29 de Mayo)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Taller (Dinámica) Reconocimiento	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35,000.00
		6. La Responsabilidad Actual del Padre en el Espacio Familiar (15 de junio)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Taller	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,500.00
		7. Rol del Ciudadano Peruano en "Fiestas Patrias" (26 de julio)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Taller	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	23,000.00
		1. Efectuar seis talleres de integración de máximo 40 personas por grupo, cada dos meses, con los servidores que cumplen años en el periodo con la finalidad de impulsar en los servidores la nicolerapia como estrategia para el manejo y equilibrio de emociones y mejorar el clima organizacional.	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Informe	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	6,000.00
		2. Publicar saludos de onomásticos a los servidores de cada mes.	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Tarjetas impresas y/o Virtuales	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.00
		3. Taller Identidad y Compromiso con mi Segundo Hogar: El CONCYTEC (6 de noviembre)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Taller	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5,000.00
		4. Ceremonia de Reconocimiento a los servidores pesanteros por límite de edad.	Servidores D. Leg. 728	Reunión	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5,000.00
1. Día del (la) Abogado (a) - (7 de abril)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Tarjetas Virtuales	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00		
2. Día del (la) Economista - (8 de abril)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Tarjetas Virtuales	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00		
3. Día del (la) Secretaria (a) - (26 de abril)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Tarjetas Virtuales	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00		
4. Día del (la) Psicólogo (a) - (30 de abril)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Tarjetas Virtuales	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00		
5. Día del (la) Archivero (a) - (10 de mayo)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Tarjetas Virtuales	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00		
6. Día del (la) Ingeniero y Arquitecto (a) - (8 de junio)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Tarjetas Virtuales	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00		
7. Día del (la) Trabajador (a) Social - (25 de julio)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Tarjetas Virtuales	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00		
8. Día del (a) Contador (a) Público - (11 de setiembre)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Tarjetas Virtuales	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0.00		
9. Día del (a) Periodista - (1 de octubre)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Tarjetas Virtuales	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0.00		
10. Día del (a) Sociólogo (a) (9 de diciembre)	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Tarjetas Virtuales	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.00		
11. Como Impulsar la Mejora del Clima Laboral en el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Jornada de Integración	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	27,000.00		
12. Concurso navideño de nacimientos y adomos	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Evento de integración	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.00		
4. PROGRAMA RECREATIVO, DEPORTIVO	Desarrollar actividades recreacionales y deportivas a fin de propiciar espacio de integración entre los servidores de nuestra institución como medio para mantener un estado óptimo de salud mental, física y espiritual.	EVENTO DEPORTIVO	4. Ejecución del evento deportivo e informe	Servidores D. Leg. 728 y D. Leg. 1057	Evento	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	9,000.00	
SUB-TOTAL \$/																			153,600.00			

RESUMEN DE COSTOS:

COSTO TOTAL DE PROGRAMAS	153,600.00
--------------------------	------------

NOTA (1): Los costos de cada actividad son referenciales.

NOTA (2): Las actividades cuyos costos no pueden ser asumidos por la Entidad por las limitaciones presupuestales o medidas de austeridad, serán ejecutadas en algunos casos con el apoyo de trabajador.



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Al respecto, cabe precisar que de acuerdo con la Programación de Actividades, Tareas, Insumos y Metas del Plan Operativo Institucional 2018 (se adjunta al presente), información proporcionada por la Oficina General de Presupuesto y Planificación del CONCYTEC, los montos considerados para atender el Plan de Bienestar Social ascienden a S/. 153,600.00 (Ciento Cincuenta y Tres Mil Seiscientos con 00/100 soles) como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

**CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA -
CONCYTEC**

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES, TAREAS, INSUMOS Y METAS POI - 2018			
NOMBRE DE LA TAREA	PROGRAMACIÓN ANUAL	Específica del Gasto	PRESUPUESTO
Plan de Bienestar Social para el personal de la Institución	Adquisición de Botiquín de Primeros Auxilios	23.17.11	800
	Servicio de Organización y/o Facilitadores	23.27.3.1	57800
	Servicio de Alquiler de Local	23.27.10.1	34000
	Servicio de Coffee Break	23.27.10.1	52000
	Servicio de Alquiler de Transporte	23.27.10.1	9000
	Total Plan de Bienestar Social		
TOTAL PRESUPUESTO 2018 - PLAN DE BIENESTAR SOCIAL			153600



XII. Supervisión y Monitoreo

El(la) Jefe(a) de la Oficina de Personal queda encargado(a) de supervisar y monitorear las actividades programadas en el presente Plan de Bienestar Social Año 2018, el mismo que deberá ser desarrollado por la asistente Social en estricto cumplimiento de sus funciones asignadas y el presupuesto que le sea proporcionado.

NOTA: El cumplimiento de los objetivos y el desarrollo de las diferentes actividades programadas estarán sujetos al pleno apoyo que deberá brindar la Alta Dirección, La Oficina General de Administración y las demás Unidades Orgánicas relacionadas.

