



PERÚ

Ministerio
de Educación

Centro Vacacional
Huampaní

Gerencia General

0/AF

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 033-2017-CVH-GG

Lima, 25 de abril de 2017.

VISTO

El informe N° 076-2017-CVH/OPP, de fecha 25 de abril, emitido por la Oficina de Planificación y Presupuesto del CVH.

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Legislativo N° 756, de fecha 13 de noviembre de 1991, se define la naturaleza jurídica del Centro Vacacional Huampaní, precisando que es una persona jurídica de derecho público interno del Sector Educación, autofinanciada, sin afectar recursos del Tesoro Público, que tiene por finalidad prestar servicios hoteleros, esparcimiento, recreación y deporte;

Que, la Segunda Disposición Complementaria del Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, establece que la empresa Centro Vacacional Huampaní es una persona jurídica de derecho público interno que se encuentra comprendida en el sector educación;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 036-95-ED el Centro Vacacional Huampaní, es una institución pública descentralizada del Ministerio de Educación, con personería jurídica de derecho público con autonomía técnica, administrativa, económica y financiera; cuya finalidad es prestar servicios hoteleros, de esparcimiento, recreación y deporte; así como apoyar la ejecución de convenciones, eventos culturales y otros servicios afines con capacidad para el desarrollo de actividades y eventos deportivos;

Que, la Constitución Política del Estado en su artículo 10 establece "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";

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ha contemplado en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el sub sistema de Gestión de Relaciones Humanos y sociales, el cual considera al Proceso de Bienestar Social, que comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores;

Que, la Oficina de Administración y Finanzas a través de la Unidad de Recursos Humanos proyecta el "Plan de Bienestar Social" del Centro Vacacional Huampaní;

Que, la Oficina de Planificación y Presupuesto, en cumplimiento de sus funciones, propone el "Plan de Bienestar Social"; que tiene como objetivo mejorar el clima laboral, gestionando acciones estratégicas motivacionales y comunicacionales que ayuden a la gestión eficaz de nuestros recurso humano promoviendo un óptimo clima laboral, cultura institucional y calidad de vida; a través de la prevención del bienestar físico y mental en el ambiente laboral conllevando a lograr los objetivos institucionales;

Con las visaciones de la Unidad de Recursos Humanos, de la Oficina de Administración y Finanzas, de la Oficina de Planificación y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Legal, y en uso de las facultades conferidas a la Gerencia General por el Reglamento de Organización y Funciones del Centro Vacacional Huampaní, aprobado por Resolución N°125-2015-CVH-GG;



PERÚ

Ministerio
de Educación

Centro Vacacional
Huampani

Gerencia General

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 033-2017-CVH-GG

SE RESUELVE:

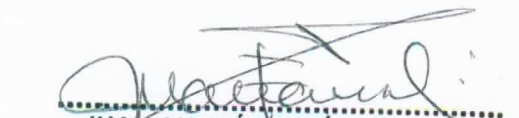
ARTÍCULO 1°.- Apruébese el “**Plan de Bienestar Social 2017**” del Centro Vacacional Huampani”.

ARTÍCULO 2°.- Publíquese la presente Resolución en el portal institucional del Centro Vacacional Huampani y procédase a su difusión interna a las unidades orgánicas, con fines que correspondan a sus respectivas funciones.

ARTÍCULO 3.- Déjese sin efecto las disposiciones que se opongan a la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CENTRO VACACIONAL HUAMPANI


JUAN ANDRÉS FARIAS FEBRES
GERENTE GENERAL





PERÚ

Ministerio
de Educación

Centro Vacacional
Huampaní

Oficina de Administración y Finanzas
Unidad de Recursos Humanos

CENTRO VACACIONAL HUAMPANÍ

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

2017



PERÚ

Ministerio
de Educación

Centro Vacacional
Huampaní

Oficina de Administración y Finanzas
Unidad de Recursos Humanos

ÍNDICE

I INTRODUCCIÓN

II JUSTIFICACIÓN

III BASE LEGAL

IV OBJETIVOS

V ALCANCE

VI LINEAS DE ACCIÓN

VII DESCRIPCION DE LAS LINEAS DE ACCIÓN

VII FINANCIAMIENTO

VIII ANEXO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

I.- INTRODUCCIÓN

Es de interés del Centro Vacacional de Huampaní como órgano desconcentrado de la Unidad Ejecutora 001276, Pliego 111, del Ministerio de Educación, mejorar las condiciones de bienestar de sus colaboradores y sus funcionarios, y por consiguiente contribuir a la mejora de la productividad. Es por ello que la Unidad de Recursos Humanos a través del área de Bienestar Social ha estructurado el esquema para la gestión del bienestar personal dirigido a los trabajadores en general, estableciendo actividades preventivas, de protección y promoción del bienestar de sus colaboradores en el ámbito laboral.

El Centro Vacacional Huampaní (CVH) es una persona jurídica de derecho público interno del Sector Educación, autofinanciada, sin afectar recursos del Tesoro Público, con autonomía técnica, administrativa, económica y financiera que se rige por el Decreto Legislativo N° 756 y por su Estatuto aprobado por el Decreto Supremo N° 036-95-ED.

El Plan de Bienestar Social pretende brindar las herramientas para programar y ejecutar las actividades de bienestar del personal adecuadas y oportunas en coherencia con las políticas del Centro Vacacional Huampaní.

GENERALIDADES	
Institución	Centro Vacacional Huampaní
Unidad Orgánica	Unidad de Recursos Humanos
Población Objetivo	Trabajadores Régimen 728 y CAS
Niveles de Coordinación	Instituciones Públicas - Instituciones Privadas
Periodo	Enero a diciembre del 2017
Misión	"Somos una institución del sector Educación que brinda servicios hoteleros, convenciones y esparcimiento; a los sectores públicos y privados, con estándares de calidad protegiendo el medio ambiente, orientado a alcanzar niveles de satisfacción en el usuario, a través de un personal comprometido y competente, contribuyendo al desarrollo intelectual y emocional de la población"
Visión	"Seremos una entidad pública altamente competitiva del sector educación, posicionándonos en el mercado local y nacional; brindando servicios hoteleros, convenciones y esparcimiento con estándares de calidad protegiendo el medio ambiente".

II.- JUSTIFICACIÓN

El Centro Vacacional Huampaní para el cumplimiento de sus objetivos en el marco de sus Políticas de fortalecimiento Institucional y sobre la base de lineamientos establecidos por la administración pública, impulsa actividades que tienen como finalidad mejorar la calidad de vida de sus servidores y sus familias, desde el plano profesional, personal y social, mediante la estrategia de promoción del bienestar, la integración y la seguridad social de sus servidores.

Para ello se basa en el Artículo 44° de la Constitución Política del Estado: "Es deber primordial del Estado la defensa de 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 desarrollo integral y equilibrado de la Nación".



PERÚ

Ministerio
de Educación

Centro Vacacional
Huampaní

Oficina de Administración y Finanzas
Unidad de Recursos Humanos

Así mismo, el Artículo 10° 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". Con respecto a ello la Unidad de Recursos Humanos de acuerdo a la política de la Alta Dirección del Centro Vacacional Huampaní, está encargada de procurar el Bienestar e Integración de sus servidores.

El presente Plan busca dotar al Centro Vacacional Huampaní de un instrumento de gestión de la política institucional referida al Bienestar y la integración social de los servidores que lo conforman, considerando lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

III BASE LEGAL

- 2.1 Constitución Política del Perú - 1993
- 2.2 Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 2.3 Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- 2.4 Ley N° 30518 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2017
- 2.6 Decreto Supremo N° 006-75-PM-INAP, Normas a las que deben ajustarse los Organismos del Sector Público para la aplicación del FAE (Fondo de Asistencia y Estimulo).
- 2.7 Ley N° 28542 – Ley de Fortalecimiento de la Familia.
- 2.8 Decreto Legislativo N° 328 "Ley General del Deporte"

IV.- OBJETIVOS INSTITUCIONAL

Objetivo Estratégico General (OEG) 3. Optimizar los procesos en el Marco de la Gestión por Resultados.

Objetivo Específico Estratégico OEE 10. Contar con Personal competitivo.

Objetivo Específico Estratégico OEE 11. Fortalecer el desarrollo Organizacional

4.1 OBJETIVO GENERAL DE BIENESTAR SOCIAL:

Mejorar el clima laboral, gestionando acciones estratégicas motivacionales y comunicacionales que ayuden a la gestión eficaz de nuestros recursos humanos promoviendo un óptimo clima laboral, cultura institucional y calidad de vida laboral, a través de la prevención del bienestar físico y mental en el ambiente laboral, a fin de lograr los objetivos institucionales.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS DE BIENESTAR SOCIAL.

- Desarrollar acciones para el diagnóstico y control de la salud de los colaboradores del CVH.
- Promocionar y prevenir la salud física y mental de los trabajadores promocionando una vida saludable y concientizándolos a llevar una vida de calidad.
- Brindar reconocimientos a los trabajadores mediante la motivación constante, conociendo sus necesidades.



PERÚ

Ministerio
de Educación

Centro Vacacional
Huampaní

Oficina de Administración y Finanzas
Unidad de Recursos Humanos

- Mejorar la comunicación entre áreas a través de diversas actividades que generen integración y trabajo en equipo.
- Fortalecer la responsabilidad social en los colaboradores, llevándolos a tomar conciencia de labores sociales en conjunto.

V.- ALCANCE

El presente plan, comprende a los colaboradores y funcionarios del Centro Vacacional Huampaní, bajo los regímenes laborales de los decretos legislativos 728 y 1057.

VI.- LÍNEAS DE ACCIÓN

1. Bienestar y Asistencia Social

a) Asistencia Social:

- Entrevistas sociales (orientación y consejería).
- Atención y seguimiento de casos sociales
- Visitas domiciliarias e institucionales a demanda por problemas sociales.
- Atención a demanda de gestión para el traslado de personal a centros asistenciales por temas de salud.

b) Prestaciones de Essalud

- Inscripciones de derechos habientes, cambio de domicilio, rectificaciones, etc, a Essalud
- Gestión de subsidios por maternidad, incapacidad, lactancia y sepelio.
- Gestión de Canjes de descansos médicos en el CEVIT.
- Registro, control y seguimiento de los descansos médicos.
- Registro, control y seguimiento de los canjes de descansos médicos.

2. Promoción, prevención en salud

a).- Programas de salud

- Taller Reforma de Vida – Essalud
- Buenas prácticas de alimentación saludable: Canasta de frutas
- Educación Alimentaria: NUTRITIP (vía correo y periódicos murales).
- Campaña de inmunizaciones
- Campaña de salud nutricional
- Campaña de descarte de Diabetes.
- Campaña de salud bucal
- Campaña de oftalmología
- Charlas de Planificación y ETS
- Despistaje de TBC
- Campaña de Papanicolaou
- Chequeos Médicos preventivos en salud.





3. Programa de Reconocimiento y Beneficios

a).- Reconocimientos laboral:

- Reconocimiento al mejor trabajador
- Reconocimiento a los colaboradores por 25, 30, 40 y 50 años de servicio en el CVH.
- Reconocimiento en casos de fallecimiento de familiares, nacimiento de hijos y matrimonios de colaboradores.
- Tarjetas de saludo de cumpleaños del Gerente General al colaborador.
- Celebración de cumpleaños corporativos.
- Paseos guiados para los hijos de los colaboradores

b).- Beneficios a favor de los colaboradores

- Programa de Vacaciones Útiles
- Programa de Útiles Escolares
- Promoción de integración y recreación familiar (teatro, cine, espectáculos circenses, musicales, otros).

4. Recreación y Deporte

- Programa Moviéndonos
- Campaña de pausas activas
- Campaña de masajes antiestrés

5. Programas de Integración y fortalecimiento del Clima Laboral

- Evaluación del Clima Laboral
- Programa Buzón de sugerencias
- Día de la Amistad
- Día de la Mujer
- Día de la Secretaria
- Día del Trabajo
- Día del Empleado Público
- Taller conciliando la relación trabajo – familia dirigido a las madres de familia del CVH
- Taller conciliando la relación trabajo – familia dirigido a los padres de familia del CVH
- Aniversario Institucional
- Fiestas Patrias
- Día del niño
- Día del adulto mayor, paseo con los padres de los colaboradores del CVH.
- Actividad de integración por Navidad del CVH.
- Campaña de canastas navideñas.



6. Promoción de Indicadores de género y discapacidad

- Atención y promoción de la persona con discapacidad en el CVH.
- Atención y promoción del Lactario Institucional.
- Promoción y fomento de la Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres.
- Semana de la lactancia materna.

7. Responsabilidad empresarial, políticas y proyección social

- Voluntariado
- Campañas para el cuidado del medio ambiente
- Campaña de reciclaje
- Programa Jardín botánico
- Programa de Medicina Tradicional en el CVH

VII.- FINANCIAMIENTO

El presupuesto para la ejecución del Plan de Bienestar de Personal del Centro Vacacional Huampaní será asumido por la Oficina de Administración y Finanzas a través de la Unidad de Recursos Humanos, en función a la disponibilidad presupuestal.

Cabe mencionar que las actividades que no ocasionan gasto, serán cubiertos con acciones estratégicas interinstitucionales.

X.- ANEXO

Anexo 1: Cronograma de Actividades



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR CVH 2017

OEG	OEE	OBJ. GEN.B. SOCIAL	OB ESP.B SOCIAL	LINEA DE ACCION	INDICADOR			ACTIVIDAD	CRONOGRAMA
					DENOMINACION	FORMULA	META		
Optimizar los procesos en el Marco de la Gestión por Resultados.	Fortalecer el desarrollo organizacional	Mejorar el clima laboral, gestionando acciones estratégicas motivacionales y comunicacionales que ayuden a la gestión eficaz de nuestros recursos humanos promoviendo un óptimo clima laboral, cultura institucional y calidad de vida laboral, a través de la prevención del bienestar físico y mental en el ambiente laboral, a fin de lograr los objetivos institucionales.	Desarrollar acciones para el diagnóstico y control de la salud de los colaboradores del CVH.	1.- Bienestar y Asistencia Social	% de trabajadores entrevistados y atendidos	N° de casos sociales / N° total de trabajadores (x 100)	50%	1.- Bienestar y Asistencia Social	E F M A M J J A S O N D
					% de trabajadores con prestaciones económicas.	N° de Prestaciones económicas solicitadas / N° de prestaciones económicas otorgadas (x 100)	100%	a) Asistencia Social Entrevistas sociales (orientación y consejería). Atención y seguimiento de casos sociales Visitas domiciliarias e institucionales a demanda por problemas sociales y/o institucionales Gestión para el traslado de personal a centros asistenciales por temas de salud	
				2.- Promoción, prevención y prestación en salud	% de trabajadores con riesgo de colesterol alto y/o triglicéridos.	N° de colaboradores en riesgo de padecer de colesterol alto y/o triglicéridos / N° total de trabajadores (x 100)	70%	b) Prestaciones Económicas Inscripciones de derechos habientes, cambio de domicilio, rectificaciones, etc, a Essalud. Gestión de subsidios por maternidad, incapacidad, lactancia y sepelio ante Essalud. Gestión de Canjes de descansos médicos en el CEVIT. Registro de los descansos médicos.	
								2.- Promoción, prevención y prestación en salud	
								Taller Reforma de Vida – Essalud	
								Buenas practicas de alimentacion saludable : Canasta de frutas	
								Educación Alimentaria : NUTRITIP (via correo electronico y periodicos murales)	
								Campaña de inmunizaciones y/o despistaje	
								Campaña de salud nutricional	
								Campaña de descarte de Diabetes.	
		Brindar reconocimientos a los trabajadores mediante la motivación constante, conociendo sus necesidades.	4 Programa de Reconocimientos y beneficios	3.- Recreación y Deporte	% de trabajadores participantes en los campeonatos deportivos satisfichos.	N° de trabajadores participantes satisfichos / N° total de trabajadores participantes (x 100)	100%	Campaña de salud bucal	
								Campaña de oftalmología	
				4 Programa de Reconocimientos y beneficios	% de trabajadores participantes en los cumpleaños corporativos.	N° de trabajadores participantes satisfichos / N° total de trabajadores participantes (x 100)	80%	Charlas de Planificación y ETS	
								Despistaje de TBC	
								Campaña de Papanicolaou	
								Chequeos Médicos preventivos en salud	
								3.- Recreación y Deporte	
								Programa Moviendonos	
								Campaña de pausas activas	
								Campaña de masajes antiestres	
				a).- Reconocimientos Laborales				4 Programa de Reconocimientos y beneficios	
								a).- Reconocimientos Laborales	
				4 Programa de Reconocimientos y beneficios				Reconocimiento al mejor trabajador	
								Reconocimiento a los colaboradores por cumplir 25, 30, 40 y 50 años de servicio en el CVH.	
								Reconocimiento en casos de fallecimiento de familiares, nacimiento de hijos y matrimonios de colaboradores.	
								Tarjetas de Saludo de cumpleaños del Gerente general al colaborador.	
								Paseos guiados para los hijos de los colaboradores	
								Celebración de cumpleaños corporativos	
								b).- Beneficios a favor de los colaboradores	
								Programa de Vacaciones Útiles 2017 dirigido a los hijos de los colaboradores del CVH	
								Programa de Útiles Escolares dirigido a los hijos de los colaboradores del CVH.	
								Promoción de integración y recreación familiar (teatro, cine, espectáculos circenses, musical, otros).	

