



Resolución Directoral

N° 053-2020/VIVIENDA/VMCS/PNSR

Lima, 25 FEB. 2020

VISTOS,

El Memorandum N° 303-2020/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA de la Jefatura de la Unidad de Administración, el Informe N°079-2020/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA/RH de la Coordinadora del Área de Recursos Humanos de la Unidad de Administración; el Memorando N° 038-2020/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UPP de la Jefatura de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto; el Informe Legal N° 036-2020-VIVIENDA/VMCS/PNSR/UAL/ARVA e Informe Legal N° 105-2020/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UAL, ambos de la Unidad de Asesoría Legal;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 002-2012-VIVIENDA se creó el Programa Nacional de Saneamiento Rural, bajo el ámbito del Viceministerio de Construcción y Saneamiento del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, orientado a posibilitar el acceso de la población del ámbito rural, al agua y saneamiento de calidad y sostenibles;

Que, el artículo 17° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que 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 sus familias;

Que, por su parte, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo prevé, entre otros, el principio de prevención, por el cual el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores; así como el principio de protección, por el cual los trabajadores tienen derecho a que el estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua, debiendo propender a que dichas condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los mismos;

Que, la Ley N° 30057¹, en su artículo 6° establece que las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emite el ente rector, teniendo entre otras funciones la de formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo

¹ Ley del Servicio Civil





Resolución Directoral

funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión;

Que, el artículo 3° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, dispone que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende, entre otros, el subsistema de Gestión de las relaciones humanas y sociales, el cual involucra las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, teniendo como uno de sus procesos el Bienestar Social;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "**Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas**" (en adelante LA DIRECTIVA) con el objeto de establecer los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos;

Que, de conformidad con lo establecido por el numeral 6.1.7 de LA DIRECTIVA se establece que el Subsistema de Gestión de las relaciones humanas y sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, considerando como uno de sus procesos el "Bienestar Social", el cual prevé como productos: "Plan de bienestar social, convenios con instituciones para facilidades del servidor civil, evaluación de satisfacción de las actividades sociales, entre otros";

Que Mediante Resolución Ministerial N° 057-2015-VIVIENDA de fecha 03.03.15 se define al Programa Nacional de Saneamiento Urbano como Entidad Pública Tipo B para efectos exclusivos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 66° del Reglamento Interno de los Servidores Civiles² el PNSR propicia el acercamiento entre los servidores civiles, fomentando y apoyando actividades sociales, culturales, deportivas y/o recreativas, de acuerdo al Plan de Bienestar que ejecuta el Área de Recursos Humanos anualmente;

Que, mediante Informe N° 079-2020/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UAVRH, el Área de Recursos Humanos informó a la Jefa de la Unidad de Administración que, para efectos exclusivos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el PNSR se encuentra definido como una Entidad Pública Tipo B; de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en ese sentido, dicha Área considera conveniente ejecutar actividades de bienestar para el presente año para los trabajadores del PNSR, habiendo elaborado para estos fines un "Plan de Bienestar Laboral y Social 2020" para su aprobación;

² RISS del PNSR aprobado mediante Resolución Directoral N° 017-2018/VIVIENDA/VMCS/PNSR de fecha 15.01.18





Resolución Directoral

Que, para la ejecución de las actividades del referido Plan, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, mediante Memorando N° 038-2020/VIVIENDA/MCS/PNSR/UPP emitió opinión favorable, precisando que se cuenta con una disponibilidad presupuestal por el monto de S/ 120,000.00 (Ciento Veinte Mil y 00/100 Soles);

Que, a través de los Informes Legales de Vistos, la Unidad de Asesoría Legal ha considerado viable la aprobación del "Plan de Bienestar Laboral y Social 2020";

Que, de conformidad con el numeral 7.1 del artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General³, se establece que «los actos de administración interna se orientan a la eficacia y eficiencia de los servicios y a los fines permanentes de las entidades», debiendo ser emitidos por el órgano competente y su objeto debe ser física y jurídicamente posible;

Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 16° del Manual de Operaciones del PNSR, la Dirección Ejecutiva es el máximo órgano decisorio y, como tal, es responsable de su dirección y administración en general; asimismo, los literales a) y n) del artículo 17° del Manual de Operaciones en mención establece que compete a la Dirección Ejecutiva ejercer la conducción, dirección y representación del PNSR y emitir resoluciones directorales en asuntos de su competencia;

Con el visto de la Unidad de Asesoría Legal, de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, de la Unidad de Administración y del Área de Recursos Humanos; y, de conformidad con lo dispuesto en el Manual de Operaciones aprobado por Resolución Ministerial N° 013-2017-VIVIENDA y modificado mediante Resolución Ministerial N° 235-2017-VIVIENDA;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el "Plan de Bienestar Laboral y Social 2020" del Programa Nacional de Saneamiento Rural, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- La implementación con arreglo a ley del "Plan de Bienestar Laboral y Social 2020" a que se refiere el artículo anterior, será de cargo de la Unidad de Administración a través del Área de Recursos Humanos y estará sujeta a la disponibilidad presupuestal respectiva.

Artículo 3°.- El Área de Abastecimiento y Control Patrimonial con arreglo a sus competencias y dentro del marco legal aplicable deberá efectuar las contrataciones de los bienes y servicios que correspondan para la aplicación del "Plan de Bienestar Laboral y Social 2020".

³ TUO aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS





Resolución Directoral

Artículo 4°.- Notificar copia de la presente Resolución y del "Plan de Bienestar Laboral y Social 2020" a la Unidad de Administración, al Área de Recursos Humanos y al Área de Abastecimiento y Control Patrimonial del PNSR, para conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese y comuníquese.

HUGO ENRIQUE SALAZAR NEIRA
Director Ejecutivo
PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL
Visministerio de Construcción y Saneamiento
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL 2020

Área de Recursos Humanos





Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ANTECEDENTES.....	5
3. MARCO LEGAL	7
4. JUSTIFICACIÓN.....	9
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL 2020	10
6. ALCANCE.....	10
7. DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS DEL PLAN DE BIENESTAR 2020.....	12
8. GLOSARIO.....	27
9. ANEXO:.....	28



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL 2020 DEL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

1. INTRODUCCIÓN

El Artículo 10° de la Constitución Política del Perú, menciona que “El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la Ley y para la elevación de su calidad de vida”, asimismo el Artículo 44° de la Constitución Política del Perú establece que “Son deberes primordiales del Estado: defender la soberanía nacional; garantizar la plena vigencia de los derechos humanos; proteger a la población de las amenazas contra su seguridad; y **promover el bienestar general** que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación”.

En ese mismo sentido, la Directiva N.° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas” aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 238-2014-SERVIR-PE, tiene por finalidad estandarizar y alinear los procesos y los productos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, a fin de contribuir al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública. Dentro de dicho Sistema, se establecen 7 subsistemas, siendo uno de ellos la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal.

En tal sentido, y considerando que la parte fundamental de toda institución es el recurso humano, el Programa Nacional de Saneamiento Rural – PNSR dentro de sus políticas de fortalecimiento institucional y sobre la base de los lineamientos establecidos por la Administración Pública, impulsa y gestiona su Programa de Bienestar Social, a través de actividades que tienen como finalidad promover una adecuada calidad de vida de los servidores, desde el plano personal, profesional y social, procurando además, la conciliación entre el aspecto laboral y familiar, lo cual favorecerá a optimizar el rendimiento y productividad de los servidores en el logro de los objetivos institucionales.

De lo descrito líneas arriba, se desprende la necesidad de diseñar, implementar y aplicar metodologías y actividades las cuales se proyectan en el presente documento de gestión “Plan de Bienestar Social y Laboral 2020”, el cual se encuentra acorde con las políticas estatales de administración del talento humano y de lo dispuesto por SERVIR.

El presente Plan posee siete programas de acción para contribuir a los objetivos generales; los cuales se listan a continuación:



1. **Programa de Prevención y Promoción de la Salud**, tiene por objetivo promover estilos de vida saludable a través de la prevención de enfermedades o afecciones, así como la promoción de hábitos saludables mediante actividades que fomenten el bienestar físico y mental.
2. **Programa Social**, el programa busca proporcionar la atención de las necesidades sociales que presentan los servidores, mediante la prestación de beneficios, la asistencia y acompañamiento por parte del Área de Recursos Humanos.
3. **Programa Motivacional**, tiene por objetivo realizar diversas actividades que se enfoquen en mejorar las relaciones interpersonales, fomenten la integración entre los servidores, así como la identificación con la entidad, permitiendo que los servidores desarrollen niveles de participación dentro del PNSR.
4. **Programa Recreativo, Deportivo y Cultural**, su objetivo es motivar el esparcimiento, la confraternidad, el deporte, así como desarrollar aptitudes artísticas y de expresión, fomentando la integración, la comunicación, y las competencias saludables y deportivas, con el fin de fortalecer el compromiso de los servidores con la institución.
5. **Programa Clima Organizacional** en el PNSR, tiene por objetivo mantener o mejorar la percepción de satisfacción de los servidores con su puesto de trabajo y con la entidad.
6. **Programa Cultura Organizacional**, se rige en el marco de lo establecido en los lineamientos previstos por SERVIR.
7. **Programa de Difusión y Reconocimiento Institucional**, consiste en transmitir las acciones y actividades que se desarrollan en el marco del Plan de Bienestar Social y Laboral y la gestión del Área de Recursos Humanos; así como, reconocer y saludar a los servidores por fechas conmemorativas, de tal forma que se fomente la identificación de los servidores con la entidad.



2. ANTECEDENTES

El 11 de julio de 2002, con la promulgación de la Ley N.º 27779, se creó el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS). Su objetivo como ente rector, es formular, aprobar, ejecutar y supervisar las políticas de alcance nacional aplicables en materia de vivienda, urbanismo, construcción y saneamiento, contribuyendo a la competitividad y al desarrollo territorial sostenible del país, en beneficio de la población, con énfasis en aquellos de menores recursos.

El Viceministerio de Construcción y Saneamiento (VMCS), propone, supervisa y ejecuta las políticas sectoriales, dirige las actividades de los órganos del Ministerio, de las Comisiones Sectoriales y Multisectoriales y de los Proyectos dentro de su ámbito. Le corresponde formular y adoptar las políticas generales en materia de infraestructura y saneamiento, de conformidad con las directivas establecidas por el Sector.

El 07 de enero de 2012, mediante Decreto Supremo N.º 002-2012-VIVIENDA, se creó el **Programa Nacional de Saneamiento Rural (PNSR)**, que tiene por objeto mejorar la calidad, ampliar la cobertura y promover el uso sostenible de los servicios de agua y saneamiento en las poblaciones rurales del país, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de la población rural, al influir en la mejora de la salud y nutrición de las poblaciones concentradas y dispersas bajo su ámbito.

Para cumplir con tal objetivo, se requiere que el personal se sienta reconocido por la institución y alineado con los objetivos estratégicos del PNSR. En tal sentido, las actividades de bienestar social son importantes, ya que conllevan al fortalecimiento de la motivación e identificación de los servidores con la institución.

Además de ello, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, mediante la Directiva N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 238-SERVIR-PE, establece el *subsistema 7 “Gestión de relaciones humanas y sociales”*, el cual comprende la gestión de las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal.

En el mencionado subsistema 7, se considera el proceso de **“Bienestar Social”**, el cual incluye 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. Incorpora adicionalmente, 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.



Así mismo, dentro de los productos esperados del proceso se encuentra el Plan de bienestar social y convenios con instituciones para dar facilidades al servidor civil.

Otro proceso inmerso en este subsistema, es el de *“Cultura y Clima Organizacional”*, este proceso comprende la gestión de la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso; en cuanto a clima Organizacional, este está 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 medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.

Finalmente, este subsistema incluye el proceso de *“Comunicación Interna”*, el cual tiene por objetivo transmitir y/o compartir mensajes dirigidos al servidor civil, con un contenido adecuado, el que genere unidad de visión, propósito e interés.

Mediante Resolución Ministerial N° 057-2015-VIVIENDA, de fecha 03 de marzo de 2015, se define al Programa Nacional de Saneamiento Rural como **Entidad Pública de Tipo B**, para efectos exclusivos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Mediante el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Saneamiento Rural, aprobado por Resolución Ministerial N° 013-2017-VIVIENDA, se establece las funciones del Área de Recursos Humanos, siendo una de ellas”d) elaborar, proponer y gestionar el Plan de Desarrollo de las Personas, Plan de Bienestar (...)”.

Así mismo, mediante Reglamento Interno de los Servidores del PNSR, se dispone en el Capítulo XIII, artículo 66, del fomento de actividades para el acercamiento entre los servidores civiles de acuerdo al Plan de Bienestar.



3. MARCO LEGAL

- Decreto Supremo N° 002-2012-VIVIENDA, que crea el Programa Nacional de Saneamiento Rural—PNSR, en el ámbito del Viceministerio de Construcción y Saneamiento.
- Resolución Ministerial N° 057-2015-VIVIENDA, de fecha 03 de marzo de 2015, que define al Programa Nacional de Saneamiento Rural como **Entidad Pública de Tipo B**.
- Resolución Ministerial N° 13-2017-VIVIENDA, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Saneamiento Rural.
- Resolución Directoral N° 017-2018/VIVIENDA/VMCS/PNSR, de fecha 15 de enero 2018, que resuelve aprobar el “Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Programa Nacional de Saneamiento Rural – PNSR”
- La Declaración Universal de Derechos Humanos dispone:

Artículo 23°.- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias para el trabajo, y la protección contra el desempleo. (...) 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será contemplada, en caso necesario, por cualesquiera medios de protección social”.

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales, señala:

Artículo 6°.- a) Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona”.

- El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”:

Artículo 7°.-Los Estados partes en el presente Protocolo, reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: la seguridad e higiene en el trabajo.

- Constitución Política del Perú de 1993 establece:

Artículo 23°: El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de



edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 44°: Es deber primordial del Estado: la defensa de la soberanía de la nacional, garantizar la plena vigencia de los derechos humanos; proteger a la población de las amenazas contra su seguridad; y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación.

- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.
- Decreto Legislativo N° 1057, “Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”
- Ley N° 30156, “Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento”
- Ley N.º 28036, “Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte”, promulgada el 24 de Julio del 2003.
- Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 28542, “Ley de Fortalecimiento de la Familia”.

Artículo 2, literal m) Dictar disposiciones sociales, económicas, tributarias y laborales, de apoyo y promoción de la familia.

- Ley N° 30057, “Ley del Servicio Civil y su reglamento D.S. N° 040-2014-PCM”
- Ley N° 29783, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, modificada por la Ley N° 30222.
- Decreto Supremo N.º 005-2012-TR con sus normas complementarias y modificatorias, que aprueba el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que establece la obligatoriedad de conformar Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) en las entidades que cuenten con veinte o más trabajadores.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 238-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”.
- Resolución Ministerial N° 012-2015-VIVIENDA, que aprueba la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- Resolución Ministerial N° 057-2015-VIVIENDA, de fecha 03 de marzo de 2015, que define al Programa Nacional de Saneamiento Rural como Entidad Pública de





Tipo “B” para efectos, exclusivos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 235-2014-VIVIENDA, de aplicación obligatoria por los órganos, programas y proyectos del MVCS a nivel nacional.
- Resolución Directoral N°017-2018/VIVIENDA/VMCS/PNSR, de fecha 15 de enero de 2018, resuelve la aprobación del Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Programa Nacional de Saneamiento Rural.
- Resolución Directoral N° 308-2019/VIVIENDA/VMCS/PNSR, de fecha 13 de agosto de 2019, resuelve la aprobación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. JUSTIFICACIÓN

La dinámica interna en toda institución, afecta de manera positiva o negativa el entorno personal, familiar y laboral del servidor, puesto que pasa gran parte del día, más de 08 horas, en el centro de labores. En ese sentido, el centro de labores constituye un espacio importante y fundamental para el bienestar personal y familiar del servidor.

Por lo cual, es importante definir la satisfacción laboral, la misma que se considera como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988)¹. **De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo, es decir, quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas (Robbins, 1998)².**

En ese contexto, es imprescindible que toda entidad genere condiciones que favorezcan el bienestar de los servidores, a fin de que éstos mantengan actitudes positivas hacia su puesto y la entidad, desarrollando sus actividades de manera proactiva y eficientemente.

Además de ello, es necesario tener en cuenta que el PNSR, al tener un objetivo institucional sensible, como es el mejorar la calidad, ampliar la cobertura y promover el uso sostenible de los servicios de agua y saneamiento en las poblaciones rurales del país, requiere de personal que tenga actitudes positivas hacia los objetivos institucionales, que se identifique con la entidad, abocando sus funciones en pro de las poblaciones rurales beneficiarias del PNSR.

De otro lado, es menester considerar la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que es de aplicación obligatoria para las entidades públicas dentro de

¹ Bass, B. (1988). Psicología de las Organizaciones. México: Ed. CECSA.

² Robbins, Stephen, (1998). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. México: Edit. Prentice Hall.

su alcance, conforme lo establece en el Artículo 17º “el empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente”.

Por lo señalado, en cumplimiento de la normatividad vigente y de acuerdo al pacto de las actividades realizadas en el ámbito de bienestar social en el PNSR desde el año 2014, se han evaluado, analizado y considerado diversas actividades fundamentales, que se abocan a la mejora del bienestar físico, psicológico y social de los servidores, las cuales han sido consideradas en los programas que integran el presente Plan de Bienestar Social y Laboral.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL 2020

5.1. OBJETIVOS GENERALES

- Fomentar espacios de promoción de bienestar en los servidores, mejorando su calidad de vida, desde el plano profesional, personal y social.
- Lograr la participación de los trabajadores en el desarrollo organizacional de la entidad, mejorando las habilidades, el conocimiento y la efectividad individual de la entidad en términos de todos sus objetivos.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar acciones preventivas de salud, a fin de que los servidores cuenten con un bienestar físico.
- Propiciar en los trabajadores el sentido de pertenencia y satisfacción en la institución, promoviendo espacios de integración, confraternidad y camaradería.
- Promover la importancia de la práctica de los deportes y actividades que conlleven al cuidado de la salud física mental
- Desarrollar gestiones internas y externas que se aboquen a la mejora de la condición y la prestación de servicios hacia el servidor.
- Fortalecer el clima y la cultura organizacional a través de los principios y deberes del Código de Ética.



6. ALCANCE

Con fecha 03 de marzo de 2015, el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento mediante la Resolución Ministerial N° 057-2015-VIVIENDA define al Programa Nacional de





Saneamiento Rural como Entidad Pública Tipo B³, para efectos exclusivos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, por lo cual, el presente Plan de Bienestar Social y Laboral tiene como alcance a los servidores del PNSR, los programas⁴ que lo integran y sus familias. Así como los servidores que laboran en las Áreas de Gestión Territorial – AGT, las cuales desarrollan funciones dentro de los Centros de Atención al Ciudadano - CAC del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, ubicados en los 24 departamentos del país.



³ Para efectos exclusivos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

⁴ Programa de Agua Potable y Saneamiento para la Amazonía Rural
 Programa Integral de Agua y Saneamiento Rural – PIASAR
 Programa de Ampliación y Mejoramiento de Servicios de Agua, Saneamiento, Gestión de Residuos Sólidos y Afianzamiento Hídrico de Cuencas de abastecimiento en comunidades rurales y distritos AMSAT-CUSCO-APURIMAC-PERU

7. DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL 2020

7.1. PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD:

7.1.1. OBJETIVO:

Promover estilos de vida saludable a través de la prevención de enfermedades o afecciones, así como la promoción de hábitos saludables mediante actividades que fomenten el bienestar físico y mental.

7.1.2. ACTIVIDADES:

7.1.2.1. Gestión de seguro de accidentes personales:

La presente actividad, se desarrolla mediante la participación como área usuaria de la contratación del seguro de accidentes personales; así como, la gestión de la atención de los asegurados.

El PNSR, posee el seguro de Accidentes Personales, para el presente año, con la empresa de seguros MAPFRE, mediante el cual los trabajadores CAS, tienen cobertura de sufrir algún accidente durante la jornada laboral; así mismo, protege al personal por orden de servicio durante y sólo en las comisiones de trabajo.

El seguro posee tres tipos de cobertura, según el siguiente cuadro:

TIPOS DE PLAN	ALCANCE	COBERTURA
PLAN A1	Personal CAS Director Ejecutivo, Jefes de Unidad y Coordinadores de Área	Cobertura durante las 24 horas del día, debido a la naturaleza de sus funciones.
PLAN A2	Personal CAS Profesionales, Técnicos y Auxiliares	Cobertura durante la jornada laboral.
PLAN A3	Personal contratado por Locación de Servicios	Cobertura durante la comisión de servicios.



7.1.2.2. Chequeo Preventivo - Rimac EPS:

Esta actividad estará dirigida a los servidores que se encuentren afiliados a la EPS.

Las evaluaciones médicas preventivas tienen por objetivo identificar los riesgos de la salud de forma oportuna, a fin de que los servidores puedan tomar medidas inmediatas dependiendo de la condición de salud en la que se encuentren.

7.1.2.3. Chequeo Preventivo – SANITAS:

Dicho chequeo, está dirigido a los servidores que se encuentren afiliados al seguro de Asistencia Médica Colectiva de la aseguradora SANITAS.

7.1.2.4. Chequeo Preventivo – ESSALUD:

El chequeo médico en Essalud, estará dirigido a todos los servidores que se encuentren acreditados en el Seguro Social de Salud – Essalud (Lima Metropolitana) y que no cuenten con EPS.

7.1.2.5. Campaña de Vacunación:

Esta campaña se realizará en coordinación con el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - MVCS y tiene por finalidad proteger (inmunizar) de las enfermedades de Influenza, Hepatitis B y Tétanos a los servidores del PNSR.

7.1.2.6. Campaña para la Promoción de Estilos de Vida Saludable:

Esta campaña se realizará mediante el uso de flyers informativos, que serán difundidos por los diversos medios de comunicación interna en el PNSR, los cuales promoverán los hábitos y estilos de vida saludables, priorizando cuatro temas fundamentales:

- Práctica de habilidades Blandas.
- Alimentación saludable.
- Promoción de la actividad física.
- Prevención de enfermedades crónicas (presión, diabetes, estrés).



7.1.2.7. Taller de Gimnasia Laboral y Pausas activas:

El programa de gimnasia laboral o pausas activas, se enfoca en brindar técnicas de prácticas de relajación muscular con el fin de liberar la carga emocional propia de la tensión laboral que conlleva a una tensión y/o stress, a fin de mejorar la calidad de vida física y mental en los servidores.

7.1.2.8. Campañas de Salud:

Estas campañas se gestionarán en coordinación con instituciones o empresas, con el fin de realizar actividades de prevención y evaluación de la salud, así como también promociones corporativas de sus productos. Las campañas a realizar son:

- Dermatológicas
- Calidad visual
- Odontológica
- Descarte de diabetes
- Medicina Alternativa, Reflexología, Masoterapia, Quiropraxis

7.1.2.9. Campaña de Implementación de Orden y Limpieza, basada en la Metodología 5S:

Mediante esta actividad se busca promover que los servidores cuenten con lugares de trabajo limpios y ordenados, optimizando el espacio de trabajo, a fin de lograr un entorno de trabajo más cómodo, seguro y agradable. Como parte de esta Campaña se ha programado realizar:

- Jornadas de orden y limpieza.

7.1.2.10. Campañas para afiliación a la EPS y SANITAS:

Estas campañas se encuentran dirigidas a los servidores que no se encuentran afiliados a la EPS y el Seguro Sanitas, a fin de que opten por afiliarse a la misma, considerando los beneficios con los que cuentan como son: chequeos preventivos, atenciones en diversas clínicas, cobertura al 100% en caso de emergencia y hospitalizaciones, entre otros.



7.2. PROGRAMA SOCIAL:

7.2.1. OBJETIVO:

Gestionar la atención de las necesidades sociales que presentan los servidores, mediante la prestación de beneficios, la asistencia y acompañamiento a través del Área de Recursos Humanos.

7.2.2. ACTIVIDADES:

7.2.2.1. Condolencias Fúnebres:

Se realiza mediante el diseño y envío de un comunicado brindando las condolencias de defunción, así como también el acompañamiento y la entrega de un arreglo fúnebre en representación de la entidad. Con el fin de propiciar un soporte emocional ante el suceso y reforzando los lazos institucionales de la entidad con el servidor.

7.2.2.2. Trámite de expedientes de Prestaciones Económicas:

Las prestaciones económicas son otorgadas por el Seguro Social de Salud - Essalud, y contemplan los siguientes:

- Subsidio por Incapacidad Temporal
- Subsidio por Maternidad
- Subsidio por Lactancia
- Emisión de Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo.

Dichos trámites implican el siguiente procedimiento:

- 1) Soporte informativo al servidor del trámite a realizar.
- 2) Recabar la documentación para presentar el expediente en Essalud.
- 3) Realizar el requerimiento para que el servidor cobre el monto correspondiente de subsidio a Essalud
- 4) Gestionar el pago por el complemento del subsidio por Essalud.
- 5) Comunicar al servidor, por medio de un documento adjuntando el expediente refrendado por Essalud, con el fin de dar a conocer el procedimiento de cobro del subsidio.



Así mismo, el Área de Recursos Humanos realiza el levantamiento de observaciones, realizados por parte de Essalud, de dichos subsidios, de ser el caso.

7.2.2.3. Trámites de expedientes de cobertura del Seguro Regular de los Servidores y sus Derechohabientes:

Dicha actividad se realiza mediante siguientes gestiones:

- Afiliaciones de servidores y sus derechohabientes.
- Cambios de Centro Asistencial.
- Asesoramiento del procedimiento a seguir y/o absolución de consultas
- Atención en caso de observaciones en las afiliaciones.

Dichos trámites implican el siguiente procedimiento:

- 1) Recepcionar o Remitir la solicitud del trámite a realizar y brindar el soporte informativo al servidor.
- 2) Solicitar la documentación para presentar el expediente en Essalud.
- 3) Realizar el trámite del expediente en Essalud.
- 4) Comunicar al servidor los resultados del trámite realizado.

Así mismo, la gestión de subsanación de los expedientes observados por parte de Essalud.

7.2.2.4. Asistencia en Caso de Emergencias Médicas o Accidentes:

La atención de dichos casos se brinda por medio del Seguro Social de Salud – Essalud o EPS o el Seguro de Asistencia Médica Colecta, según sea el caso del tipo de seguro que tenga el servidor.

Así mismo, el PNSR cuenta con un seguro para accidentes personales, el cual se activa en caso de que un servidor o locador sufra un accidente durante la jornada laboral o en comisión de servicios.

En ambos casos se asiste al servidor o locador accidentado para la activación del seguro y las coordinaciones pertinentes para las atenciones integrales.



7.2.2.5. Visitas Domiciliarias y Hospitalarias:

Las visitas domiciliarias⁵ u hospitalarias son intervenciones sensibles que se realizan con el objetivo de brindar el soporte informativo, social, emocional y laboral al servidor y a sus familias, así como las gestiones de acuerdo al contexto presentado.

7.2.2.6. Campana Escolar:

La presente actividad, se desarrollará mediante el convenio con una empresa de venta de útiles escolares, con el fin de apoyar a los servidores con facilidades de compra a precios corporativos.

7.2.2.7. Gestión de Convenios Corporativos:

Esta actividad se realizará mediante la gestión de convenios con empresas o instituciones a fin de que lo servidores se beneficien con descuentos corporativos en sus productos.



⁵ "Aquella visita que realiza el Trabajador Social a un hogar, tratando de tomar contacto directo con la persona y/o su familia, en el lugar donde vive, con fines de investigación o tratamiento, ayuda o asesoramiento." (ANDER-EGG E. 1995).

7.3. PROGRAMA MOTIVACIONAL:

7.3.1. OBJETIVO:

Realizar diversas actividades que se enfoquen en mejorar las relaciones interpersonales, fomenten la integración entre los servidores, así como la identificación con la entidad. Asimismo, busca favorecer el desarrollo de las relaciones personales, sociales y laborales, mediante la práctica de habilidades blandas, permitiendo que los servidores desarrollen niveles de participación.

Para el cumplimiento de este programa, se ha planificado realizar las siguientes actividades:

7.3.2. ACTIVIDADES:

7.3.2.1. Taller: "Fortaleciendo el liderazgo institucional en las servidoras del PNSR",

- ❖ Objetivo: Reconocer la labor de las servidoras que forman parte del PNSR.
- ❖ Justificación: Se desarrollará con motivo del Día Internacional de la Mujer, en el mes de marzo.

7.3.2.2. Taller "Herramientas de Gestión administrativa dirigido a las asistentes administrativas del PNSR",

- ❖ Objetivo: Brindar herramientas de gestión administrativa a las asistentes administrativas del PNSR a efectos de que se fortalezca sus habilidades y se reconozca su labor.
- ❖ Justificación: Se desarrollará con motivo del Día de la Secretaria, a ejecutarse en el mes de abril.

7.3.2.3. Taller "Fortaleciendo la dignificación del trabajo en el PNSR",

- ❖ Objetivo: Revalorar la importancia del trabajo en la actualidad, y el aporte de los servidores para el cumplimiento de los objetivos en el PNSR.
- ❖ Justificación: Se realizará con motivo del Día Trabajo, a ejecutarse en el mes de mayo.

7.3.2.4. Taller "La importancia del equilibrio laboral en el rol madre-trabajadora",

- ❖ Objetivo: Fortalecer los diversos roles que desempeña la madre trabajadora del PNSR.



- ❖ Justificación: Se realizará con motivo del Día de la madre, a ejecutarse en el mes de mayo.

7.3.2.5. Jornada de “Reconocimiento de las Buenas Prácticas del Servidor Público”,

- ❖ Objetivo: Reconocer las buenas prácticas en base al cumplimiento del Código de Ética del servidor público.
- ❖ Justificación: Se desarrollará con motivo del Día del Servidor Público, a ejecutarse en el mes de mayo.

7.3.2.6. Taller “Generando herramientas de igualdad en el rol padre – trabajador de los servidores del PNSR”,

- ❖ Objetivo: Brindar herramientas que refuercen el rol del padre de familia y concilie con su rol como trabajador.
- ❖ Justificación: Se desarrollará con motivo del Día del Padre, a realizarse en el mes de junio.

7.3.2.7. Campaña de “Identidad patriótica en los servidores del PNSR”,

- ❖ Objetivo: Reforzar la identidad nacional y patriótica en los servidores del PNSR.
- ❖ Justificación: Se realizará con motivo de las Fiestas Patrias, a ejecutarse en el mes de julio.

7.3.2.8. Jornada de Integración Estratégica en los servidores del PNSR,

- ❖ Objetivo: Brindar a los servidores, técnicas y herramientas para generar sinergia en los equipos de trabajo del PNSR.
- ❖ Justificación: Se realizará con motivo del Aniversario del PNSR, a ejecutarse en el mes de agosto.

7.3.2.9. Jornada “Día de la Familia Peruana”:

- ❖ Objetivo: Fomentar la importancia de la familia en los servidores del PNSR.
- ❖ Justificación: Se realizará con motivo del Día de la Familia Peruana⁶, a ejecutarse en el mes de setiembre.

7.3.2.10. Jornada de integración familiar en los servidores del PNSR”,

- ❖ Objetivo: Promover la integración de la relación entidad-familia en los servidores del PNSR.



⁶ Según Ley N° 23466, señala como Día de la Familia Peruana el segundo domingo del mes de setiembre.



- ❖ Justificación: Se desarrollará con motivo de las fiestas navideñas en el mes de diciembre.

7.3.2.11. Taller “*Identificación institucional y Balance de logros*”.

- ❖ Objetivo: Promover la identificación de los servidores con la entidad, así como realizar un balance de logros del presente año.
- ❖ Justificación: Se desarrollará con motivo de realizar el balance general del año 2020, en el mes de diciembre.



7.4. PROGRAMA RECREATIVO, DEPORTIVO Y CULTURAL:

7.4.1. OBJETIVOS:

Motivar el esparcimiento, la confraternidad, el deporte, así como desarrollar aptitudes artísticas y de expresión, fomentando la integración, la comunicación, y las competencias saludables y deportivas, con el fin de fortalecer el compromiso de los servidores con la institución.

7.4.2. ACTIVIDADES:

7.4.2.1. Campeonatos Deportivos:

Dicha actividad se realizará en coordinación con el MVCS, con el objetivo de potenciar las relaciones interpersonales y de integración entre los servidores del PNSR con el sector de Ministerio mediante la práctica saludable del deporte.

7.4.2.2. Taller de "Habilidades deportivas":

Esta actividad se realizará mediante un taller de mejora de habilidades deportivas, el cual tiene por objetivo motivar a los servidores en la práctica del deporte promoviendo la recreación y los lazos de integración, lo cual ayudará a liberar tensión y mantener el bienestar físico y mental.

7.4.2.3. Gestión de Eventos Recreativos:

Esta actividad se realizará mediante convenios con empresas para que nos otorguen tarifas corporativas, de tal manera que los servidores participen en eventos recreativos como obras de teatro, funciones de circo, entre otros, los cuales servirán de distracción, relajación y entretenimiento, para los servidores y su familia.



7.4.2.4. Promoción del Turismo Interno - Ministerio de Comercio Exterior y Turismo:

Dicha actividad tiene por objetivo incentivar a los servidores el turismo al interior del país, así como promover y valorar las expresiones artísticas culturales locales y regionales.

Se realizará mediante coordinaciones con el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, a fin de comunicar las promociones de turismo a los servidores, a través de los medios internos.

7.4.2.5. Jornada de Ambientación de oficinas:

Dicho programa se realizará mediante la ambientación y decoraciones de las oficinas del PNSR en relación a la temática de las fechas festivas del presente año.

Siendo las siguientes:

- Identificación nacional por Fiestas Patrias
- La importancia de la natividad.

7.4.2.6. Concurso de Fotografías:

El concurso se realizará con motivo del aniversario del PNSR, con el fin de mejorar la identificación institucional mediante aportes culturales y creativos por parte de los servidores. Se realizará a través de lineamientos y bases establecidas por el Área de Recursos Humanos.

En esta actividad se reconocerá al servidor o grupo de servidores ganadores.

7.4.2.7. Taller “Desarrollando Fortalezas”.

El taller se realizará; en el último trimestre de año, mediante actividades que desarrollen las destrezas artísticas y habilidades en los servidores.

Esta actividad tiene como fin disminuir los índices de estrés laboral.



7.5. PROGRAMA CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PNSR:

7.5.1. OBJETIVOS:

Mediante este programa se busca mantener o mejorar la percepción de satisfacción de los servidores con su puesto de trabajo, con el ambiente laboral y por ende con la entidad.

7.5.2. ACTIVIDADES:

7.5.2.1. Medición del Clima Laboral en el PNSR:

Esta actividad favorecerá al diagnóstico para el análisis de los factores que influyen positiva y negativamente en los servidores y su nivel de satisfacción con el PNSR, a fin de desarrollar acciones para la mejora de este proceso.

Este programa se ejecutará en la medida de que se cuente con disponibilidad presupuestal.

7.6. PROGRAMA CULTURA ORGANIZACIONAL:

7.6.1. OBJETIVOS:

Establecer el marco dentro del cual los servidores del PNSR deben interactuar, basado en el cumplimiento de normas, valores, conductas y principios éticos, que permitan el desarrollo personal y la consecución de los objetivos y fines institucionales.

7.6.2. ACTIVIDADES:

7.6.2.1. Programa de Identificación, Promoción y Medición de la Cultura Organizacional:

Esta actividad conllevará al diseño y ejecución de planes de acción para promover y lograr una cultura organizacional y la correspondiente medición del proceso.

Este programa se ejecutará en la medida de que se cuente con disponibilidad presupuestal.



7.7. PROGRAMA DE DIFUSIÓN Y RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL:

7.7.1. OBJETIVOS:

- Transmitir las acciones y actividades que se desarrollan en el marco del Plan de Bienestar Social y Laboral; así como la gestión del Área de Recursos Humanos
- Reconocer y saludar a los servidores por fechas conmemorativas, de tal forma que se fomente el sentido de reconocimiento y pertenencia de los servidores con la entidad.

7.7.2. ACTIVIDADES:

7.7.2.1. Hoja Informativa acerca del trámite de subsidio:

Este material gráfico se entregará a todo el personal CAS que ingrese a laborar al PNSR, el cual informará acerca del concepto del subsidio, las condiciones para obtener el derecho de subsidio, las oportunidades de presentación de documentos y responsabilidad de los servidores, del PNSR y de Essalud.

7.7.2.2. Comunicados de actividades de Bienestar Social:

Este material gráfico se enviará a todo el personal CAS del PNSR, a fin de que conozcan los principales procesos desarrollados en el marco de bienestar social, y puedan percibir las acciones que se vienen desarrollando en beneficio de los servidores y de la entidad.

7.7.2.3. Comunicado de atención en caso de accidentes personales:

Se realizará por medio de un comunicado a todo el personal del PNSR, el cual informará acerca del seguro de accidentes personales con el que cuenta el PNSR, el procedimiento y las clínicas afiliadas para la atención en caso de sufrir un accidente.



7.7.2.4. Comunicados vía correo electrónico:

Esta actividad se desarrollará para comunicar los talleres y actividades a realizarse por parte del presente plan, así como los resultados de dichas actividades y tiene por finalidad que los servidores se encuentren informados oportunamente acerca de las acciones que desarrolla el Área de Recursos Humanos.

7.7.2.5. Saludo Institucional por fechas festivas:

Dicha actividad se realizará mediante el envío de comunicados institucionales saludando a todo el personal del PNSR por las fechas festivas de nuestro país. Con la finalidad de fortalecer los lazos institucionales considerado la importancia de los diferentes roles que cumplen los servidores del PNSR.

- Día de la Mujer
- Día del Trabajo
- Día de la Madre
- Día del Servidor Público
- Día del Padre
- Fiestas Patrias
- Aniversario del PNSR
- Día de la Familia Peruana
- Día de la Canción Criolla
- Fiestas Navideñas



7.7.2.6. Saludo Institucional por el Día de las profesiones:

Esta actividad se realizará mediante el diseño y envío de un saludo institucional con motivo de conmemoración por la gran labor profesional que realizan los servidores en el PNSR.

7.7.2.7. Saludo Institucional de cumpleaños:

Dicha actividad se realizará mediante el diseño y envío de un saludo personalizado a cada servidor en el día de su cumpleaños, por medio del correo masivo.

7.7.2.8. Bienvenida Institucional:

Dirigida a los servidores ingresantes del PNSR, mediante una comunicación por medio del correo electrónico.

7.7.2.9. Saludo por Nacimiento de hijos de los servidores:

La presente actividad se realizará mediante el diseño y comunicación, por medio del correo electrónico, de un saludo institucional con motivo de nacimiento de los hijos e hijas de los servidores del PNSR.

7.7.2.10. Campaña de Valores del Código de Ética:

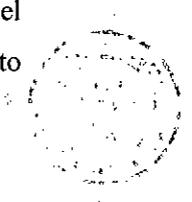
Dicha campaña se realizará mediante actividades que impulsen el reconocimiento y práctica de los valores del Código de Ética.

7.7.2.11. Campaña de "Igualdad":

Se realizará mediante comunicados masivos que promuevan una identificación, entre los servidores, del sentido de igualdad de oportunidades sin distinción de género y/o capacidades.

7.7.2.12. Campaña de "Alto al Hostigamiento Sexual" en el PNSR

Se realizará mediante activaciones, el diseño y envío de comunicados por el medio masivo, indicando los pasos a seguir ante un caso de hostigamiento sexual.



8. GLOSARIO

- **AMAZONIA RURAL:** Programa de Agua Potable y Saneamiento para la Amazonía Rural
- **AGT:** Área de Gestión Territorial.
- **AMSAT:** Programa de Ampliación y Mejoramiento de Servicios de Agua, Saneamiento, Gestión de Residuos Sólidos y Afianzamiento Hídrico de Cuencas de abastecimiento en comunidades rurales y distritos AMSAT-CUSCO-APURIMAC-PERU
- **CAC:** Centro de Atención al Ciudadano.
- **CAS:** Contrato Administrativo de Servicios.
- **EPS:** Entidad Prestadoras de Salud.
- **ESSALUD:** Seguro Social de Salud.
- **MVCS:** Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- **PNSR:** Programa Nacional de Saneamiento Rural.
- **PIASAR:** Programa Integral de Agua y Saneamiento Rural
- **SERVIR:** Autoridad Nacional del Servicio Civil.





9. ANEXO:

A. Programación de Actividades de Bienestar Social y Laboral 2020



A. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL 2020

N°	PROGRAMA	ACTIVIDAD	Presupuesto por Legados de Lemos					DETALLE	FUENTE DE FINANCIAMIENTO				SEMANAS												FECHA	PUBLICO OBJETIVO	N° DE PARTICIPANTES											
			Alquiler de local (2.325.11)	Alimentación (2.311.11)	Organización y conducción de eventos (2.327.92)	Servicios Diversos (2.317.199)	Otros Bienes (2.317.199)		PNSR	MVC	SIN COSTO	CONVENIO	SEMANAS																									
													MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE																
1	PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD:	Gestión de seguro de accidentes personales							X				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Enero - Diciembre	Servidores PNSR	300		
2		Chequeo Preventivo - Rímac EPS																																MAYO	Personal afiliado a la EPS	11		
3		Chequeo Preventivo - ESSALUD																																	AGOSTO	Personal asegurado de Essalud	130	
4		Chequeo Preventivo - SANITAS																																	MARZO	Personal afiliado a SANITAS	50	
5		Campaña de Vacunación																																	Abri / Julio / Octubre	Servidores PNSR	100	
6		Campaña para la Promoción de Estilos de Vida Saludable **																																		Marzo / Junio / Septiembre / Diciembre	Servidores PNSR	300
7		Taller de Gimnasia Laboral y Pausas Activas(1)					S/. 12,000.00																													Agosto / Septiembre / Noviembre / Diciembre	Servidores PNSR	250
8		Campañas de Salud																																		Marzo - Diciembre	Servidores PNSR	300
9		Campaña de Implementación de Orden y Limpieza, basada en la Metodología 5S: *					S/. 2,000.00																													Junio / Septiembre	Servidores PNSR	300
10		Campañas para afiliación a la EPS y Sanitas																																		Abri / Junio / Septiembre	Servidores PNSR	300
11	PROGRAMA SOCIAL	Condolencias Fúnebres																																	Enero - Diciembre	Servidores PNSR	300	
12		Trámite de expedientes de Prestaciones Económicas																																		Enero - Diciembre		Servidores PNSR
13		Trámites de expedientes de cobertura del Seguro Regular de los Servidores y sus																																		Enero - Diciembre		Servidores PNSR
14		Asistencia en Caso de Emergencias Médicas o Accidentes																																		Enero - Diciembre		Servidores PNSR
15		Visitas Domiciliarias y Hospitalarias																																		Enero - Diciembre		Servidores PNSR
16		Campaña Escolar																																		Febrero/marzo		Servidores PNSR
17		Gestión de Convenios Corporativos																																		Enero - Diciembre		Servidores PNSR
18	PROGRAMA MOTIVACIONAL	Taller "Fortalecimiento el liderazgo institucional en las servidoras del PNSR",	S/. 3,000.00				S/. 4,000.00																												Marzo	Colaboradores del PNSR, Amazonía Rural y PIASAR	160	
19		Taller "Herramientas de Gestión administrativa en las asistencias administrativas del PNSR",	S/. 3,000.00			S/. 3,000.00																														Abri	Asistentes Administrativas	33
20		Taller "Fortaleciendo la dignificación del trabajo en el PNSR"					S/. 4,000.00																													Mayo	Colaboradores del PNSR, Amazonía Rural y PIASAR	300
21		Taller "La importancia del equilibrio laboral en el rol madre-trabajadora"	S/. 4,500.00	S/. 500.00	S/. 3,000.00	S/. 3,000.00																													Mayo	Madres servidoras	120	
22		Jornada de "Reconocimiento de las Buenas Prácticas del Servidor Público",																																		Mayo	Colaboradores del PNSR, Amazonía Rural y PIASAR	300
23		Taller "Generando herramientas de igualdad en el rol padre - trabajador de los servidores del PNSR",	S/. 4,500.00	S/. 500.00	S/. 3,000.00	S/. 3,000.00																														Junio	Padres colaboradores del PNSR, Amazonía Rural y PIASAR	170
24		Campaña de "Identidad patriótica en los servidores del PNSR",																																		Julio	Colaboradores del PNSR, Amazonía Rural y PIASAR	300
25		Jornada de Integración Estratégica en los servidores del PNSR	S/. 5,000.00	S/. 3,000.00	S/. 5,000.00	S/. 3,500.00																														Agosto	Colaboradores del PNSR, Amazonía Rural y PIASAR	300
26		Jornada "Día de la Familia Peruana":																																		Septiembre	Colaboradores del PNSR, Amazonía Rural y PIASAR	300
27		Jornada de integración familiar en los servidores del PNSR	S/. 5,000.00	S/. 4,000.00	S/. 4,000.00	S/. 6,000.00																														Diciembre	Padres/madres colaboradores del PNSR, Amazonía Rural y PIASAR	200
28	Taller "Identificación institucional y Balance de logros"	S/. 5,000.00	S/. 4,000.00	S/. 7,000.00	S/. 5,000.00																														Diciembre	Colaboradores del PNSR, Amazonía Rural y PIASAR	300	
29	Campeonatos Deportivos					S/. 4,000.00																													Junio - Septiembre	Colaboradores del PNSR, Amazonía Rural y PIASAR	70	
30	Taller de "Habilidades deportivas":					S/. 2,000.00																													Junio / Julio	Colaboradores del PNSR, Amazonía Rural y PIASAR	50	



10

