



MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

Resolución Directoral

Lima, 25 MAYO 2022

N° 181-2022-MINEM/OGA

VISTOS:

El Informe N° 196-2022-MINEM-OGA/ORH, de fecha 20 de mayo de 2022, el Memorando N° 00685-2022/MINEM-OGA-SG de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, los artículos 140°, 141° y 142° del Decreto Supremo No.005-90-PCM – Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, permite la formulación de programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo del servidor y su familia, priorizando la atención de sus necesidades básicas;

Que, el Decreto Supremo N° 031-2007-EM y modificaciones, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas establece que, la Oficina de Recursos Humanos, es el órgano encargado de administrar los recursos humanos del Ministerio y de promover su capacitación y bienestar;

Que, el artículo 1° del Decreto Legislativo No. 1057, que regula el Contrato Administrativo de Servicios, establece un régimen especial de contratación administrativa que tiene por objeto garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública;

Que, los artículos 28 y 29 la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil establecen que, la compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor para retribuir la prestación de sus servicios, concepto que se estructura en i) la compensación económica; y ii) la compensación no económica;

Que, mediante la Resolución Ministerial N°490-2021-MINEM/DM, se aprueba el Plan Operativo Institucional – POI correspondiente al año 2022 del MINEM, que precisa como actividad la ejecución del Plan de Bienestar Social;

Que, según Decreto Legislativo N° 1405, establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector público y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°013-2019-PCM;

Que, la Ley N° 31131- Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, cuyo objeto es incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo N°1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios;



Que, el Decreto Legislativo No 1505, establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19 y su prórroga, el cual habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los servidores civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales, permitiendo ello al Estado promover las condiciones para el progreso social y recuperación económica.

Que, la Guía operativa para la Gestión de Recursos Humanos durante la emergencia sanitaria por el Covid-19, Versión 3, nos plantea incluir una mayor conciencia de la importancia que tiene la promoción de la salud y el bienestar de los servidores y su familia;

Que, a través del Informe N°196-2022-MINEM-OGA-ORH, la Oficina de Recursos Humanos, señala que la propuesta del referido Plan de Bienestar tiene como objetivo promover la mejora en la calidad de vida del servidor del MINEM y de su familia, propiciando un ambiente de trabajo armonioso y, favoreciendo la productividad laboral, que contribuirá con el logro de los objetivos institucionales;

Que, asimismo, la citada Oficina adjunta el Cronograma de acción, el mismo que comprende actividades que se han llevado a cabo desde el 03 de enero del presente año, por lo que resulta necesario disponer la eficacia anticipada de la misma, de conformidad con lo establecido en el artículo 17° del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, aprobado mediante el Decreto Supremo N°004-2019-JUS;

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N°005-90-PCM; el Decreto Legislativo N°1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas, aprobado por Decreto Supremo N°031-2007-EM y sus modificatorias, La Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, el Plan Operativo Institucional-POI correspondiente al año 2022, aprobado con Resolución Ministerial N°490-2021-MINEM/DM, el Reglamento Interno de los servidores civiles del Ministerio de Energía y Minas, aprobado con Resolución Secretarial N°041-2021-MINEM/SG de fecha 02 de diciembre de 2021 y sus modificatorias; y la Resolución Ministerial N° 492-2021-MINEM/DM, de delegación de facultades y atribuciones en materia de recursos humanos a la Jefatura de la Oficina General de Administración;



SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar, con eficacia anticipada, a partir del 03 de enero de 2022, el Plan de Bienestar Social 2022 del Ministerio de Energía y Minas, dirigido a los trabajadores y sus familiares, el cual forma integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- Disponer la publicación de la presente resolución y su anexo en el en el Portal Institucional del Ministerio de Energía y Minas.

Regístrese y comuníquese.


.....
Ing. PAUL ENRIQUE GONZALES GHIGLINO
Jefe de la Oficina General de Administración
Ministerio de Energía y Minas



MINEM
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL PERIODO 2022

**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
ORH**

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

I. FUNDAMENTACION:

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2025, acorde con los objetivos del Plan Estratégico Sectorial Multianual del Sector Energía y Minas (PESEM) 2016-2025, aprobado con Resolución Ministerial N° 163-2020-MEM/DM de fecha 25 de junio de 2020, constituye el documento de gestión institucional del Ministerio, que establece la misión, los objetivos, acciones estratégicas y metas, a través de las cuales, se determina la ruta estratégica a seguir en la gestión de personas.

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.



El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, comprende siete (7) subsistemas, siendo uno de ellos el de Relaciones Humanas y Sociales, en el cual está enmarcado los procesos: Cultura y Clima laboral y Bienestar Social, definiendo el concepto de Bienestar Social, en el numeral 6.1.7 Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, inciso c) Bienestar Social: comprende 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.



El Reglamento de Organización y Funciones -ROF del Ministerio de Energía y Minas, en adelante MINEM, aprobado con Decreto Supremo N° 031-2007-EM y sus modificatorias, establece, entre otros, que la Oficina General de Administración, es el órgano de apoyo encargado de dirigir y supervisar el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, promoviendo y fomentando su desarrollo y bienestar social.

Las acciones de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración, como órgano de apoyo de la Secretaría General, están alineadas al Objetivo Estratégico Institucional: OEI. 06: "Fortalecer la gestión institucional" y a la Acción Estratégica Institucional -AEI 06.01 – "Gestión institucional, moderna, eficiente y eficaz", considerada en la línea estratégica del Plan Operativo Institucional Anual -POI 2022, consistenciado con el PIA 2022 del MINEM, aprobado con Resolución Ministerial N° 490-2021-MINEM/DM.

Es por ello que, los servidores son el activo más importante que tiene la Entidad y constituyen el eje central para el logro de los objetivos institucionales. En efecto, es parte de la convicción que, un colaborador que se encuentra en armonía con su entorno personal y laboral elevará sus niveles de productividad, y se encontrará en mejor posición para afrontar los retos que la dinámica del trabajo le exige, lo que a su vez repercutirá en la mejora del servicio a la sociedad.

En ese contexto, el Plan Anual de Bienestar Social 2022, constituye una herramienta de gestión que permitirá desarrollar y sistematizar un conjunto de actividades orientadas en ejes de acción o de intervención, de acuerdo a las características y necesidades identificadas en los servidores del MINEM, que contribuirá al logro de los objetivos institucionales, el mismo que se enmarca en las disposiciones que rigen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos planteado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR); el Reglamento Interno de los servidores civiles del MINEM, aprobado con Resolución Secretarial N° 041-2021-MINEM/SG, de fecha 2 de diciembre de 2021, el Plan Operativo Institucional Anual – POI 2022 del MINEM, aprobado con Resolución Ministerial N° 490-2021-MINEM/DM y el Presupuesto para el Ejercicio Presupuestal 2022.



II.

MARCO LEGAL:

- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su reglamento aprobado con Decreto Supremo 005-90-PCM.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 021-2018-EM, que modifica el D.S. N° 016-2017-MEM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones - ROF del Ministerio de Energía y Minas.
- Decreto Supremo N° 085-2021-PCM, que modifica el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- El Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, aprobado mediante Resolución Secretarial N° 041-2021-MINEM/SG, de fecha 2 de diciembre de 2021, aplicable a los servidores del Ministerio de Energía y Minas y sus modificatorias, aprobadas con Resolución Secretarial N° 070-2018-MEM/SG de fecha 13 de noviembre de 2018 y Resolución Secretarial N° 001-2019-MEM/SG de fecha 06 de febrero de 2019.
- Plan Operativo Institucional - POI correspondiente al año 2022 del MINEM, aprobado con Resolución Ministerial N° 490-2021-MINEM/DM.



- Decreto Supremo N° 408-2015-EF, que modifica el Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 138-2014-EF.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 143-2019-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2019-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
- Ley N° 27815 - Código de Ética de la Función Pública, y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 033-205-PCM.
- Decreto Supremo N° 048-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- Decreto Legislativo N°. 1408 "De Fortalecimiento de las Familias y prevención de la violencia" y su modificatoria Decreto Legislativo N° 1443.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente que ponga en riesgo su vida.
- Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR y modificaciones.
- Ley N° 26790, Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal de Salud y su reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 008-2010-SA.
- Resolución Jefatural N° 108-92-INAP/DNP, aprueba la Directiva N° 004-92-INAP/DNP, sobre pautas y la fecha para la celebración del Día del Servidor de la Administración Pública.
- Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29896 – Ley que establece la implementación de Lactarios en las Instituciones del Sector Público y del Sector Privado promoviendo la lactancia materna.
- Resolución Ministerial N° 225-2019-MINEM/DM, se definen los Valores Institucionales del Ministerio de Energía y Minas.



- Resolución de Secretaría General N° 057-2019-MINEM/SG, se aprueba la Directiva N° 020-2019-MINEM/SG, Directiva para normar el reconocimiento de los Servidores Civiles del Ministerio de Energía y Minas.
- Resolución Ministerial N° 226-2019-MINEM/DM, que aprueba el Código de Ética y Conducta del personal del Ministerio de Energía y Minas
- Resolución Secretarial N° 005-2019-MEM/SG, que aprueba la Directiva N° 003-2019-MEM/SG, Directiva de Integridad, Transparencia, Prevención y Lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y normas complementarias que declara el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida a consecuencia del brote del COVID-19.
- Decreto Legislativo N° 1499 “Establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los servidores de la actividad privada y de los servidores civiles del sector público”.
- Resolución Ministerial N°055-2020-TR, que aprueba la “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral”.
- Ley N° 31131 que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público.
- Decreto Legislativo 1505 que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19 y su prórroga.
- Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el Covid-19, versión 3.
- Decreto de Urgencia N° 115-2021 que modifica los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N°078-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505.
- Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2., aprobada por Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA.
- Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N°016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara el Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prorrogado por el Decreto Supremo N° N° 030-2022-PCM, y modifica el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM



III. ANALISIS SITUACIONAL:

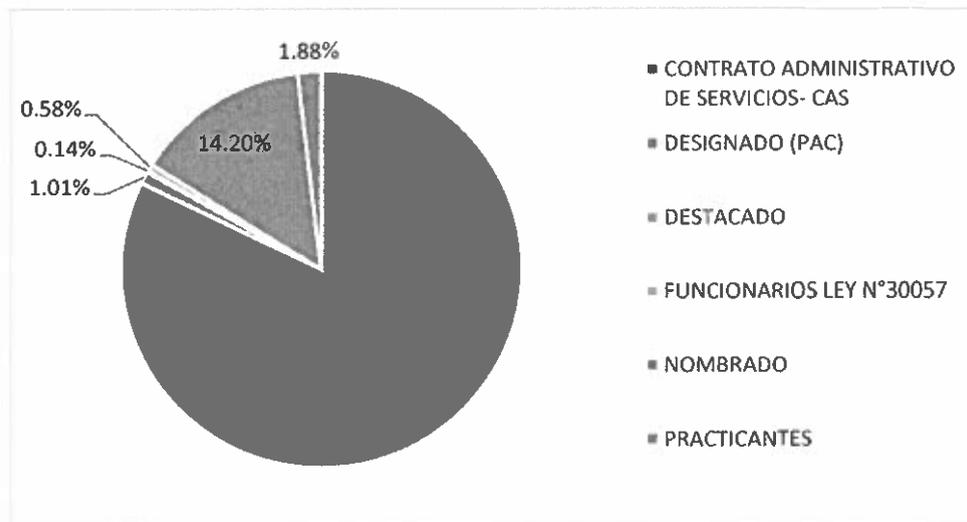
A continuación, se detallan algunas características importantes de los servidores, que nos permiten tener una visión integral de las necesidades, cuya atención debemos priorizar:

a) Servidores por tipo de régimen laboral:

El Ministerio de Energía y Minas cuenta con 690 servidores, a diciembre del 2021. El 0.58% (4), son funcionarios bajo la Ley N° 30057, el 14.20% (98) nombrados, y el 82.17% (567) son servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057 (Contrato Administrativo de Servicios), el 1.01% (7) son servidores designados, y el 0.14% (1) son servidores destacados y el 1.88% (13) son practicantes.

N°	SITUACION LABORAL	TOTAL	%
1	FUNCIONARIOS LEY N°30057	4	0.58%
2	NOMBRADO	98	14.20%
3	CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS- CAS	567	82.17%
4	DESIGNADO (PAC)	7	1.01%
5	DESTACADO	1	0.14%
6	PRACTICANTES	13	1.88%
TOTAL		690	100%

Fuente: Propia



b) Servidores por Género:

En cuanto al género, la población laboral masculina del Ministerio de Energía y Minas alcanza el 55.54%, mientras que la población femenina llega al 44.46%.

**TABLA:
SERVIDORES POR GÉNERO - MINEM AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021**

Nº	SITUACION LABORAL	TOTAL	MASCULINO 55.51%	FEMENINO 44.49	TOTAL
1	FUNCIONARIOS LEY 30057	4	3	1	4
2	NOMBRADO	98	43	55	98
3	CONTRATO ADM. DE SERVICIOS - CAS	567	324	243	567
4	DESIGNADO (PAC)	7	7	-	7
5	DESTACADO	1		1	1
6	PRACTICANTES	13	6	7	13
TOTAL		690	383	307	690

Fuente: Propia



GÉNERO	Nº	%
F	307	44.49
M	383	55.51
Total General	690	100.00

c) Situación de Salud

Durante el año 2021, se continuo con el servicio de la LINEA COVID MINEM con la finalidad de cautelar la vida y la salud de los servidores que presentan comorbilidades o factores de riesgo.

A través de esta línea, se realizó el seguimiento y monitoreo personalizado diario del estado de salud de los servidores que se reportaron como casos sospechosos y casos confirmados para Covid-19, inclusive para servidores que requieren hacer alguna consulta médica, absolviendo inquietudes que pudieran presentarse.

El Ministerio de Salud, con fecha 03 de diciembre de 2021, publicó la Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA, la cual deroga la Resolución Ministerial N° 972-2021-MINSA y aprueba la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, hasta el término de la emergencia sanitaria.

De ello se colige que, el retorno gradual de los servidores para efectuar labores presenciales o mixtas, se encuentra sujeta al cumplimiento de los

siguientes requisitos:

- Que el servidor haya sido vacunado con dosis completas contra el Covid-19.
- Que se realice-previamente-la evaluación y aprobación por parte del médico ocupacional.
- Necesidad del servicio. - Cumplir con el aforo máximo en los locales institucionales y las condiciones de salubridad e higiene, de acuerdo a las normas emitidas por el Ministerio de Salud.

El presente cuadro de casos COVID corresponde a todos los positivos y sospechosos del 2021 que fueron monitoreados.

CASOS COVID-19	2021											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
CASOS POSITIVOS	12	23	20	12	17	3	6	3	3	2	9	14
CASOS SOSPECHOSOS/ CONTACTO COVID 19	19	25	10	16	6	1	5	2	16	19	28	30
TOTAL	31	48	30	28	23	4	11	5	19	21	31	24

Se considera trabajadores con factor de riesgo para COVID-19, a personas mayores de 65 años, que presentan hipertensión arterial refractaria, enfermedades cardiovasculares graves, cáncer, diabetes mellitus, obesidad con IMC de 40 a más, asma moderado o grave, enfermedad pulmonar crónica, insuficiencia renal crónica en tratamiento de hemodiálisis, enfermedad o tratamiento inmunosupresor.

d) Seguros de Salud y Accidentes

El Ministerio de Energía y Minas brinda a los servidores del Decreto Legislativo N° 276 un seguro médico a través del Consorcio Mapfre Perú Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., y para los servidores CAS, Planes de salud con Pacifico EPS - Entidad Prestadora de Salud, quienes utilizan el 2.25% de los aportes correspondientes de EsSalud.

Los practicantes del Ministerio de Energía y Minas, de acuerdo a lo que establece la Ley N° 28518 – Ley sobre Modalidades Formativas

cuentan con una póliza de asistencia médica colectiva de Formación Laboral – FOLA.

Este seguro alcanza también a cinco (05) secigristas asignados a este Ministerio como parte del Programa Secigra Derecho. Dicho programa permite a las entidades de la Administración Pública, contar con los servicios de los estudiantes más destacados, quienes acceden al servicio en función de su mérito y rendimiento académico.

TIPO DE SEGUROS	ASEGURADOS	BENEFICIOS
Seguro de Asistencia Médica Colectiva	101	Beneficio otorgado al personal CAP con proyección a su familia, con Mapfre Seguros
Seguro Accidentes personales (sólo funcionarios y directivos)	50	Alta dirección Funcionarios y Directivos (CAS)
Seguro de Formación Laboral	13	Practicantes
Plan de Seguro EPS	84	Beneficio otorgado al personal CAS y a su familia mediante Pacifico EPS
Seguro Complementario De Trabajo De Riesgo	281	A requerimiento cuando se realiza labor de riesgo

Fuente: Propia

Considerando que, el número de servidores bajo el Régimen CAS es de 567, a la fecha sólo se encuentran inscritos en el Seguro Médico Familiar, a través de Pacifico EPS, ochenta y cuatro (84) servidores, representando sólo el 14.81%, situación que puede ser revertida, coordinando mejores programas corporativos, primas, copagos, que sean más atractivos para la economía del servidor y permita obtener un beneficio para él y su familia.

Por tal motivo, dentro de las actividades dirigidas a los servidores, podría considerarse campañas de comunicación que informen sobre los beneficios y el aporte del 2.25% a EsSalud, que realiza la entidad, reduciendo la prima que le corresponde al servidor.

Adicional a las características de los servidores mencionados, e integrando los lineamientos emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el marco de la gestión de Recursos

Humanos y los nuevos desafíos en la Entidad, se ha venido realizando diversas actividades para tener un acercamiento a los servidores, conocer más sobre sus condiciones de trabajo, sus condiciones de vida, para promover y desarrollar nuevas alternativas de intervención, que han permitido identificar algunas oportunidades de mejora en las relaciones interpersonales, en la comunicación, inclusive mejoras en la salud de los servidores, ya que por las características del trabajo que se realiza, deben estar muchas horas laborando, sin actividad física y vida sedentaria, entre otras podemos mencionar las siguientes:

- EMO – Evaluación Médica Ocupacional, a través de la cual se ha identificado un incremento en el riesgo de enfermedades coronarias, sedentarismo, stress, sobrepeso, por las características propias de las labores y de los prolongados horarios de trabajo. sin actividad física.
- Monitoreos sicosociales, monitoreo disergonómico, realizado en los diferentes órganos del MINEM, donde se ha concluido la necesidad de realizar actividades físicas, de integración, que mejoren las relaciones interpersonales, liberar la carga de trabajo y el stress, que pueden derivar a mayores problemas de salud.
- Actividades con proyección a la familia, que han permitido identificar la necesidad de un mayor acercamiento entre la institución y los servidores, contribuyendo al equilibrio trabajo y familia y a mejores condiciones de vida.

Cabe mencionar, que estas evaluaciones se retomarán apenas termine el estado de emergencia nacional.

En la línea de lo señalado precedentemente, en el Ministerio de Energía y Minas, se advierte la necesidad de implementar actividades de recreación y deporte para que se relajen, como yoga, danzas y cursos de manualidades, programas de salud física y salud mental, actividades sobre la alimentación y control de peso, manejo del estrés y cuidado de la salud emocional, actividades de integración que incluyan a la familia, motivar e integrar a los servidores que contribuyan a mejores condiciones de vida y de trabajo, reforzar las relaciones interpersonales y los comportamientos destacados y esperados para el cumplimiento de objetivos institucionales, además todas aquellas que contribuyan con el bienestar del servidor y su familia.

Frente a esta situación y considerando al trabajador como factor importante en la organización, se hace necesario hacer un espacio en las tareas cotidianas para reflexionar sobre algunos aspectos importantes en el entorno laboral, familiar y compartir valores, el compromiso y el servicio que exige la nueva administración pública.

Las pautas establecidas por Servir en la guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el Covid-19, nos plantea incluir una mayor conciencia de la importancia que tiene la promoción de la salud y el bienestar de los servidores y sus familias.



IV. OBJETIVOS:

4.1 Objetivo General:

Promover la mejora en la calidad de vida del servidor del MINEM y de su familia, propiciando un ambiente de trabajo armonioso y, favoreciendo la productividad laboral.

4.2 Objetivos Específicos:

- 4.2.1. Generar espacios para el **reconocimiento a los servidores y para fortalecer la identidad institucional** que favorezcan al bienestar y contribuyan al cumplimiento de objetivos.
- 4.2.2 Promover **estilos de vida saludable**, que mejoren la calidad de vida de los servidores y familia.
- 4.2.3. Incentivar la **conciliación vida laboral – familiar** para equilibrar las diferentes facetas de la vida del servidor, mejorar su calidad de vida y su rendimiento laboral.
- 4.2.4 Gestionar los **beneficios de seguros personales, prestaciones económicas, así como el apoyo social**, acompañamiento y soporte en casos sociales.



V. ALCANCE:

El presente Plan de Trabajo es de alcance para todos los servidores del Ministerio de Energía y Minas y sus familiares directos (derechohabientes).



VI. EJES DE ACCIÓN:

Identificadas las principales características de los servidores y servidoras del MINEM y los principales problemas de salud, se plantea el presente plan desde cuatro (4) ejes de acción que, enmarcan los programas y actividades en favor de los servidores y su familia:

- **Primer Eje:** Gestión del Reconocimiento y de la identidad institucional.
- **Segundo Eje:** Promoción de estilos de Vida Saludable.
- **Tercer Eje:** Conciliación Vida Laboral y Familiar.
- **Cuarto Eje:** Gestión de Seguros y Apoyo Social.

6.1. Primer Eje: Gestión del Reconocimiento y de la identidad institucional:

Para este eje de acción, se integran los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, Directiva para normar el reconocimiento de los Servidores Civiles del Ministerio de Energía y Minas, el Código de Ética de la Función Pública, el Reglamento Interno de Servidores Civiles del MINEM, actividades de promoción de buenas prácticas, fechas conmemorativas, entre otros.

A continuación, se procede a describir los aspectos que forman parte del Primer Eje:

6.1.1 El reconocimiento a los servidores civiles, contribuye a propiciar que los servidores se sientan a gusto con su trabajo, y por extensión con su vida. El reconocimiento del trabajo bien hecho, al esfuerzo personal, estimula la satisfacción y el bienestar de los servidores y potencia el trabajo en equipo. Este reconocimiento, no pecuniario, mejora la autoestima y motiva al servidor a seguir esforzándose para el logro de sus metas.

a) Directiva para normar el Reconocimiento de los Servidores Civiles del MINEM:

- Reconocimiento por trayectoria laboral (cese de servidor)

b) Reconocimiento del servidor en sus diferentes roles:

- Charla (Día internacional de la Mujer)
- Charla Día de la Secretaria
- Actividad temática (socio-laboral)
- Saludo por el Día del Servidor Público que destaca en el cumplimiento del Código de Ética.
- Charla/Taller. Coffe break (Día de la Madre, Día del Padre)
- Taller motivacional de identidad institucional: Fiestas Patrias
- Taller orientado a la psicoeducación, habilidades sociales.
- Actividades y talleres dirigidas al servidor del MINEM: Aniversario de la institución. Paseo.

Es preciso indicar, que las charlas/talleres, se ejecutarán con presupuesto indicado en el Cronograma de actividades.

6.1.2. La identidad e integración institucional

- Promoviendo la identidad con la institución (exposición de cada órgano)
- Viviendo los valores institucionales en el MINEM

6.2. Segundo Eje: Promoción de Estilos de vida saludable:

Los estilos de vida saludables, hacen referencia a un conjunto de comportamientos o actitudes cotidianas que realizan las personas, para mantener su cuerpo y mente de una manera adecuada. La OMS recomienda que se adopte un estilo de vida saludable a lo largo de todo el ciclo vital, con el fin de preservar la vida, mantenerse sano, paliar la discapacidad y el dolor en la vejez.

En este eje de acción, las actividades a desarrollar propenderán a mitigar las causas de las principales afectaciones a la salud de nuestros servidores, como el sedentarismo (sobrepeso, hipertensión, etc.), los malos hábitos alimenticios (colesterol, diabetes, etc.). Todo ello sin dejar de lado, el desarrollo de habilidades sociales que permitan una mejor gestión de las emociones y relaciones interpersonales saludables.

Desde este eje, se abordan a su vez, aspectos de salud pública señalados en las políticas públicas, tales como el Plan Nacional para la

reducción y control de la Anemia materno infantil y la desnutrición crónica Infantil 2017-2021, el Decreto Supremo N° 017-2017-SA que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30021, Ley de Promoción de la Alimentación Saludable para niños y adolescentes.

En ese contexto se plantea el desarrollo de actividades y/o recomendaciones desde una perspectiva integral y multidisciplinaria que promueva la salud del servidor y que, contribuya a mejorar su calidad de vida, construyendo nuevos y saludables hábitos, contando con el apoyo interinstitucional con entidades como ESSALUD y MINSA para su desarrollo.

La promoción de estilos de vida saludable, se realizará de la siguiente manera:

a) Alimentación saludable, promoverá estilos de vida saludables en cuanto a la alimentación, se realizarán las siguientes actividades:

- NutriTips, (mailing), información sobre la importancia de determinados alimentos y recomendaciones para su ingesta, clase de cocina.
- Charlas informativas/Campaña de lucha contra la anemia, etc.



b) Vida sana, promoverá estilos de vida saludable desde la práctica del ejercicio audiovisual, la gestión de las emociones y el desarrollo de habilidades sociales, etc. Bajo este enfoque se realizarán las siguientes actividades:

- Consejería psicológica presencial/virtual, brindada por un profesional que atenderá a pedido del servidor/a con una frecuencia de dos veces por semana.
- Seguimiento de casos atendidos/Evaluación de progresos frente a la situación de pandemia.
- Charlas/Talleres de Habilidades sociales, estrategias para el desarrollo de la autoestima y la empatía de nuestros hijos, familias democráticas, prevención de la violencia familiar, manejo del estrés.
- Campaña de difusión de beneficios de salud y EPS, dirigidos a los servidores y familia.



Cabe mencionar, que algunas actividades/charlas/consejerías, se ejecutarán con presupuesto indicado en el cronograma de actividades.

6.3. Tercer Eje: Conciliación vida laboral y familiar:

Este aspecto referido a la calidad de vida, toma importancia, conforme se acrecienta la participación de la mujer al trabajo y la búsqueda de la igualdad de oportunidades. Sin embargo, con su entrada al mercado laboral, se genera un conflicto entre el indudable e indispensable derecho de la mujer al trabajo y las necesidades de la familia, que no desaparecen, y que con frecuencia el hombre tampoco puede atender. Esta situación, se acrecienta con los tiempos que suponen los desplazamientos en la ciudad de Lima, reduciéndose drásticamente el

tiempo que se dispone para otras facetas de la vida, como disfrutar de aficiones, amistades, de la familia o inclusive estudiar.

Diseñar nuevas actividades que permitan conciliar la vida laboral con la vida familiar bajo las nuevas modalidades de trabajo, es parte de los nuevos retos que nos toca asumir, así como también acompañar y motivar a los servidores civiles en este nuevo contexto, que nos obliga acercarnos a ellos en distintas formas para hacer frente a nuevas necesidades.

Desde el Plan de Bienestar Social, se busca fortalecer el vínculo de la familia con el MINEM, con programas que contribuyan a acercar a la familia del servidor a su entorno laboral, como una forma de fortalecer la identidad, sentido de pertenencia, valores, etc.

Para este eje de acción, se tiene previsto realizar las siguientes actividades:

a) Integrando a la familia:

- Taller y/ o actividad de integración, como la Navidad del niño MINEM, concurso de manualidades, incluye materiales para los niños participantes (bases y premiación al primer y segundo lugar), Concurso fotográfico Navidad en familia (premiación al primer y segundo lugar), coordinación para misa en el patio interno.
- Promociones corporativas para actividades recreativas-culturales. Presentaciones de teatro y danzas.

b) Apoyando a papá/mamá

- Charlas de hábitos de vida saludable, loncheras saludables, amor propio y auto cuidado, vida sin estrés.
- Invitación a baby shower para las madres gestantes, charla sobre el cuidado durante el embarazo.
- Actividades por el Día del Niño.
- Clases de yoga y aeróbicos.
- Conferencias en vivo sobre psicoprofilaxis, a través de clínicas afiliadas al Seguro Médico de Mapfre.

c) Papá/mamá atentos

- Información a través de flyer y gráficas referentes a los derechos y beneficios: Licencias por maternidad y paternidad, lactancia, prestaciones económicas, etc.
- Campaña escolar: para la adquisición de artículos y útiles escolares a precios promocionales, a fin de afrontar los gastos que demanda el inicio del año escolar de sus hijos, permitiendo ahorrar tiempo y dinero en la adquisición.
- Charlas informativas webinar: Lactancia materna, educación asertiva, relaciones familiares saludables, manejo adecuado del tiempo, cyberbulling, trata de personas, etc.



Cabe mencionar, que las actividades b) y c) no consideran costo alguno según se indica en el Cronograma de actividades.

6.4. Cuarto Eje: Gestión de seguros y apoyo social:

Incluye la gestión de seguros personales contratados por el MINEM, prestaciones económicas otorgadas por EsSalud (a través de su plataforma en línea), apoyo social en la atención de casos sociales y actividades de responsabilidad social.

- a) **Administración de Pólizas de seguros personales**, Asistencia Médica Trabajadores, Asistencia Médica Padres, Asistencia Médica de Formación Laboral - FOLA, Seguro Complementario de Trabajo y Riesgo-SCTR (salud y pensión) y Accidentes Personales Funcionarios, Entidad Prestadora de Salud – EPS.
- b) **Prestaciones económicas**, Orientación y tramitación ante EsSalud (plataforma en línea), para la gestión de subsidios por enfermedad, maternidad (pre y post natal), lactancia, Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo-CITT.
- c) **Casos sociales**, Apoyo y soporte en caso de fallecimiento de familiar, accidente, enfermedad u otro que afecte el desenvolvimiento regular del servidor y/o su familia.
- d) **Responsabilidad Social**, organización de campañas de solidaridad y/o participación de actividades ciudadanas acordes con los valores del MINEM, como las campañas de donación de sangre, víveres, etc.



Cabe mencionar, que estas actividades no consideran costo alguno según se indica en el Cronograma de actividades.

VII. RESPONSABILIDAD

Área de Bienestar de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración.

VIII. PRESUPUESTO

El presupuesto del Plan de Bienestar asciende a ciento cincuenta mil y 00/100 soles (S/. 150,000.00), considerando las actividades precisadas en el Plan Operativo Institucional- POI 2022 del MINEM, aprobado con Resolución Ministerial N° 490-2021-MINEM/DM, así como el presupuesto para el Ejercicio Presupuestal 2022.

IX. ANEXO:

- Matriz de trabajo

OBJETIVO GENERAL		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES															
OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEA DE ACCIÓN	Dirigido	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	PRESUPUESTO		
<p>Promover la mejora en la calidad de vida del servidor del MEM y de su familia, propiciando un ambiente de trabajo armonioso y, favoreciendo la productividad laboral</p>	<p>O.E.1 Generar espacios para el reconocimiento a los servidores y para fortalecer la identidad institucional que favorezcan al bienestar y contribuyan al cumplimiento de objetivos.</p>	<p>RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL MINEM Reconocimiento por trayectoria laboral Cese por jubilación de trabajadores bajo el régimen regulado por el D. Legislativo 276.</p>													S/ 4,500.00		
		<p>"RECONOCIMIENTO DEL SERVIDOR EN SUS DIFERENTES ROLES". Charla (Día Internacional de la Mujer). Aniversario de la Institución. Paseo. Actividad temática (socio-laboral). Día de la secretaria.</p>															S/ 21,500.00
		<p>"RECONOCIMIENTO DEL SERVIDOR EN SUS DIFERENTES ROLES". Saludo por el Día del Servidor. Público que descata en el cumplimiento del Código de Ética.</p>															S/ 6,000.00
		<p>"RECONOCIMIENTO DEL SERVIDOR EN SUS DIFERENTES ROLES". Charla/Taller, coffee break por el "Día de la Madre". Día del Padre</p>															S/ 27,000.00
		<p>IDENTIDAD E INTEGRACION INSTITUCIONAL. Taller motivacional de Identidad Institucional. Fiestas Patrias</p>															S/ 25,000.00
		<p>IDENTIDAD E INTEGRACION INSTITUCIONAL. Actividades y talleres dirigidos al servidor del MINEM. Promoviendo la Identidad con la Institución. Viviendo los valores institucionales.</p>															S/ 15,000.00
		<p>"ALIMENTACIÓN SALUDABLE". Nutritips (mailing). Información sobre la importancia de determinados alimentos y recomendaciones para su ingesta, clase de cocina.</p>															Sin costo
		<p>"ALIMENTACIÓN SALUDABLE". Charlas Informativas/Campaña de lucha contra la anemia, etc.</p>															Sin costo
		<p>"VIDA SANA". Consejería psicológica presencial/virtual, brindada por un profesional que atenderá a pedido del servidor/a con una frecuencia de dos veces por semana.</p>															S/ 2,000.00
		<p>O.E.2 Promover estilos de vida saludable, que mejoren la calidad de vida de los servidores y familia.</p>	<p>Eje 2 Promover estilos de vida saludable</p>	<p>"VIDA SANA". Seguimiento a casos atendidos/Evaluación de progresos frente a la situación de pandemia.</p>													
		<p>"VIDA SANA". Charlas y talleres de habilidades sociales, estrategias para el desarrollo de la autoestima y la empatía de nuestros hijos. Familias democráticas. Prevención de violencia familiar. Manejo del estrés.</p>														S/ 2,000.00	
		<p>"VIDA SANA". Campaña de difusión de beneficios de salud y EPS, para brindar a los servidores y familia.</p>														Sin costo	



