

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022

Proyecto Especial de Inversión Pública Escuelas Bicentenario



Unidad de  
Recursos Humanos



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Viceministerio de  
Gestión Institucional

Proyecto Especial  
de Inversión Pública  
Escuelas Bicentenario



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

## INDICE

- I. PRESENTACIÓN
- II. FUNDAMENTACIÓN
- III. BASE LEGAL
- IV. FINALIDAD
- V. OBJETIVOS
- VI. ALCANCE
- VII. DIAGNÓSTICO
- VIII. PROGRAMAS
- IX. PRESUPUESTO
- X. ANEXOS



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022 PROYECTO ESPECIAL DE INVERSIÓN PÚBLICA - PEIPESCUELAS BICENTENARIO

### I. PRESENTACIÓN

Mediante Decreto Supremo N° 011-2020-MINEDU se crea el Proyecto Especial de Inversión Pública - Escuelas Bicentenario, entidad adscrita al Ministerio de Educación, cuenta con autonomía técnica, económica, financiera y administrativa en el marco del Decreto de Urgencia N° 021-2020, tiene como finalidad contar con un esquema especial que permita ejecutar una cartera de inversiones constituida por setenta y cinco (75) proyectos de inversión de las instituciones educativas de Lima Metropolitana y de las instituciones educativas emblemáticas ubicadas en ocho departamentos y en la provincia constitucional del Callao, a través de la ejecución de proyectos de infraestructura educativa mediante acuerdo Gobierno a Gobierno desde el sector Educación, contribuyendo al cierre de brechas de infraestructura educativa en el país garantizando una educación de calidad.

El PEIP Escuelas Bicentenario en su Plan Operativo Institucional 2022 establece como Objetivo Estratégico Institucional OEI.06 “Modernizar la gestión institucional del PEIP Escuelas Bicentenario”, señalando como Acción Estratégica Institucional AEI 06.01 “Estrategia efectiva de mejora de la eficiencia implementadas en el Proyecto Especial de Inversión Pública - Escuelas Bicentenario”, correspondiendo a la Unidad de Recursos Humanos la ejecución de la Actividad Operativa Institucional AOI00172800004. Gestión Administrativa de la Unidad de Recursos Humanos del PEIP Escuelas Bicentenario, mediante la Gestión del Bienestar Social.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, encargada de normar, implementar y supervisar las políticas de la gestión de recursos humanos en las entidades públicas, establece en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, precisando 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 las/los servidoras/es civiles. Incluye la identificación y atención de sus necesidades y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos y celebraciones.”*

Asimismo, la emergencia sanitaria por el COVID 19, exige un abordaje prioritario a la promoción de la salud física y emocional para el bienestar de las/los servidoras/es y sus familias, tomando en consideración el principio de Prevención establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo que “El Empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores”, contribuyendo así al equilibrio trabajo - familia, fortaleciendo además el clima y cultura organizacional.

El Plan de Actividades de Bienestar Social 2022, tiene por finalidad contribuir al fortalecimiento y modernización de la gestión institucional del Proyecto Especial de Inversión Pública – Escuelas Bicentenario, propiciando las condiciones que contribuyan al



desarrollo integral de las/los servidoras/es y que a la vez permitan mejorar el clima laboral, y el mejoramiento continuo en la gestión que realiza el PEIP – EB.

## II. FUNDAMENTACIÓN

El Plan de Actividades de Bienestar Social 2022 se ha elaborado en el marco de las disposiciones impartidas en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDRH, denominada Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que estipula que este sistema está conformado por siete (07) subsistemas, siendo uno de ellos, el de las 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, 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 las/los servidoras/es. Incluye la identificación y atención de las necesidades de las/los servidoras/es civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros”*.

Conforme a lo establecido en el artículo 19º y en los literales f) y g) del artículo 20º del Manual de Operaciones del Proyecto Especial de Inversión Pública – Escuelas Bicentenario, *“La Unidad de Recursos Humanos es la subunidad funcional de apoyo responsable de planificar, organizar y ejecutar los procesos técnicos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del PEIP. Depende de la Oficina de Administración”*; teniendo entre sus funciones las de: *“f) Promover la mejora de la cultura y clima organizacional en el PEIP”; g) Promover acciones de bienestar social y actividades de esparcimiento para el personal del PEIP y sus familias”* entre otras.

En este contexto, la Unidad de Recursos Humanos, a través de sus acciones y actividades programadas en materia de Bienestar Social, busca contribuir con los objetivos institucionales y con el desarrollo integral de las/los servidoras/es que prestan servicio en el PEIP- EB.

## III. BASE LEGAL

- Decreto Legislativo N° 1023, decreto que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
- Ley N° 28542, Ley de Fortalecimiento de la Familia.
- Ley N° 30947, Ley de Salud Mental.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 28867, Ley que modifica el artículo 323 del Código Penal.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



- Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que aprueba las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva 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 de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR/PE, que aprueba la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19" (versión 3).
- 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".
- Ley 27815 - Código de Ética de la Función Pública.

#### IV. FINALIDAD

El Plan de Actividades de Bienestar Social 2022 del Proyecto Especial de Inversión Pública - Escuelas Bicentenario (en adelante PEIP – EB), está orientado a asegurar condiciones de trabajo que contribuyan al desarrollo integral de las/los servidoras/es, propiciar el equilibrio vida - trabajo, y que a la vez contribuyan a la mejora del clima laboral, así como al fortalecimiento y modernización de la gestión institucional.

#### V. OBJETIVOS

##### 5.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo integral de las/los servidoras/es del PEIP - EB, a través de la implementación de actividades de bienestar para la promoción y prevención de la salud física y emocional, integración y fomento de la cultura organizacional, soporte y acompañamiento social, que fortalezca el equilibrio vida – trabajo y el buen ambiente laboral.

##### 5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar estrategias de prevención, promoción y atención de la salud física y emocional de las/los servidoras/es y familia.
- Desarrollar, reconocer, y generar espacios y prácticas institucionales que favorezcan la integración, el buen ambiente laboral y el fortalecimiento de la cultura organizacional.
- Contribuir a mejorar la calidad de vida, generando espacios y herramientas que permitan la conciliación laboral y familiar de los/las servidores/as.
- Garantizar atención y acompañamiento personalizado a las/los servidoras/es para las gestiones oportunas y acceso a los beneficios de la seguridad social.

#### VI. ALCANCE

El Plan de Actividades de Bienestar Social para el año 2022, está dirigido a todas y todos las/los servidoras/es del PEIP-EB y sus familias.

## VII. EJECUCIÓN DE PROGRAMAS

### 7.1 DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL

Es importante señalar que los programas contenidos en el Plan de Actividades de Bienestar Social 2022, responde a identificación de las características sociolaborales de las/los servidoras/es del PEIP-EB, el reporte de descansos médicos y a los resultados de la encuesta de satisfacción del Plan de Bienestar Social del periodo 2021<sup>1</sup>,

#### - **Características Socioculturales**

El PEIP Escuelas Bicentenario a la fecha cuenta con 181 servidores/as pertenecientes al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) – Decreto Legislativo N° 1057, de los cuales el 10% (17 servidores) son considerados personal CAS CONFIANZA, con respecto a la distribución el 35% (63), se concentran en la Dirección de Infraestructura Educativa.

**Tabla 1. Distribución por Área / Unidad Orgánica**

AREA / UNIDAD ORGÁNICA	N°	%
Dirección Ejecutiva	9	5%
Dirección de Gestión de Proyectos	20	11%
Dirección de Infraestructura Educativa	63	35%
Oficina de Administración	10	6%
Oficina de Asesoría Jurídica	9	5%
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	15	8%
Oficina de Tecnología de Información	16	9%
Unidad de Abastecimiento	20	11%
Unidad de Finanzas	7	4%
Unidad de Recursos Humanos	12	6%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

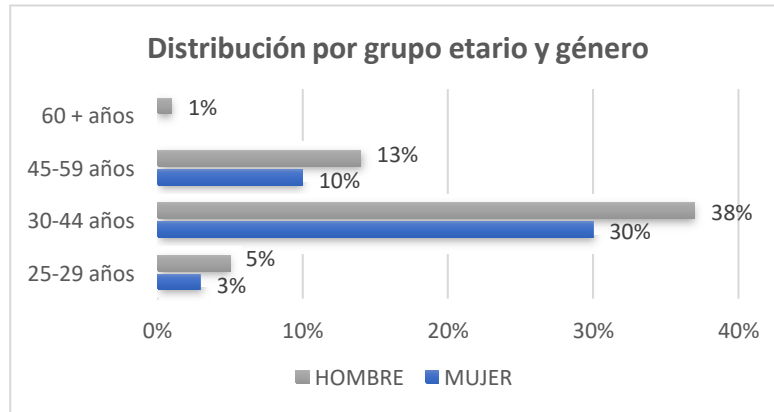
#### - **Caracterización por grupo etario y género**

En cuanto al género, la población laboral masculina alcanza el 57% y la población femenina el 43%. Respecto al grupo etario podemos afirmar que las/los servidoras/es del PEIP- EB, en un 91% de la población laboral se concentra en el rango de 30 a 59 años.

<sup>1</sup> Encuesta aplicada el 21 de diciembre de 2021.

**Tabla 2. Distribución por grupo etario y género**

GRUPO ETAREO	MUJER	%	HOMBRE	%
25-29 años	5	3	9	5
30-44 años	55	30	68	38
45-59 años	18	10	22	13
60 + años	0	0	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>43%</b>	<b>103</b>	<b>57%</b>



Respecto a las mujeres en edad fértil (de 18 a 49 años), actualmente en el PEIP -EB, contamos con 67 mujeres que tienen esta característica, representando el 87% del total de la población laboral femenina. Es importante señalar que, en el año 2021, solo una servidora goza de la licencia de maternidad. En el presente año contamos con 4 gestantes y una colaboradora en periodo de lactancia materna.

- **Servidores/as por condición familiar**

El PEIP – EB actualmente cuenta con un total de 73 servidoras/es que cuentan con carga familiar, 59% de ellos son padres y el 41% madres, conforme se aprecia en la siguiente tabla:

**Tabla 3. Distribución de Madres y Padres de familia**

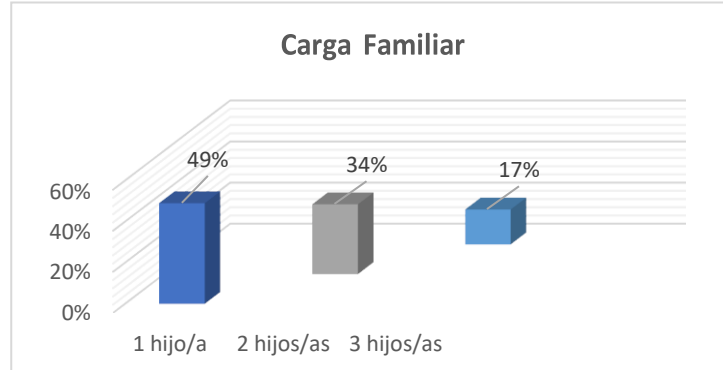
CONDICIÓN	Nº	%
Madre	30	41%
Padre	43	59%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>



Asimismo, se identifica que las/los servidoras/es con carga familiar, tienen en un 49% un (01) hijo, el 34% dos (02) hijos y el 17% tres (03) hijos, tal como se puede verificar en la siguiente tabla:

**Tabla 4. Distribución según número de hijos/as.**

HIJOS /AS	Nº	%
1 hijo/a	36	49%
2 hijos/as	25	34%
3 hijos/as	12	17%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>



Por otro lado, con respecto a la edad de los/las hijos/as de las/los servidoras/es, se visualiza que el mayor porcentaje se encuentran en el grupo etario de 06 a 10 años (30%), seguido del grupo de 0 a 05 años (24%) y de 16 a 20 años (17%). Para mayor detalle, se muestra la siguiente tabla:

**Tabla 5. Distribución según edad de hijos/as**

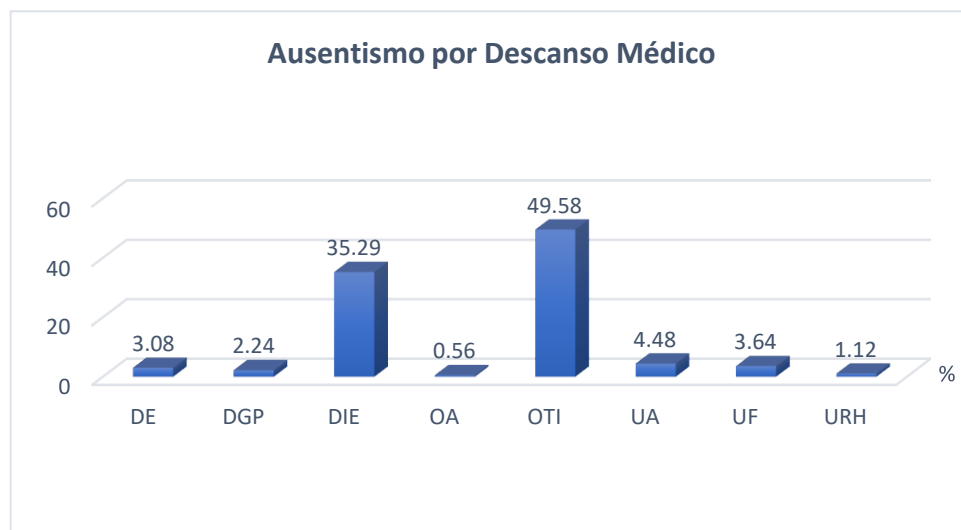
GRUPO ETARIO	N°	%
0 – 5 años	29	24%
6 – 10 años	36	30%
11 – 15 años	16	14%
16-20 años	20	17%
21-25 años	11	9%
26 + años	7	6%
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>100%</b>

**- Ausentismo por Descanso Médico**

Según el reporte de descansos médicos 2021, se puede determinar que 21 servidores/as presentaron certificado médico o CITT, por diferentes diagnósticos de salud predominando las enfermedades respiratorias y el COVID-19, acumulando un total de 357 días de descanso médico. Con respecto a la unidad u oficina que registramayor número de días por ausentismo laboral por descanso médico es la Oficina de Tecnología de la Información con un 49.58% (177 días), mientras que la Oficina de Administración presenta sólo un 0.56% (2 días).

**Tabla 6. Días de ausentismo por descanso médico**

UNIDAD / OFICINA	N.º SERVIDOR/A	Nº DÍAS (D.M)	%
Dirección Ejecutiva	2	11	3.08
Dirección de Gestión de Proyectos	2	8	2.24
Dirección de Infraestructura Ejecutiva	4	126	35.29
Oficina de Administración	1	2	0.56
Oficina de Tecnologíasde la Información	7	177	49.58
Unidad de Abastecimiento	2	16	4.48
Unidad de Finanzas	1	13	3.64
Unidad de Recursos Humanos	2	4	1.12
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>357</b>	<b>100%</b>



Con base en los resultados obtenidos en el diagnóstico sociolaboral, el reporte de descansos médicos y la encuesta de satisfacción del Plan de Bienestar Social 2021, se propone la ejecución actividades de bienestar distribuidas en cuatro (04) programas para el periodo 2022.

## 7.2 PROGRAMAS

Para el cumplimiento de los objetivos del plan 2022, se contempla el desarrollo de actividades de bienestar distribuidos en cuatro (04) programas:

- Bienestar Físico y Emocional
- Bienestar Organizacional
- Bienestar Laboral Familiar
- Bienestar Social y Seguros

Las actividades que conforman cada programa se encuentran detalladas en el Anexo: "Cronograma de Actividades de Bienestar Social 2022".

### 7.2.1 Bienestar Físico y Emocional

Orientado a desarrollar estrategias de prevención, promoción y atención de la salud física y emocional de las/los servidoras/es del PIEP-EB y sus familias.

- a) **Campaña de Nutrición en Tiempos de Covid-19**, comprende la Implementación de campañas que promuevan estilos de alimentación saludable para las/los servidoras/es y familia.
- b) **Charla de Salud Mental en tiempos de Covid19**, servicio de orientación por parte de especialistas para promover el buen estado emocional de las/los servidoras/es, mediante charlas virtuales y desarrollo de técnicas para una adecuada gestión de las emociones.
- c) **Gimnasia Laboral virtual**, dirigido a todas/todos las/los servidoras/es para fomentar estilos de vida y hábitos saludables a través del desarrollo de pausas activas, ejercicios de posturas saludables, entre otros.
- d) **Evaluación Médica Preventiva**, dirigido a las/los servidoras/es acreditados en EsSalud, el Chequeo Médico Preventivo, permitirá sensibilizar sobre la importancia de la prevención y descarte de enfermedades de manera oportuna a favor de la salud.
- e) **Campaña de Inmunización**, dirigido a las/los servidoras/es para prevenir el surgimiento de enfermedades a través de campañas de vacunación contra Influenza, Hepatitis B, Tétano, Neumococo, contribuyendo al bienestar y salud de las/los servidoras/es y sus familias.
- f) **Campaña: Peso Saludable**, orientado a motivar a las/los servidoras/es con nivel de IMC alto a mejorar su salud a través de la promoción del uso del gimnasio y nuevas prácticas de alimentación saludable.

## 7.2.2 Bienestar Organizacional

Orientado a desarrollar, reconocer, y generar espacios y prácticas institucionales que favorezcan la integración, el buen ambiente laboral y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

- a) **Actividades de Reconocimiento y Conmemoración**, dirigidas a desarrollar y reconocer las buenas prácticas institucionales, motivando la participación de las/los servidoras/es en actividades de confraternidad, entre otras actividades institucionales que favorezca el buen ambiente laboral y el sentido de pertenencia e identificación con la cultura PEIP-EB.
- **Somos PEIP – EB:** Bienvenida/a al PEIP-EB; Reconocimiento Institucional a las/los servidoras/res en el marco de la Directiva de Reconocimiento.
  - **En el PEIP – EB, valoramos las fechas conmemorativas:** Conmemoración del día internacional de la Mujer (08 de marzo); Día Mundial del Trabajo (01 de mayo) ; Fiestas Patrias (28 de julio); Día Mundial de la Salud Mental (10 de octubre); Díamundial de la lucha contra el Cáncer de Mamá (19 de octubre); Día de la Canción Criolla (31 de octubre); Día internacional del Hombre (19 de noviembre); Día Mundial contra la violencia de Género (25 de noviembre) Día internacional de las personas con discapacidad (03 de diciembre).
  - **En el PEIP-EB gestionamos felicidad:** Saludo virtual de cumpleaños, celebración virtual por el día de la Madre, Día del Padre; Día del Servidor Público, Aniversario del PEIP-EB, Navidad.
  - **En el PEIP – EB, vivimos los valores, la ética e integridad:** Campaña de promoción y fortalecimiento de los valores del Código de Ética en la Función Pública y el Taller de Ética e Integridad Pública.
  - **El PEIP – EB, es ecoeficiente:** Reconocer a las/los servidoras/es que utilizan Movilidad Ecoeficiente (uso de bicicleta).
- b) **Generación de Alianzas estratégicas y Espacios de Integración**, orientado a promover alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas para el beneficio de las/los servidoras/es, que favorezcan las condiciones para un adecuado ambiente laboral que repercuta en la satisfacción, compromiso y fidelización de todos las/los servidoras/es para el logro de los objetivos y metas institucionales.
- **Generamos beneficios corporativos:** Gestión y promoción de Alianzas corporativas con diversas empresas de entretenimiento, alimentación, salud y/o educación (Econolentes, Multident, Beebeneficios, Smart Fit, Bimbo, Unión, MaryKay, Smart Fit, Just, Centro recreacional Huampani, Espacios Coworking – Municipalidad de Jesús María, entre otros).
  - **Conociéndonos PEIP – EB:** Difusión de postales virtuales para conocer hobbies, profesión, entre otras cualidades profesionales y personales de las/los servidoras/es del PEIP – EB.
  - **Torneo Deportivo, Copa PEIP – EB:** Se desarrollará disciplinas deportivas (fulbito y vóley) entre las oficinas/direcciones. Se realizará alianzas interinstitucionales para acceder a locación al aire, contribuyendo a las medidas sanitarias reglamentadas.

- **En el PEIP – EB, Tu Opinión es Importante:** aplicación de la encuesta de Clima, Liderazgo y Engagement, la encuesta validada y alineada a Great Place to Work, permitirá crear una línea de base a fin de seguir construyendo un agradable ambiente laboral (22 de abril).

### 7.2.3 Bienestar Laboral Familiar

Orientado a contribuir en la mejora de la calidad de vida mediante pautas para el equilibrio laboral y familiar de los/las servidores/as.

- Campaña PEIP-EB, Te Acompaña,** difusión de saludos virtuales dirigido a las/los servidoras/es por acontecimientos importantes a lo largo de su permanencia en la institución (Saludos virtuales por nacimiento de un/a hijo/a, reconocimiento por la obtención de grado, y condolencias).
- Taller de Finanzas Positivas y Ahorro Familiar,** dirigido a las/los servidoras/es afin de proporcionar herramientas que ayude a elaborar un plan de ahorro y administración del presupuesto familiar.
- Taller PEIP-EB, Libre de Violencia,** sensibilizar a las/los servidoras/es sobre la importancia de promover estilos de comunicación saludables para la prevención de la violencia familiar.
- Taller Proyectando mi Futuro,** dirigido a las/los hijas/os de las/los servidoras/es en edad pre universitaria a fin de contar con una herramienta de orientación vocacional para su desarrollo personal.
- Maternidad Saludable,** difusión de pautas dirigido a las servidoras en periodo de lactancia y gestación a fin de promover la lactancia materna, así como el uso del lactario.
- Navidad Mágica en Familia,** comprende una jornada de sensibilización y reflexión, orientado a promover la unión familiar y el trabajo en equipo, incluyendo algunos concursos virtuales dirigido a las/los servidoras/es y sus familias. (Concurso de Nacimiento y Árbol navideño eco amigable, Concurso de pintura).

### 7.2.4 Bienestar Social y Seguros

Orientado a garantizar atención personalizada y oportuna a las/los servidoras/es para el acceso beneficios de seguridad social.

- Orientación y Seguimiento Personalizado de Casos de Salud y Sociales,** Seguimiento social a las/los servidoras/es que se encuentran con descanso médico por diagnósticos complejos o condición crítica de salud, o deceso de un familiar u otra situación que amerite intervención.
- Gestión de Descansos Médicos,** orientación y seguimiento a las/los servidoras/es con problemas de salud para la presentación de los descansos médicos de acuerdo con las disposiciones establecidas, así como el registro y comunicación oportuna ante la Unidad de Recursos Humanos.
- Gestión ante ESSALUD,** Inscripción de derechohabientes; Validación de Certificados Médicos; Prestaciones Económicas (Subsidio por incapacidad, maternidad y lactancia).

**VIII. EVALUACIÓN**

Al finalizar el año, se aplicará una encuesta virtual de valoración para conocer el nivel de satisfacción de los programas del Plan de Bienestar. Asimismo, los resultados permitirán una mejora continua de la gestión de Bienestar.

**IX. PRESUPUESTO**

Es importante mencionar que las actividades detalladas en los programas del Plan de Bienestar Social 2022 - PEIP EB, en su mayoría se realizarán de manera virtual, debido al contexto de la emergencia sanitaria por la COVID 19, por tanto, no irrogarán gastos.

No obstante, se ha distribuido la asignación presupuestal para las actividades de integración en el marco del fortalecimiento del clima laboral, considerándose las más importantes para las/los servidoras/es civiles y la entidad PEIP - EB, detalladas en el siguiente cuadro:

DETALLE	OBJETIVO	MODALIDAD	FECHA	COSTO S/
Gestión de Bienestar Social (actividades de integración en el marco del fortalecimiento del clima laboral).	Contribuir al fortalecimiento del clima laboral e identificación de las/los servidoras/es con el PEIP EB.	Mixto	Agosto	25,000.00
	Contribuir al fortalecimiento del vínculo equilibrio laboral-familiar entre las familias de las/los servidoras/es y el PEIP EB.	Mixto	Diciembre	5,798.00
<b>TOTAL</b>				<b>30,798.00</b>

**X. ANEXO**

- Anexo 01: Cronograma de Actividades de Bienestar Social 2022.





PERÚ

Ministerio  
de EducaciónViceministerio de  
Gestión InstitucionalProyecto Especial  
de Inversión Pública  
Escuelas BicentenarioBICENTENARIO  
PERÚ 2021

PROGRAMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD OPERATIVA	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL	CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN											COSTO S/		
						I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE				
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV		DIC	
BIENESTAR ORGANIZACIONAL		Gestionamos Felicidad: Celebración de fechas especiales	Día de la Madre, Día del Padre, Día del servidor Público, Aniversario, Navidad.	Actividad	5					X	X		X				X	0.00	
		Valoramos las fechas conmemorativas	Día internacional de la Mujer, Día mundial del Trabajo, Fiestas Patrias, Día de la Salud Mental, Día mundial contra la violencia de género, etc.	Actividad	6											X	X	0.00	
		Evento Fortalecimiento del Clima Laboral: Team Building	Potenciar las habilidades socioemocionales y comunicacionales.	Actividad	1								X					25,000	
		¡Conociéndonos PEIP!	Postales personales para conocer hobbies, profesión, etc.	Mailyng	10			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0.00	
		En el PEIP Tu Opinión es Importante	Encuesta de Clima Liderazgo y Engagement (Great Place to work)	Encuesta	1				X									0.00	
BIENESTAR FAMILIAR – LABORAL	Contribuir a mejorar la calidad de vida, generando espacios y herramientas que permitan la conciliación laboral y familiar de los/las servidores/as.	Campaña: “PEIP, Te Acompaña”	Saludos virtuales por nacimiento de hijo/a, reconocimiento por obtención de grados, y fallecimiento.	Mailyng	4			X			X			X			X	0.00	
		Taller: Finanzas Positivas y Ahorro Familiar	Información sobre presupuesto familiar y plan de ahorro, dirigido a servidores y esposas.	Taller	2				X						X			0.00	
		Taller: Libres de Violencia	Sensibilización para prevenir la violencia familiar.	Taller	1												X		0.00
		Taller: Proyectando mi Futuro	Orientación vocacional a hijos de 16 a 21 años.	Actividad	1				X										0.00
		Maternidad Saludable	Pautas para promover la Lactancia Materna.	Mailyng	1									X					0.00
		Navidad Mágica en Familia	Evento de integración equilibrio laboral – familiar.	Actividad	1													X	5,798

