



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

Instituto Nacional  
de Innovación Agraria

Unidad de Recursos Humanos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Unidad la Paz y el Desarrollo"

# Instituto Nacional de Innovación Agraria INIA

Oficina de Administración  
Unidad de Recursos Humanos

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CUARTO TRIMESTRE DEL AÑO 2023

Firmado digitalmente por:  
AQUINO CESPEDES Judith  
Nancy FAU 20131365094 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 08/09/2023 19:40:29-0500

OCTUBRE 2023





## I. INTRODUCCION

El **Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA)** es un organismo técnico especializado del Ministerio de Agricultura y Riego y ente rector del Sistema Nacional de Innovación Agraria (SNIA), creado durante el gobierno militar de Francisco Morales Bermúdez, con el objeto de conducir la investigación aplicada y la experimentación agrícola, de crianzas, forestal, de fauna silvestre, agroindustrial y de los recursos del agua y suelo, mediante Decreto Ley N° 22232, Ley Orgánica del Sector Agrario, Título IV Art. 37 en el año 1978.

De acuerdo a la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “**Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas**”, precisa en el literal c) numeral 6.1.7 que el proceso de Bienestar Social comprende las actividades orientadas a propiciar condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, incluye la identificación y atención de sus necesidades y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos y de celebraciones.

En este contexto, la Unidad de Recursos Humanos ha elaborado el Plan de Bienestar Social del INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN AGRARIA– INIA, que constituye un instrumento para el fortalecimiento de capacidades institucionales, que tiene por finalidad mejorar las condiciones para generar el desarrollo integral del personal del INIA, y de su familia.

Para elaborar el Plan de Bienestar Social, se ha tenido en cuenta el **principio de protección establecido en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST)**, el mismo que señala que 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. Dichas condiciones deben propender a que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable y que las condiciones laborales sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de sus objetivos personales

La importancia de la gestión del talento humano en la institución, es una estrategia que beneficiará a todo el personal del **Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA)**, no solo se enfocará en el cumplimiento de los objetivos de la entidad sino también en fortalecer las habilidades y metas personales del recurso humano, es por esto que, el Plan de Bienestar Social estará orientado a que el proceso laboral sea un aprendizaje social y un refuerzo de la interacción entre el trabajo, la familia y los valores institucionales. Asimismo, las acciones previstas en el presente Plan, contribuyen a la mejora del clima laboral de la institución, de armonía laboral, así como una mayor productividad.

El Plan contempla acciones educativas, de promoción y prevención de salud, cultural, social y recreativa en beneficio de los trabajadores y su familia, programadas de acuerdo a un cronograma.





## II. BASE LEGAL

1. Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil y sus modificatorias.
2. Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleado Público, y sus modificatorias.
3. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y modificatorias.
4. Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023.
5. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
6. Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y modificatorias.
7. Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las Instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
8. Ley N° 29973, Ley de la Personas con Discapacidad
9. Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificada por Ley 28791, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA y sus normas modificatorias y complementarias.
10. Reglamento de la Ley N°30947, Ley de Salud Mental.
11. Decreto Legislativo N°1408, para el Fortalecimiento y la Prevención de la Violencia en las Familias.
12. Reglamento de Organización y Funciones – ROF del Instituto Nacional de Innovación Agraria, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2014 –MINAGRI.
13. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002 -2014-SERVIR-GDSRH – “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas.

## III. OBJETIVOS Y POLÍTICAS DE BIENESTAR

### 3.1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores del INIA, así como de los niveles de productividad y la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía procurando mayor satisfacción, eficacia, efectividad e identificación con los objetivos, principios y valores de la entidad. Asimismo, se espera fortalecer el clima laboral y la integración del personal que labora en la institución.

### 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Promueve la prevención, el buen estado de salud, con la atención oportuna, la detección temprana y educación en el cuidado de la salud los servidores y sus familiares directos.
- b) Promover la integración entre los servidores del INIA con sus familiares.
- c) Generar espacios de integración que fomenten un clima laboral favorable resaltando roles individuales y de equipos para el logro de resultados.
- d) Orientar sobre seguridad social y seguros particulares, seguimiento del estado de salud y apoyo a los servidores del INIA y de sus familiares directos en caso del fallecimiento o enfermedad grave.
- e) Brindar apoyo social de manera oportuna a los servidores a fin de atender sus necesidades y/o problemas que se les presente.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Unidad la Paz y el Desarrollo"

### 3.3. POLÍTICAS DE BIENESTAR

- a) Mejorar el nivel de vida de los trabajadores, elevando sus niveles de satisfacción, efectividad e identificación con el servicio de la Institución.
- b) Considerar al trabajador como elemento básico de la organización, priorizando su bienestar personal, contribuyendo a su satisfacción y motivación para el éxito de la Institución.
- 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 programas del Plan de Bienestar Social.

### IV. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social correspondiente al cuarto trimestre del año 2023, es de alcance y cumplimiento para todo el personal del INIA, pertenecientes a los regímenes de los Decretos Legislativo N° 728 y 1057.

### V. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR

Los recursos humanos institucionales constituyen el elemento más importante de la entidad, en tal sentido, resulta prioritario brindarle las mejores condiciones para su realización personal y familiar, lo cual es necesario para el desempeño óptimo de su vida personal, familiar y profesional, de ser alcanzado contribuye a optimizar el clima laboral tan necesario para un mejor desempeño y mayor productividad institucional.

El Plan de Bienestar Social y Clima Laboral se sustenta en actividades que promuevan la identificación de los/as servidores/as con la Institución y se motive y reconozca los logros alcanzados, para que de esa forma se construya una organización donde se comparta y se viva una misma cultura y clima organizacional. Finalmente, el "Plan de Bienestar Social y Clima Laboral" se sustenta en tres (3) ejes:

1. Eje de Prevención y Promoción de la Salud.
2. Eje de Asistencia y Gestión de Bienestar laboral.
3. Eje de Integración y Clima Organizacional.



**VI. EJES DE ACCIÓN**

El Plan de Bienestar Social y Clima Laboral, comprende actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los/as servidores/as del INIA y al mejoramiento del desempeño laboral, en base a estrategias de intervención acorde a la realidad actual, dentro de un contexto de prevención, seguimiento e integración; asimismo, el Plan de Bienestar Social, contempla tres ejes:

**6.1 Eje de Prevención y Promoción de Salud:** Busca contribuir a la prevención y mejoramiento de la salud de las/los colaboradores/as y sus familias, a través de coordinaciones con instituciones públicas y privadas.

**FICHAS TÉCNICAS DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR CUARTO TRIMESTRE DEL AÑO 2023**

| <b>EJE DE ACCIÓN 6.1 : ACCIONES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD</b> |  |
|---|--|
| <b>ACTIVIDAD No 1</b>   | <b>CAMPAÑA GRATUITA DE SALUD VISUAL</b>  |
| <b>OBJETIVO</b>   | Detectar afecciones y conducir a la prestación de una atención o tratamiento preventivo adecuado.  |
| <b>ALCANCE</b>  | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728, 1057 y locadores de servicios.  |
| <b>FRECUENCIA</b>   | Permanente   |
| <b>IMPLEMENTACIÓN</b>   | Coordinación con entidades externas<br>En las instalaciones de la Institución  |
| <b>ACTIVIDAD No 2</b>   | <b>CAMPAÑA GRATUITA DE VACUNACIÓN</b>  |
| <b>OBJETIVO</b>   | Incentivar la vacunación oportuna, para mantener la inmunidad contra enfermedades prevenibles por vacunación.  |
| <b>ALCANCE</b>  | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728, 1057 y locadores de servicios.  |
| <b>FRECUENCIA</b>   | Permanente   |
| <b>IMPLEMENTACIÓN</b>   | Coordinación con entidades externas<br>En las instalaciones de la Institución  |
| <b>ACTIVIDAD No 3</b>   | <b>PAUSAS ACTIVAS</b>  |
| <b>OBJETIVO</b>   | Promover la actividad física, como hábito de vida saludable.   |
| <b>ALCANCE</b>  | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728, 1057 y locadores de servicios.  |
| <b>FRECUENCIA</b>   | Mensual  |
| <b>IMPLEMENTACIÓN</b>   | Implementación con el personal de apoyo del Centro Médico  |
| <b>ACTIVIDAD No 4</b>   | <b>CHARLAS: NUTRICIONALES EN PREVENCIÓN Y CONTROL DE LAS ENFERMEDADES.</b>   |
| <b>OBJETIVO</b>   | Promover hábitos saludables de consumo en todos las/los colaboradores, que favorezca la prevención de enfermedades y contribuir a la mejora de la calidad de vida. |
| <b>ALCANCE</b>  | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728, 1057 y locadores de servicios.  |





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la Unidad la Paz y el Desarrollo”

|                       |   |
|-----------------------|---|
| FRECUENCIA            | Permanente  |
| IMPLEMENTACIÓN        | Coordinación con entidades externas de salud – Essalud- Minsa.                                  |
| <b>ACTIVIDAD No 5</b> | <b>CHARLA: IMPORTANCIA DE LA SALUD MENTAL</b>   |
| OBJETIVO              | Prevenir, identificar y tratar las enfermedades mentales de manera ágil, temprana e integral    |
| ALCANCE               | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728, 1057 y locadores de servicios. |
| FRECUENCIA            | Trimestral  |
| IMPLEMENTACIÓN        | Coordinación con entidades externas de salud – Essalud- Minsa                                   |

6.2 **Eje de Integración y Clima Organizacional:** Impulsa acciones que contribuyan a lograr un clima organizacional favorable, promoviendo actividades de integración, motivacionales y de reconocimiento en las fechas conmemorativas y reconocimiento de la labor de los/as colaboradores/as.

| <b>EJE DE ACCION 6.2: INTEGRACIÓN, RECREACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL</b> |   |
|--|---|
| <b>ACTIVIDAD No 1:</b>   | <b>APLICACIÓN DE ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL</b>   |
| OBJETIVO   | En base a los resultados obtenidos en el estudio de clima laboral 2023, se busca mejorar la satisfacción general de los colaboradores/as respecto al clima laboral gestionando adecuadamente los factores que inciden en el mismo a partir contar con un plan general de mejora de clima, planes específicos y herramientas ad hoc. |
| ALCANCE  | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728, 1057 y locadores de servicios.   |
| FRECUENCIA   | Octubre   |
| IMPLEMENTACIÓN   | Encuesta virtual, haciendo uso de plataformas digitales   |
| <b>ACTIVIDAD No 02</b>   | <b>CONCURSO GASTRONÓMICO “ASÍ SE COME EN MI REGIÓN”</b>   |
| OBJETIVO   | Propiciar un espacio donde los servidores pueda crear y transformar sus ambientes, en un ambiente de colaboración y compañerismo.   |
| ALCANCE  | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728, 1057 y locadores de servicios.   |
| FRECUENCIA   | 31 de octubre de 2023.  |
| IMPLEMENTACION   | Participación del personal por Direcciones Generales  |
| <b>ACTIVIDAD N° 03</b>   | <b>ACTIVIDAD RECREATIVA Y DEPORTIVA</b>   |
| OBJETIVO   | Generar espacios de integración que fomenten un clima laboral favorable resaltando roles individuales y de equipos para el logro de resultados, mediante el desarrollo de actividades deportivas, Vóley, fútbol.  |
| ALCANCE  | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728, 1057, familia y compañeros.  |





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Instituto Nacional de Innovación Agraria

Unidad de Recursos Humanos



Instituto Nacional de Innovación Agraria

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>FRECUENCIA</b>     | Trimestral  |
| <b>IMPLEMENTACIÓN</b> | Conformación de equipos por Direcciones Generales.  |
| <b>ACTIVIDAD N° 4</b> | <b>CEREMONIA DE JUBILACIÓN “Feliz Despedida de INIA”</b>  |
| <b>OBJETIVO</b>       | Promover el reconocimiento de la trayectoria laboral del servidor cesado.   |
| <b>ALCANCE</b>        | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728, 1057, familia y compañeros.  |
| <b>FRECUENCIA</b>     | 24 de noviembre de 2023.  |
| <b>FINALIDAD</b>      | Homenajear al ex servidor jubilado, agradecimiento a su trayectoria, compromiso y vocación con INIA.  |
| <b>ACTIVIDAD N° 5</b> | <b>JORNADA DE INTEGRACIÓN FAMILIA-TRABAJO “Uniendo a la Familia INIA”.</b>  |
| <b>OBJETIVO</b>       | Generar espacios de confraternidad del trabajador y su familia, contribuyendo al fortalecimiento de las relaciones interpersonales.   |
| <b>ALCANCE</b>        | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728, 1057, locadores de servicios y su familia.   |
| <b>FRECUENCIA</b>     | 22 de diciembre de 2023.  |
| <b>FINALIDAD</b>      | Contribuir al fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los colaboradores/as, así como de su entorno familiar, generando tiempo de calidad, que repercutirá a generar un clima laboral favorable.                      |
| <b>ACTIVIDAD N° 6</b> | <b>CONCURSO DE NACIMIENTOS</b>  |
| <b>OBJETIVO</b>       | Promover la participación, integración, colaboración y trabajo en equipo de las y los trabajadores/as, a través del concurso de nacimientos.  |
| <b>ALCANCE</b>        | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728, 1057 y locadores de servicios.   |
| <b>FRECUENCIA</b>     | Mes de diciembre de 2023.   |
| <b>IMPLEMENTACION</b> | Memorando Múltiple, adjuntando ficha de inscripción y las bases del concurso.<br>Difusión, afiches, correo electrónico.<br>Inscripción oficial y publicación de relación de participantes.<br>Fecha de calificación<br>Premiación |
| <b>ACTIVIDAD No 7</b> | <b>SALUDO DE CUMPLEAÑOS</b>   |
| <b>OBJETIVO</b>       | Motivación a los trabajadores, impactando en los niveles de satisfacción laboral  |
| <b>ALCANCE</b>        | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728 y 1057.   |
| <b>FRECUENCIA</b>     | Actividad permanente – Diario<br>Uso de correo electrónico  |
| <b>IMPLEMENTACIÓN</b> | Elaboración de tarjetas de cumpleaños, en coordinación con la Unidad de Imagen institucional.<br>Saludo a través de los canales de comunicación interna (correo electrónico institucional).                                       |

### 6.3 Eje de Asistencia y Gestión de Bienestar Laboral

Desarrolla temas relacionados a la Seguridad Social, permitiendo contribuir en el logro de sus beneficios sociales de los servidores. Asimismo, brinda el seguimiento de estados de salud y la orientación y apoyo a las/los colaboradoras/as y/o familiares en caso de fallecimiento de los mismos, atención de los seguros privados adquiridos por la institución SCTR, Vida Ley; accidentes personales.



Firmado digitalmente por  
AQUINO CESPEDES Nancy  
Nancy AQUINO CESPEDES  
Nancy AQUINO CESPEDES  
Firma: 08/09/2023 19:42:09-0500

**PERÚ**Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación Agraria

Unidad de Recursos Humanos



Instituto Nacional de Innovación Agraria

| <b>EJE DE ACCIÓN 6.3: EJE DE ASISTENCIA Y GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL</b> |   |
|--|---|
| <b>ACTIVIDAD No 1</b>  | <b>ASISTENCIA TECNICA Y ORIENTACION OPORTUNA A LAS/OS TRABAJADORES DEL INIA, EN TEMAS RELACIONADOS A ESSALUD.</b>   |
| <b>OBJETIVO</b>  | Brindar orientación adecuada sobre los procesos a los servidores, promover beneficios y actividades   |
| <b>ALCANCE</b>   | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728, 1057 y su familia.   |
| <b>FRECUENCIA</b>  | Permanente  |
| <b>IMPLEMENTACIÓN</b>  | Afiliaciones de titulares y derecho habientes en Essalud  |
|  | Gestionar prestaciones económicas por incapacidad temporal, maternidad, lactancia, sepelio.   |
|  | Orientar y gestionar la validación de descansos médicos particulares, por los descansos médicos de Essalud.   |
| <b>ACTIVIDAD No 2</b>  | <b>GESTION DE SEGUROS ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS PÓLIZAS DE RIESGOS HUMANOS</b>  |
| <b>OBJETIVO</b>  | Asesorar e informar sobre los beneficios y coberturas de las pólizas que tiene contratado la institución: Vida Ley SCTR y accidentes personales                                   |
| <b>ALCANCE</b>   | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728 y 1057.   |
| <b>FRECUENCIA</b>  | Permanente  |
| <b>IMPLEMENTACIÓN</b>  | Taller informativo sobre los beneficios y condiciones de los seguros, a través de los canales de comunicación interna (correo electrónico)  |
|  | Activar mensualmente los seguros de riesgos humanos, así como de su seguimiento hasta la emisión de su conformidad.   |
| <b>ACTIVIDAD No 3</b>  | <b>INFORMACIÓN, SEGUIMIENTO, MONITOREO Y MANTENIMIENTO DEL LACTARIO INIA</b>  |
| <b>OBJETIVO</b>  | Gestionar un espacio digno, privado y accesible para que las trabajadoras en etapa de lactancia puedan extraer y conservar adecuadamente su leche materna, en el horario laboral. |
| <b>ALCANCE</b>   | Trabajadoras en etapa de lactancia  |
| <b>FRECUENCIA</b>  | Permanente  |
| <b>IMPLEMENTACIÓN</b>  | Supervisión y control del servicio del lactario   |
|  | Comunicación informativa, referida a la importancia de la lactancia materna, mediante comunicación interna (correo electrónico)   |
| <b>ACTIVIDAD No 4</b>  | <b>ACOMPAÑAMIENTO EN ETAPA DE DUELO</b>   |
| <b>OBJETIVO</b>  | Apoyo emocional en momentos difíciles, que ayude a lidiar con la pérdida de un ser querido.   |
| <b>IMPLEMENTACIÓN</b>  | Comunicar las condolencias de manera personal y por los medios de comunicación interna, al trabajador/a y familiares por la pérdida de su familiar.                               |
|  | Si el trabajador se encuentra afiliado al Fondo de Ayuda Mutua FAMS, realizar la transferencia a su cuenta del BN, según el fondo que le corresponda.                             |
| <b>ACTIVIDAD No 5</b>  | <b>VISITAS DOMICILIARIAS</b>  |



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

Instituto Nacional  
de Innovación Agraria

Unidad de Recursos Humanos



Instituto Nacional de Innovación Agraria

|                 |  |
|-----------------|--|
|                 | Se realizan cuando el servidor se encuentra afectado por problemas de salud y/o familiares     |
| <b>OBJETIVO</b> | Permite generar acercamiento, mayor confianza y seguridad al trabajador y su entorno familiar. |
| <b>ALCANCE</b>  | Colaboradores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo No 728 y 1057.                        |

## VII. CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO (ANEXO A)



Firmado digitalmente por:  
AQUINO CESPEDES Judith  
Nancy FAU 20131365994 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 08/09/2023 19:42:37-0500