



# Resolución Jefatural

## N° 127-2022-MINEDU/VMGI-PRONABEC-OGTA

Lima, 09 de marzo de 2022

### VISTOS:

El Informe N° 229-2022-MINEDU/VMGI-PRONABEC-OGTA de la Oficina de Gestión de Talento; y demás recaudos del Expediente N° 20906-2022 (SIGEDO); y,

### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 29837 crea el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo – PRONABEC, modificada en su artículo 1 por la Sexta Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30281, a cargo del Ministerio de Educación, encargado del diseño, planificación, gestión, monitoreo y evaluación de becas y créditos educativos para el financiamiento de estudios de educación técnica y superior, estudios relacionados con los idiomas, desde la etapa de educación básica, en instituciones técnicas, universitarias y otros centros de formación en general, formen parte o no del sistema educativo; así como capacitación de artistas y artesanos y entrenamiento especializado para la alta competencia deportiva;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 705-2017-MINEDU de fecha 19 de diciembre de 2017, el Ministerio de Educación aprobó el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo – PRONABEC, el cual en su literal g) del artículo 41 señala como parte de las funciones de la Oficina de Gestión del Talento el de *“Promover la formulación, así como evaluar y ejecutar el Plan de Desarrollo de las Personas del PRONABEC”*;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobó la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, denominada *“Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas”*, en el párrafo 6.1.7 regula que el subsistema de gestión de relaciones y sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores en torno a las políticas y prácticas del personal; y en ese sentido, entre los procesos considerados dentro de este subsistema, se encuentra, entre otros, el de *“Bienestar Social”*;

Que, que el Plan de Bienestar Social tiene por finalidad mejorar las condiciones para generar el desarrollo integral del personal del PRONABEC, y el de su familia. De esta manera también contribuir al incremento de los niveles de eficiencia, eficacia, efectividad e identificación del trabajador con el servicio que brinda en el PRONABEC;

Que, mediante literal e) del numeral 3.2 del artículo 3 de la Resolución Directoral Ejecutiva N° 244-2021-MINEDU/VMGI-PRONABEC del 14 de diciembre de 2021, se delegó en el Director de Sistema Administrativo III de la Oficina de Gestión del Talento, durante el año fiscal 2022, la facultad de aprobar y modificar lineamientos en materia de recursos

humanos, así como de planes de Bienestar de Personal, Clima y Cultura Organizacional de la entidad, sólo cuando no implique aprobación de presupuesto para la ejecución de las acciones contenidas en el plan;

Que, a través del Informe N° 229-2022-MINEDU/VMGI-PRONABEC-OGTA, de fecha 09 de marzo de 2022, la Oficina de Gestión del Talento, se remite el proyecto de Plan de Bienestar Social correspondiente al período 2022, adjuntando a este el Cronograma de Actividades y cuya ejecución no irroga gastos a la entidad; y,

Con el visto de la Coordinación de Administración de Personal, y, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 29837, Ley que crea el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo - PRONABEC, modificada por la Sexta Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30281, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015; su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2012-ED y modificado por los Decretos Supremos N° 008-2013-ED y 001-2015-MINEDU; y el Manual de Operaciones del PRONABEC, aprobado por la Resolución Ministerial N° 705-2017-MINEDU;

### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- Aprobar** el documento denominado “Plan de Bienestar Social del PRONABEC” correspondiente al periodo 2022, cuyo texto forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.- Disponer** el cumplimiento y ejecución del Plan de Bienestar Social aprobado en el artículo precedente.

**Artículo 3.-** Publicar la presente Resolución en el portal electrónico institucional del PRONABEC (<http://www.gob.pe/pronabec>).

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

**[FIRMA]**



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Despacho  
Viceministerial de  
Gestión Institucional

Programa Nacional  
de Becas y Crédito  
Educativo

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

# Plan de Bienestar Social del PRONABEC 2022



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Despacho  
Viceministerial de  
Gestión Institucional

Programa Nacional  
de Becas y Crédito  
Educativo

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

## TABLA DE CONTENIDO

### **1. INTRODUCCIÓN**

### **2. MARCO CONCEPTUAL**

### **3. MARCO LEGAL**

### **4. SOBRE EL PLAN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL (PGI) 2019 – 2022**

### **5. OBJETIVOS**

5.1. General

5.2. Objetivos específicos

### **6. LÍNEAS DE ACCIÓN**

1. Bienestar Social:

### **7. PROCEDIMIENTO**

7.1 Programa de asistencia social:

7.2. Programa de prevención y promoción de la salud

7.3. Programa de seguros

### **8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

### **9. PRESUPUESTO**



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Despacho  
Viceministerial de  
Gestión Institucional

Programa Nacional  
de Becas y Crédito  
Educativo

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social 2022 tiene por finalidad mejorar las condiciones para generar el desarrollo integral del personal del PRONABEC, y el de su familia. De esta manera también contribuir al incremento de los niveles de eficiencia, eficacia, efectividad e identificación del trabajador con el servicio que brinda en el PRONABEC.

En este marco, otro aspecto importante está relacionado con la satisfacción de las necesidades de las personas que integran su capital humano para poder alcanzar y mantener un saludable equilibrio personal y profesional, de manera que los logros de las personas que integran el grupo humano de la organización, sea la respuesta a la promoción de su potencial.

Así, la acción social debe estar dirigida a transformar, mejorar o reforzar el desarrollo de las capacidades del servidor, siendo la organización facilitadora del bienestar en la satisfacción de necesidades humanas como: participación, creación, ocio, entretenimiento, libertad, afecto, respeto y protección.

Ante la situación de emergencia sanitaria declarada por el Gobierno a raíz de la pandemia generada por el Coronavirus (COVID-19), se hace necesario adoptar acciones administrativas preventivas para reducir el riesgo de contagio en los ambientes de trabajo producto del alto nivel de propagación del virus del COVID-19. Es por ello, que el presente Plan toma en consideración el distanciamiento social, así como las diferentes modalidades de trabajo (presencial, remota o mixta), en su objetivo de buscar la participación de los/as servidores/as civiles y el fortalecimiento integral de sus recursos humanos, teniendo en cuenta el bienestar social y la salud laboral de sus servidores.

En ese sentido, la Oficina de Gestión del Talento enmarca su plan de acción dirigido a los servidores, mediante actividades y acciones de salud, integración, reconocimiento, y socio-culturales.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

Es importante indicar que, dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuenta con siete (7) subsistemas y veintitrés (23) procesos, dentro de los cuales, se encuentra el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal. Dentro de este subsistema, se presenta el proceso de Bienestar Social, en donde se indica que: "...las actividades se encuentran orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros. <sup>1</sup>"



Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas"



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Despacho  
Viceministerial de  
Gestión Institucional

Programa Nacional  
de Becas y Crédito  
Educativo

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

### 3. MARCO LEGAL

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleado Público.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificaciones.
- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y sus modificaciones.
- Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad.
- Ley N° 28036, Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
- Ley N° 28542, Ley de Fortalecimiento de la Familia.
- Ley 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
- Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID19.
- Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos del sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19; y sus modificatorias
- Decreto Supremo 013-2019-TR que aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 008-2017-TR, Reglamento de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave.
- Resolución N° 238-2014-SERVIR/PE, 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".
- Resolución Directoral Ejecutiva N° 273-2019-MINEDU/VMGI-PRONABEC de fecha 30 de octubre de 2019, Reglamento Interno de/de la servidor/a civil del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo y sus modificaciones.
- Directiva N° 08-GG-ESSALUD-2012, aprobada por Resolución de Gerencia General N° 619-GG-ESSALUD-2012 "Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas".
- Plan de Gestión Institucional – PGI 2019-2022 del Pronabec.



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Despacho  
Viceministerial de  
Gestión Institucional

Programa Nacional  
de Becas y Crédito  
Educativo

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

## 4. SOBRE EL PLAN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL (PGI) 2019 – 2022

Es una herramienta de gestión que permitirá organizar, a nivel estratégico e institucional, los objetivos y acciones que desarrollará el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (Pronabec) para fortalecer su posicionamiento como una entidad que otorga becas y créditos educativos a poblaciones vulnerables o en situación especial, atendiendo así las necesidades del país. Del mismo modo, permitirá efectuar el seguimiento y evaluar el cumplimiento de las metas trazadas.

Por lo tanto, todas las acciones planteadas en la entidad deben de estar alienadas a la consecución de los objetivos establecido en el mencionado documento.

En este entender, la Oficina de Gestión del Talento, tiene a su cargo el logro del Objetivo Estratégico Institucional OEI.04 "Promover el fortalecimiento institucional y la instalación de la cultura Pronabec.

## 5. OBJETIVOS

### 5.1. GENERAL

Los objetivos del presente Plan se formulan en el marco del objetivo estratégico establecido en el Plan de Gestión Institucional del PRONABEC 2019 – 2022

**OEI.04: Promover el fortalecimiento institucional y la instalación de la cultura Pronabec.**

Enfocado en fortalecer la cultura de la institución, promoviendo un buen clima laboral y asegurando que el Programa atraiga, retenga y desarrolle el mejor talento<sup>1</sup>.

En ese sentido; por las funciones encomendadas a la Oficina de Gestión del Talento, establecidas en el Manual de Operaciones del PRONABEC, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 705- 2017-MINEDU, se desprende que esta tiene impacto en el **OEI.04**, el cual, a su vez, se disgrega en cuatro objetivos específicos.



PERÚ

Ministerio  
de EducaciónDespacho  
Viceministerial de  
Gestión InstitucionalPrograma Nacional  
de Becas y Crédito  
Educativo

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tabla 1. Objetivos Específicos

Objetivo estratégico institucional		Objetivo específico	
Código	Descripción	Código	Descripción
OEI.01	Mejorar el diseño de becas y créditos educativos.	OE.01.01	Asegurar una mayor cobertura y sostenibilidad del Programa.
		OE.01.02	Rediseñar los modelos de atención para garantizar el acceso, permanencia y culminación de la educación superior.
		OE.01.03	Desarrollar productos que atiendan las necesidades de nuevos segmentos.
OEI.02	Impulsar una gestión eficiente, moderna y transparente.	OE.02.01	Asegurar la implementación del portafolio de iniciativas.
		OE.02.02	Incrementar la eficiencia a través de la optimización y estandarización de los procesos.
		OE.02.03	Asegurar un modelo de gestión basado en evidencia.
		OE.02.04	Diseñar y desplegar una estrategia de comunicación interna.
		OE.02.05	Desarrollar soluciones tecnológicas eficientes.
OEI.03	Promover el posicionamiento y mejora de las relaciones con usuarios y aliados estratégicos.	OE.03.01	Fortalecer y explorar alianzas estratégicas que fortalezcan la propuesta de valor.
		OE.03.02	Posicionar al Programa como una institución pública confiable, transparente y líder en la región.
		OE.03.03	Maximizar el valor agregado a los usuarios y aliados.
OEI.04	Promover el fortalecimiento institucional y la instalación de la cultura Pronabec.	OE.04.01	Promover plataformas de innovación abierta.
		OE.04.02	Contar con un modelo de gobierno organizacional adecuado que habilite la ejecución de la estrategia.
		OE.04.03	Fortalecer el clima organizacional y cultura del Pronabec.
		OE.04.04	Atraer, retener y desarrollar el mejor talento humano.

Fuente: Oficina de Planificación y Presupuesto-Pronabec, 2019

Tabla 2.2. Ruta estratégica. Acciones estratégicas institucionales

Prioridad	OEI Código	Vinculación con la PGG	Prioridad	OEI Código	Vinculación con la PGG	Prioridad	Acciones estratégicas institucionales		Vinculación con la PGG	Unidad orgánica responsable (*)
							Código	Descripción		
4	OEI.04	E 2, L2.2. E 4, L4.3	3	OE.04.02	E 2, L2.2. E 4, L4.3	1	AEI.04.02.01	Organización del equipo humano del Pronabec fortalecido.	E 2, L2.2. E 4, L4.3	OGTA
4	OEI.04	E 2, L2.2. E 4, L4.3	2	OE.04.03	E 2, L2.2. E 4, L4.3	3	AEI.04.03.01	Nueva cultura del Pronabec diseñada e implementada.	E 2, L2.2. E 4, L4.3	OGTA
4	OEI.04	E 2, L2.2. E 4, L4.3	2	OE.04.03	E 2, L2.2. E 4, L4.3	2	AEI.04.03.02	Valores del Pronabec internalizados por los líderes.	E 2, L2.2. E 4, L4.3	OGTA
4	OEI.04	E 2, L2.2. E 4, L4.3	2	OE.04.03	E 2, L2.2. E 4, L4.3	1	AEI.04.03.03	Plan de Bienestar diseñado e implementado.	E 2, L2.2. E 4, L4.3	OGTA
4	OEI.04	E 2, L2.2. E 4, L4.3	1	OE.04.04	E 2, L2.2. E 4, L4.3	1	AEI.04.04.01	Marca empleadora del Pronabec desarrollada y posicionada.	E 2, L2.2. E 4, L4.3	OGTA
4	OEI.04	E 2, L2.2. E 4, L4.3	1	OE.04.04	E 2, L2.2. E 4, L4.3	2	AEI.04.04.02	Inducción e incorporación de personal del Pronabec fortalecido.	E 2, L2.2. E 4, L4.3	OGTA
4	OEI.04	E 2, L2.2. E 4, L4.3	1	OE.04.04	E 2, L2.2. E 4, L4.3	3	AEI.04.04.03	Plan de capacitación y entrenamiento del personal fortalecido.	E 2, L2.2. E 4, L4.3	OGTA
4	OEI.04	E 2, L2.2. E 4, L4.3	1	OE.04.04	E 2, L2.2. E 4, L4.3	4	AEI.04.04.04	Reclutamiento proactivo de estudiantes de últimos ciclos con alto rendimiento.	E 2, L2.2. E 4, L4.3	OGTA

(\*) OPP: Oficina de Planificación y Presupuesto; OBE: Oficina de Gestión de Becas; OBBE: Oficina de Bienestar del Beneficiario; OCE: Oficina de Gestión de Crédito Educativo; OGTA: Oficina de Gestión del Talento; OAGD: Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria; OITEC: Oficina de Innovación y Tecnología; OCRI: Oficina de Comunicaciones y Relaciones Institucionales; OCONCI: Oficina de Coordinación Nacional y Cooperación Internacional; E: Eje; L: Lineamiento.



## 5.1. OBJETIVO GENERAL

En este marco, el objetivo general del presente Plan es propiciar condiciones de bienestar a las/los servidores del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo y sus familiares, ejecutando acciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral, clima organizacional; a fin de promover el fortalecimiento institucional y la instalación de la cultura Pronabec.

## 5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- OE1. Efectuar acciones de prevención, asistencia y monitoreo en materia de salud a fin de mejorar la calidad de vida de los servidores y sus derechohabientes.
- OE2. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, a través de acciones participativas basadas en la promoción y prevención en aspectos de salud.
- OE3. Asegurar el oportuno y correcto acceso a la seguridad social de los servidores y sus familias, así como las diversas prestaciones económicas de acuerdo a la normatividad vigente.
- OE4. Fortalecer los mecanismos de comunicación, motivación e integración entre los colaboradores para mejorar los niveles de articulación y alineación de esfuerzos en favor institucional

## 6. LINEAS DE ACCIÓN

**Bienestar Social:** A fin de fomentar el equilibrio físico y emocional para incrementar la productividad y desarrollarse eficientemente en el ámbito personal y laboral.

## 7. PROCEDIMIENTO

### 7.1 PROGRAMA DE ASISTENCIA SOCIAL:

Este programa pretende impulsar acciones de promoción, prevención, asistencia y monitoreo de la salud física y emocional que fomenten la mejora de la calidad de vida de los/las servidores/as.

- Monitoreo, seguimiento y apoyo a los servidores en temas de salud
- Acciones que corresponda ante la pérdida de un familiar (padres, cónyuge, hermanos e hijos)
- Coordinación para uso de lactario institucional.
- Seguimiento y monitoreo al personal sintomatológico o con diagnóstico positivo, para ello, se pone a disposición el canal de comunicación asistencial con el Médico Ocupacional de la entidad.
- Acciones de coordinación con servidores y formalización de las licencias por paternidad y maternidad.



## 7.2 PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Acciones de promoción y prevención de salud que favorezcan la práctica de estilos de vida saludable que permitan minimizar los riesgos de enfermedad, ausentismo, presentismo, bajas laborales, estrés y fatiga laboral.

- Campaña de salud.
- Chequeo preventivo anual EPS
- Chequeo preventivo anual EsSalud
- Acciones de sensibilización sobre el beneficio de la lactancia materna
- Charlas de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Difundir periódicamente información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, Ley N° 27942-DS 014-2019-MIMP, según los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas" aprobado mediante Resolución N° 144-2019-SERVIR- PE.

## 7.3. PROGRAMA DE SEGUROS

En este programa, las actividades están dirigidas a asegurar el oportuno y correcto acceso a la seguridad social de los servidores y sus familias, así como las diversas prestaciones económicas de acuerdo a la normatividad vigente.

- Gestionar ante EsSalud la acreditación de los servidores y sus derechohabientes
- Gestión de Validación de Certificado Médico ante ESSALUD, una vez que el servidor(a) haya presentado la documentación de sustento respectiva
- Gestionar las solicitudes de Prestaciones Económicas de los servidores ante EsSalud (subsídios por maternidad, enfermedad y bono de lactancia)
- Gestionar la póliza de Entidad Prestadora de Salud (EPS)
- Gestionar la póliza de seguros de accidentes personales – viajes por comisión de servicios.
- Registro, control e informe de los descansos médicos para el reporte en el PDT de planillas.

## 8. ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA

Matriz 01, se detalla la línea de acción, objetivos, actividades, metas e indicadores y presupuesto del Plan de Bienestar Social 2022.

Matriz 02. Se detalla el Cronograma de actividades del plan de bienestar social 2022

Matriz 03 . Articulación con los objetivos del PGI 2019 – 2022

## 9. PRESUPUESTO

La implementación del Plan de Bienestar Social 2022 no irrogará gastos.

**ANEXO 1. MATRIZ DE LINEA DE ACCIÓN, OBJETIVOS, ACTIVIDADES, METAS E INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022**

LINEA DE ACCIÓN	PROGRAMAS	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES ESPECIFICAS	INDICADORES	META
BIENESTAR SOCIAL	PROGRAMA DE ASISTENCIA SOCIAL	OE1. Efectuar acciones de prevención, asistencia y monitoreo en materia de salud a fin de mejorar la calidad de vida de los servidores y sus derechohabientes	Monitoreo, seguimiento y apoyo a los servidores en temas de salud Acciones que corresponda ante la pérdida de un familiar (padres, cónyuge, hermanos e hijos) Monitoreo del funcionamiento del lactario institucional Seguimiento y monitoreo al personal sintomatológico o con diagnóstico positivo, para ello, se pone a disposición el canal de comunicación asistencial con el Médico Ocupacional de la entidad Acciones de coordinación con servidores y formalización de las licencias por paternidad y maternidad.	N° de acciones de apoyo, licencias, otorgados a los/as servidores/as	100%
	PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD	OE2. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, a través de acciones participativas basadas en la promoción y prevención en aspectos de salud	Campaña de salud. Chequeo preventivo anual EPS Chequeo preventivo anual EsSalud Acciones de sensibilización sobre el beneficio de la lactancia materna Charlas de Seguridad y Salud en el Trabajo Difundir información que permita identificar las conductas que constituyen actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, Ley N° 27942- DS 014-2019-MIMP, según los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas" aprobado mediante Resolución N° 144-2019-SERVIR-PE	N° de acciones de promoción, prevención, asistencia y monitoreo de la salud y seguridad social realizadas	100%
	PROGRAMA DE SEGUROS	OE3. Asegurar el oportuno y correcto acceso a la seguridad social de los servidores y sus familias, así como las diversas prestaciones económicas de acuerdo a la normatividad vigente	Gestionar ante EsSalud la acreditación de los servidores y sus derechohabientes Gestión de Validación de Certificado Médico ante ESSALUD, una vez que el servidor(a) haya presentado la documentación de sustento respectiva Gestionar las solicitudes de Prestaciones Económicas de los servidores ante EsSalud (subsídios por maternidad, enfermedad y bono de lactancia) Gestionar la póliza de Entidad Prestadora de Salud (EPS) Gestionar la póliza de seguros de accidentes personales – viajes por comisión de servicios Registro, control e informe de los descansos médicos para el reporte en el PDT de planillas.	N° de recuperación de prestaciones económicas	100%

**ANEXO 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022**

OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES ESPECIFICAS (Referenciales)	I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE			PRESUPUESTO
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
OE1. Efectuar acciones de prevención, asistencia y monitoreo en materia de salud a fin de mejorar la calidad de vida de los servidores y sus derechohabientes	Monitoreo, seguimiento y apoyo a los servidores en temas de salud													S/0.00
	Acciones que corresponda ante la pérdida de un familiar (padres, cónyuge, hermanos e hijos)													S/0.00
	Monitoreo del funcionamiento del lactario institucional													S/0.00
	Seguimiento y monitoreo al personal sintomatológico o con diagnóstico positivo, para ello, se pone a disposición el canal de comunicación asistencial con el Médico Ocupacional de la entidad													
	Acciones de coordinación con servidores y formalización de las licencias por paternidad y maternidad.													S/0.00
OE2. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, a través de acciones participativas basadas en la promoción y prevención en aspectos de salud	Campaña de salud.													S/0.00
	Chequeo preventivo anual EPS													S/0.00
	Chequeo preventivo anual EsSalud													S/0.00
	Acciones de sensibilización sobre el beneficio de la lactancia materna													S/0.00
	Charlas de Seguridad y Salud en el Trabajo													S/0.00
	Difundir información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, Ley N° 27942- DS 014-2019-MIMP, según los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas" aprobado mediante Resolución N° 144-2019-SERVIR-PE													S/0.00
OE3. Asegurar el oportuno y correcto acceso a la seguridad social de los servidores y sus familias, así como las diversas prestaciones económicas de acuerdo a la normatividad vigente	Gestionar ante EsSalud la acreditación de los servidores y sus derechohabientes													S/0.00
	Gestión de Validación de Certificado Médico ante ESSALUD, una vez que el servidor(a) haya presentado la documentación de sustento respectiva													S/0.00
	Gestionar las solicitudes de Prestaciones Económicas de los servidores ante EsSalud (subsídios por maternidad, enfermedad y bono de lactancia)													S/0.00
	Gestionar la póliza de Entidad Prestadora de Salud (EPS)													S/0.00
	Gestionar la póliza de seguros de accidentes personales – viajes por comisión de servicios													S/0.00
	Registro, control e informe de los descansos médicos para el reporte en el PDT de planillas.													S/0.00
	<b>TOTAL</b>													

### ANEXO 3. ARTICULACIÓN CON LOS OBJETIVOS DEL PGI 2019 – 2022

PLAN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL (PGI) 2019 - 2022		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL , CLIMA Y CULTURA 2022		PROGRAMAS	ACTIVIDADES GENERALES	ACTIVIDADES ESPECIFICAS (Referenciales)	INDICADORES	META
OBJETIVO ESPECÍFICO INSTITUCIONAL OEI.04	OBJETIVO ESPECIFICO	OBJETIVO GENERAL PLAN DE BIENESTAR	OBJETIVO ESPECIFICO					
Promover el fortalecimiento institucional y la instalación de la cultura Pronabec  OEI.04	Fortalecer el clima organizacional y cultura del Pronabec OE.04.03	Propiciar condiciones de bienestar a las/los servidores del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo y sus familiares, ejecutando acciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral y clima organizacional; a fin de Promover el fortalecimiento institucional y la instalación de la cultura Pronabec.	OE1. Efectuar acciones de prevención, asistencia y monitoreo en materia de salud a fin de mejorar la calidad de vida de los servidores y sus derechohabientes	PROGRAMA DE ASISTENCIA SOCIAL	Acciones de apoyo	Monitoreo, seguimiento y apoyo a los servidores en temas de salud Acciones que corresponda ante la pérdida de un familiar (padres, cónyuge, hermanos e hijos) Coordinación para uso de lactario institucional. Seguimiento y monitoreo al personal sintomatológico o con diagnóstico positivo, para ello, se pone a disposición el canal de comunicación asistencial con el Médico Ocupacional de la entidad Acciones de coordinación con servidores y formalización de las licencias por paternidad y maternidad.	N° de acciones de apoyo, licencias, otorgados a los/as servidores/as	100%
			OE2. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, a través de acciones participativas basadas en la promoción y prevención en aspectos de salud	PROGRAMA DE PREVENCIÓN PROMOCIÓN DE LA SALUD	Preventivas de salud física y emocional Y Salud y Seguridad en el Trabajo	Campaña de salud. Chequeo preventivo anual EPS Chequeo preventivo anual EsSalud Acciones de sensibilización sobre el beneficio de la lactancia materna Charlas de Seguridad y Salud en el Trabajo Difundir información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, Ley N° 27942- DS 014-2019-MIMP, según los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas" aprobado mediante Resolución N° 144-2019-SERVIR-PE	N° de acciones de promoción, prevención, asistencia y monitoreo de la salud y seguridad social realizadas	100%
			OE3. Asegurar el oportuno y correcto acceso a la seguridad social de los servidores y sus familias, así como las diversas prestaciones económicas de acuerdo a la normatividad vigente	PROGRAMA DE SEGUROS	Administración de Seguros	Gestionar ante EsSalud la acreditación de los servidores y sus derechohabientes Gestión de Validación de Certificado Médico ante ESSALUD, una vez que el servidor(a) haya presentado la documentación de sustento respectiva Gestionar las solicitudes de Prestaciones Económicas de los servidores ante EsSalud (subsídios por maternidad, enfermedad y bono de lactancia) Gestionar la póliza de Entidad Prestadora de Salud (EPS) Gestionar la póliza de seguros de accidentes personales – viajes por comisión de servicios. Registro, control e informe de los descansos médicos para el reporte en el PDT de planillas.	N° de recuperación de prestaciones económicas	100%