



Resolución de Gerencia General

N° 280-2022-ONP/GG

MODIFICA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022 DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL

Lima, 23 de noviembre de 2022.

VISTOS:

El Memorando N° 3437-2022-ONP/ORH, del 21 de noviembre de 2022, que adjunta el Informe N° 0458-2022-ONP/ORH.RL, de la misma fecha, de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe N° 348-2022-ONP/OPG, del 22 de noviembre de 2022, de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión; y, el Informe N° 724-2022-ONP/OAJ, del 23 de noviembre de 2022, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el literal a) del artículo 6 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, teniendo entre sus funciones la de ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y por la entidad;

Que, el numeral 3.7 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, siendo uno de los procesos que se consideran dentro de este subsistema, el de Bienestar Social;

Que, de conformidad con el literal c) del numeral 6.1.7 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, el proceso de Bienestar Social comprende, entre otros, 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. 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, estableciéndose, además, como uno de los productos esperados la aprobación de un Plan de Bienestar Social;

Que, mediante la Resolución de Gerencia General N° 040-2022-ONP/GG, se aprueba el Plan de Bienestar Social 2022 de la Oficina de Normalización Previsional (ONP);

Que, mediante el Memorando N° 3437-2022-ORH/ONP, del 21 de noviembre de 2022, que adjunta el Informe N° 0458-2022-ONP/ORH.RL, de la misma fecha, la Oficina de Recursos Humanos propone y sustenta la modificación del Plan de Bienestar Social 2022 de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) para incorporar en el Cronograma y Presupuesto del precitado Plan, dentro de la Línea de acción de Cultura Organizacional - Programa “Somos nuestros valores”, la actividad denominada “Jornada de Integración” para el fortalecimiento de los valores institucionales en el mes de diciembre 2022;

Que, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión, mediante Informe N° 348-2022-ONP/OPG, del 22 de noviembre de 2022, y la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Informe N° 724-2022-ONP/OAJ, del 23 de noviembre de 2022, opinan que es técnica y legalmente viable, respectivamente, la aprobación de la modificación del Plan de Bienestar Social 2022 de la Oficina de Normalización Previsional (ONP);

Que, de acuerdo al literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, siendo que, de conformidad con el artículo 10 del Reglamento de Organización y Funciones de la ONP, la Gerencia General es la máxima autoridad administrativa de la entidad;

Con los vistos del Director General de la Oficina de Recursos Humanos, del Director General de la Oficina de Presupuesto y Evaluación de la Gestión y del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De acuerdo con las facultades conferidas en el artículo 6 de la Ley N° 28532, Ley que establece la reestructuración integral de la Oficina de Normalización Previsional (ONP); el artículo 11 el Reglamento de Organización y Funciones de la ONP, aprobado por Resolución Ministerial N° 174-2013-EF/10; y lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas” aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1. Modificación del Plan de Bienestar Social 2022

Modifícase el Plan de Bienestar Social 2022 de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución.



Resolución de Gerencia General

Artículo 2. Difusión

Dispónese que la presente Resolución y su Anexo sean puestos en conocimiento de las/os servidoras/es de la entidad.

Artículo 3. Publicación

Publícase la presente Resolución y su Anexo en la Plataforma digital única del Estado Peruano (www.gob.pe/onp).

Regístrese y comuníquese.



Firmado digitalmente por:
REMY LLACSA Gaston Roger
FAU 20254185035 soft
Motivo: Gerente General
Fecha: 23/11/2022 15:51:25-0500



Firmado digitalmente por:
DIAZ CALLIRGOS Jose Luis
FAU 20254185035 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 23/11/2022 15:43:10-0500



Firmado digitalmente por:
FLORES LEON Moises Danilo
FAU 20254185035 soft
Motivo: Director General
de la ORH
Fecha: 23/11/2022 15:49:11-0500



Firmado digitalmente por:
FARFAN RUIZ Hillman FAU
20254185035 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 23/11/2022 15:46:16-0500



ONP
Oficina de
Normalización
Previsional

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

2022

INDICE

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	ALCANCE.....	5
III.	RESPONSABLE	5
IV.	MISIÓN INSTITUCIONAL	5
V.	BASE LEGAL	5
VI.	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN LABORAL	5
VII.	LINEAMIENTOS DE LA GESTIÓN DE BIENESTAR	11
VIII.	OBJETIVOS	11
IX.	LINEAS DE ACCIÓN	12
X.	FINANCIAMIENTO	14
XI.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	15

I. PRESENTACIÓN

La Oficina de Normalización Previsional (ONP) es un Organismo Público Técnico Especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, creada a través del Artículo 7° del Decreto Ley N° 25967 y modificada por la Ley N° 26323, reestructurada integralmente a través de la Ley N° 28532, y reglamentada a través del Decreto Supremo N° 118-2006-EF.

La función principal de la Oficina de Normalización Previsional es la administración centralizada del Sistema Nacional de Pensiones y el Fondo de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley N° 19990, así como al Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Ley N° 18846, la Ley que regula el Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores y Pensionistas Pesqueros, Ley N° 30003, y de otros regímenes previsionales a cargo del Estado, que le sean encargados conforme a ley.

La ONP ha definido en el Plan Estratégico Institucional 2021 – 2024 los siguientes objetivos estratégicos institucionales que orientarán la gestión de la ONP, siendo de tipo I :1). Fomentar la cultura previsional a las/los aseguradas/os y potenciales aseguradas/os sobre los regímenes y seguros previsionales encargados a la ONP, 2) Mejorar la accesibilidad a los servicios previsionales para la atención de las/los aseguradas/os y público en general, 3) Mejorar la comunicación que reciben las/los aseguradas/os respecto de los regímenes y seguros previsionales, 4) Mejorar la asesoría y el acompañamiento sobre los regímenes y seguros previsionales brindado a las/los aseguradas/os y potenciales aseguradas/os, 5) Optimizar la obtención de las prestaciones previsionales de las/los aseguradas/os, 6) Fortalecer la defensa y protección de derechos previsionales en beneficio de las/los usuarias/os, Así como los objetivos estratégicos de tipo II: 7) Lograr un eficiente manejo de las finanzas previsionales, 8) *Fortalecer la gestión institucional en la entidad con integridad y transparencia* y 9) Mejorar la gestión del riesgo de desastres en la entidad.

Siendo una acción estratégica institucional el “Fortalecimiento del Sistema de control Interno” cuyo objetivo estratégico institucional *“Fortalecer la gestión institucional en la entidad con integridad y transparencia”*, el Plan de Bienestar Social de la ONP forma parte de una de las actividades operativas, importante para lograr los objetivos de la institución.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; a través de un conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. A través de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos el cual contempla el Subsistema “Gestión de relaciones humanas y sociales”, el mismo que considera como uno de sus cinco procesos, el de Bienestar Social, el 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. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar...”*. Cabe señalar que uno de los productos esperados de este proceso es el Plan de Bienestar Social.

El principio de Prevención establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo a la letra dice *“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”*.

De acuerdo con el Título Preliminar I de la Ley N° 26842, la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo y La protección de la salud es de interés público. Por tanto, es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla. Asimismo, de acuerdo con Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, *“...tiene por objeto establecer el marco legal para garantizar el acceso a los servicios, la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en salud mental, como condiciones para el pleno ejercicio del derecho a la salud y el bienestar de la persona, la familia y la comunidad”*.

La salud mental según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es considerada como un *“proceso dinámico de bienestar que permite a las personas desplegar sus habilidades, afrontar el estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera, y hacer una contribución significativa a sus comunidades”*. Dado el contexto actual a consecuencia del coronavirus (COVID-19) la salud mental es fundamental para el bienestar de la sociedad, por ello consideramos importante abordar la salud mental desde componentes preventivo y promocional que permita a las/los servidoras de la ONP encontrar herramientas que les ayuden a enfrentar las adversidades en el ámbito de la salud, el trabajo, la familia, experiencias de duelo, depresión, angustia, etc.

La cultura organizacional es la esencia de cada organización y su gestión adecuada una fortaleza, siendo el reconocimiento a las/los servidoras/es, un componente importante, que contribuye a promover la identificación con los valores institucionales y los objetivos estratégicos de la entidad.

Que, en el literal a) del artículo 24 del Decreto Supremo N°138-2014-EF se aprueba el Reglamento de Compensaciones de la ley N°30057, Ley del Servicio Civil, referido a las modalidades de compensación no económica, se dispone lo relacionado a los reconocimientos o distinciones de parte de la entidad pública por temas relativos a las funciones, actividades o responsabilidades de su puesto o logros, premios o condecoraciones de carácter científico o académico.

La ONP aprueba la Directiva N°009-2021-ONP/GG, Directiva del Reconocimiento de los/las Servidores/as Civiles en la Oficina de Normalización Previsional, aprobado por Resolución de Gerencia General N°108-2021-ONP/GG, a fin de motivar su competitividad y elevar el compromiso con la institución.

En ese sentido, el Plan de Bienestar Social 2022 es una herramienta de gestión que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales, a fin de garantizar la sostenibilidad en la calidad del servicio a la ciudadanía y que incorpora un componente preventivo y promocional importante considerando el contexto de la crisis sanitaria.

II. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social 2022, tiene alcance de aplicación para todas/os las/os Servidoras/es de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y su familia.

III. RESPONSABLE

Oficina de Recursos Humanos – Equipo de Relaciones Laborales

IV. MISIÓN INSTITUCIONAL

Garantizar el correcto funcionamiento de los regímenes y seguros previsionales, así como el eficiente manejo de los fondos previsionales encargados, a fin de lograr mayor cantidad de personas aseguradas que gocen de adecuadas prestaciones previsionales, a través de una atención de calidad que genere confianza en la ciudadanía.

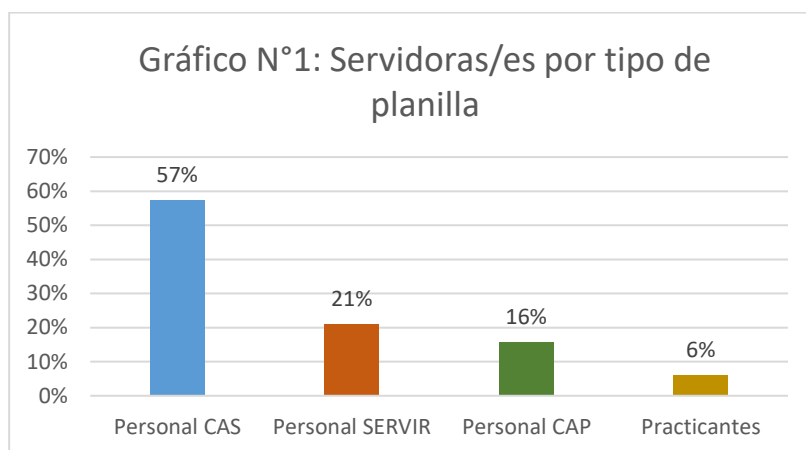
V. BASE LEGAL

- Ley N° 25967, crea la Oficina de Normalización Previsional – ONP.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento.
- Ley N° 26842. Ley General de Salud.
- Ley N° 30947, Ley de Salud Mental.
- 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° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento.
- Decreto Supremo N° 138-2014-EF, Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema de Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”.
- Directiva Administrativa N°321.MINSA/DGIESP-2021 “Directiva Administrativa que Establece la Disposiciones para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a SARS-CoV2”
- Resolución Jefatural N° 106-2018-JEFATURA/ONP, Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS de la ONP, y sus modificatorias.
- Resolución Jefatural N° 060-2021-ONP/JF, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2021 – 2024 de la ONP.
- Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo de la Oficina de Normalización Previsional.

VI. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN LABORAL

6.1. Por tipo de planilla

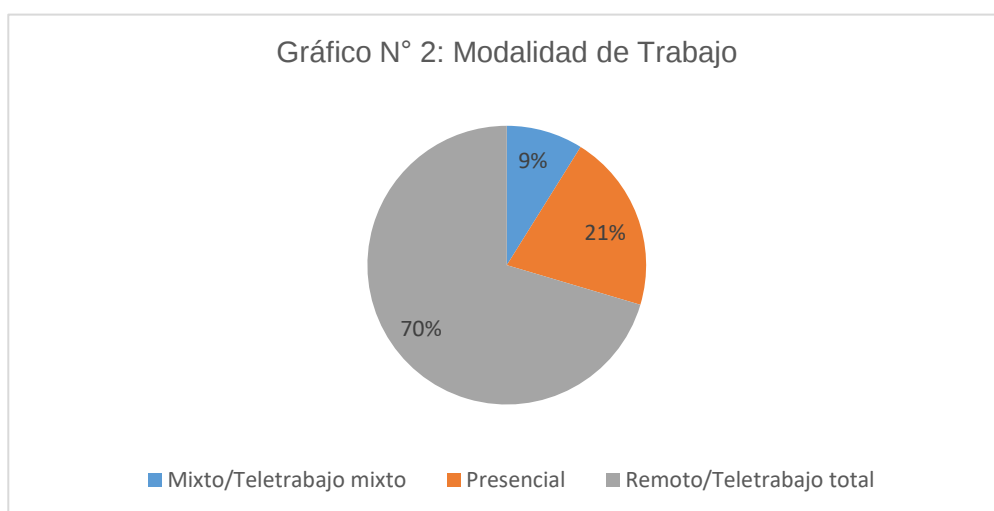
La ONP cuenta con 1884 servidores a diciembre 2021. El 57% (1078), labora bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057 (Contrato Administrativo de Servicios), el 21 % (396) ha pasado a formar parte del Régimen Laboral de la Ley del Servicio Civil, el 16% (297) son servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N°728 (CAP), y el 6% (113) son practicantes.



6.2. Modalidad de trabajo

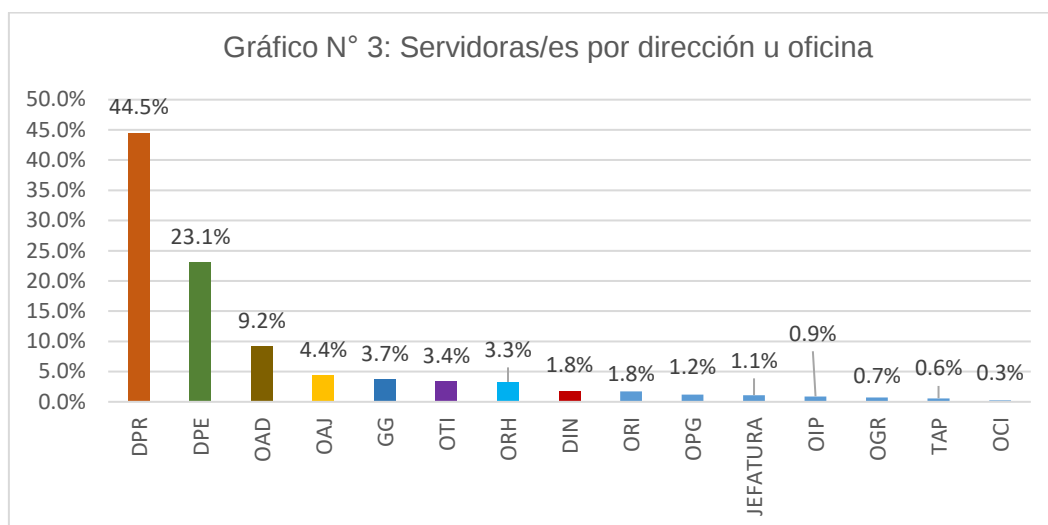
Frente al contexto de la Emergencia Sanitaria e incrementos de contagios por la tercera ola del covid-19, la entidad ha priorizado el trabajo remoto para el cuidado de la salud de las/los servidoras/es y sus familias.

En ese sentido, a la fecha de la elaboración del presente Plan, el 70% (1323) se encuentra en la modalidad de trabajo remoto, el 9% (167) realiza trabajo mixto y el 21% (389) realiza trabajo presencial por las características de sus funciones.



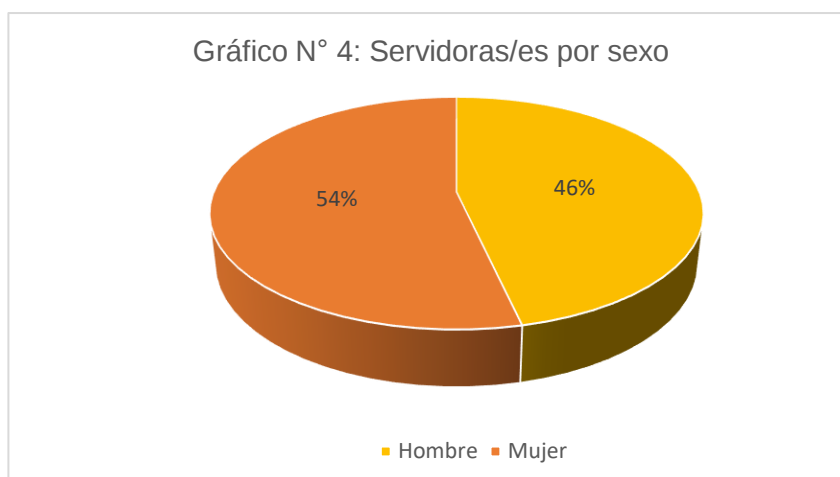
6.3. Por Dirección u Oficina

La distribución de servidoras/es por Dirección u Oficina evidencia que el 44.5% (836) de la población laboral pertenece a la Dirección de Producción y el 22.9% (432) a la Dirección de Prestaciones. Otras Oficinas que concentran mayor cantidad de servidoras/es son la Oficina de Administración con 9.2% (174) y la Oficina de Asesoría Jurídica con el 4.4% (83).



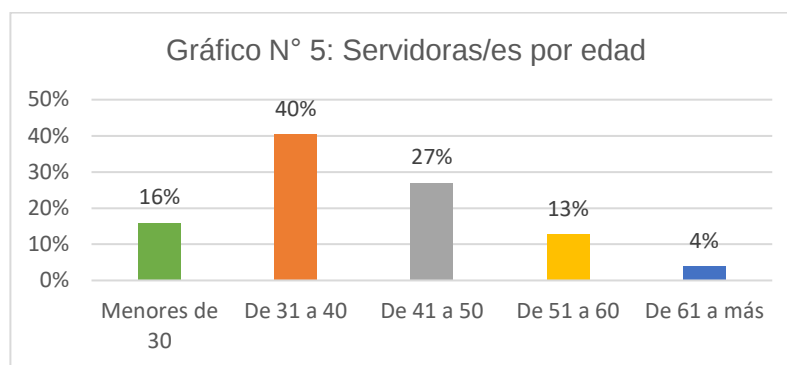
6.4. Por sexo

La población laboral de mujeres en la ONP es levemente mayor con el 54% (1009) que los hombres 46% (875).



6.5. Por edad

La población laboral de la ONP es predominantemente joven, tal es así que el 40% (761) tiene entre 31 a 40 años, un 27% (509) tiene entre 41 a 50 años, un 13% (240) tiene 51 y 60 años y sólo un 4% (74) está próximo a la edad de jubilación, siendo mayor a 61 años.

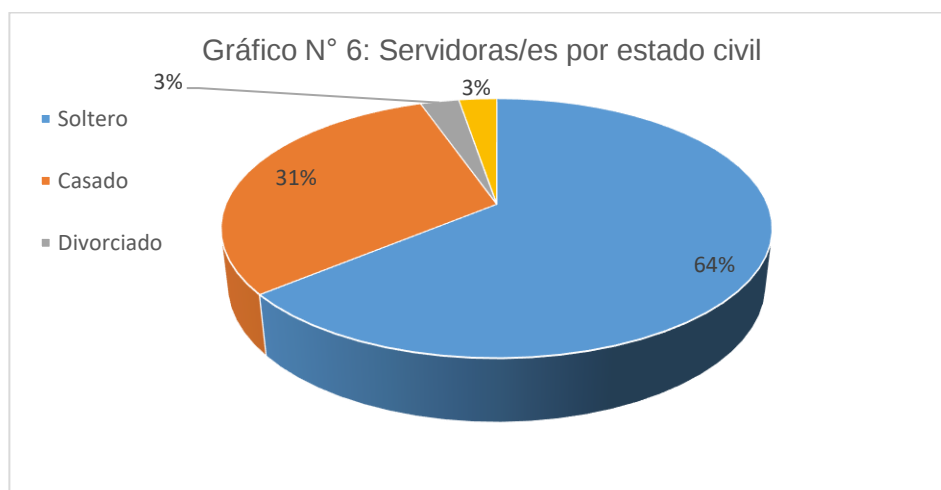


En cuanto a las mujeres en edad fértil (de 18 a 49 años), la ONP cuenta con 850 servidoras que cumplen con esta característica, lo cual representa el 84.3% del total de servidoras.

Cabe precisar que en el año 2021 se presentaron 30 casos de mujeres que hicieron uso de licencia por maternidad. En cuanto a los varones, 29 servidores accedieron a la licencia por paternidad.

6.6. Por estado civil

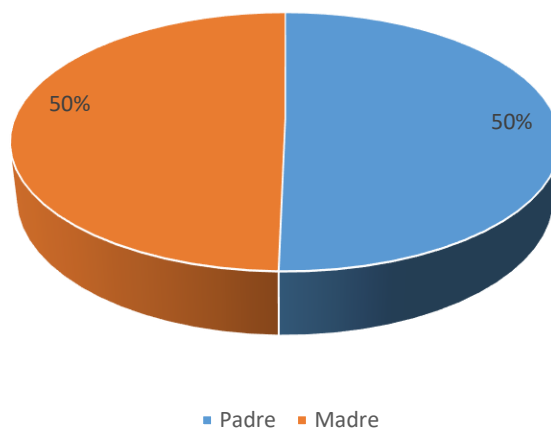
Respecto al estado civil un 64% (1206) se encuentra en condición de soltero/o, entre casadas/os y en unión de hecho alcanzan un 55% (518), mientras que divorciadas/os sólo un 4% (36).



6.7. Por condición familiar

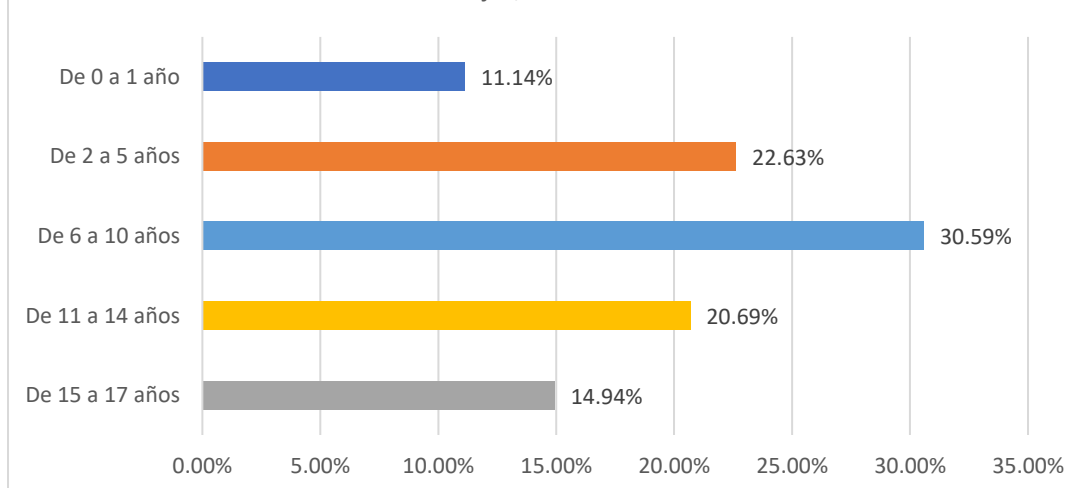
Del total de servidoras/es con estado civil de soltero/a (1206), de los cuales el 69% (825) no tiene hija/o y el 31% (381) si tiene hija/o.

Gráfico N° 7: Por condición familiar



Respecto a las/os hijas/os menores de 17 años, la cantidad asciende a 1131 hijas/os, resultando importante promover acciones que fortalezcan las adecuadas relaciones familiares y el desarrollo del ser humano, en línea con la función del Estado en cuanto al desarrollo de políticas y acciones dirigidos a fortalecer la familia.

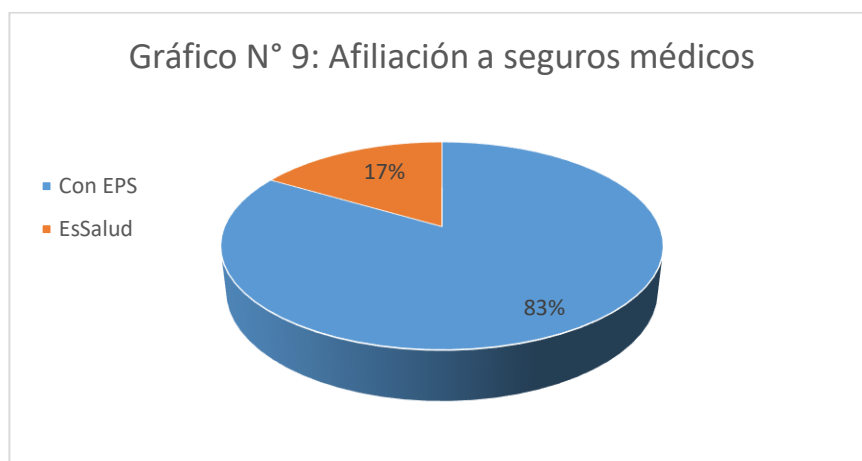
Gráfico N° 8: Hijas/os menores de 17 años



6.8. Salud

6.8.1. Seguros de salud

En cuanto al tema de salud, la ONP brinda a sus servidoras/es CAP, CAS y SERVIR, la opción de contar con un seguro médico a través de una Entidad Prestadora de Salud (EPS) a fin de que accedan a servicios de salud con mayor oferta para su atención médica y la de su familia. Para el año 2022, la EPS que brinda este servicio es Rimac EPS, estando afiliados el 83% (1479) de las/os servidoras/es y sus derechohabientes y un 17% (293) mantiene su seguro médico en EsSalud.



Las/os practicantes de la ONP cuentan con una póliza de asistencia médica colectiva de Formación Laboral – FOLA brindada actualmente por la Compañía de Seguros Mapfre, en concordancia con lo dispuesto en la normativa vigente, estando el 100% de nuestras/os practicantes afiliados a dicha póliza.

Asimismo, la ONP ha contratado el Seguro de Vida Ley para sus servidoras/es civiles bajo el Decreto Legislativo N° 728 y la Ley del Servicio Civil, de acuerdo a lo normado por el Decreto Legislativo N° 688 y sus modificatorias y la Ley N° 30057 y su Reglamento.

6.8.2. Situación de Salud

El ausentismo laboral genera efectos negativos tanto para la entidad como para las/os servidoras/es. En cuanto a la entidad, el cumplimiento de los objetivos institucionales se ve afectado, debido a su impacto en el sostenimiento eficaz de los procesos; así como pérdida económica y de producción.

Con relación a las/os servidoras/es por el deterioro de su salud, en el año 2021 se registraron 11 535 días de descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo, lo cual significó para la ONP S/ 972,302.99.

Se precisa que el 41% (742) de servidoras/os de la entidad han presentado descanso médico, por diversos diagnósticos.

Es importante precisar que, respecto a las inasistencias por descanso médico sea por enfermedad o accidente, la ONP asume:

- El pago correspondiente a los 20 primeros días en el año.
- El diferencial de subsidio en el caso de servidoras/es CAS.

Tabla N° 1: Consolidado de días de ausentismo por descanso médico

Tipo de planilla	2021				
	Descansos médicos				
	N° DM	N° Personas	N° Días	N° Días promedio por persona	Costo Total
Personal CAP	401	152	2757	18	S/242,749.40
Personal CAS	1008	409	5801	14	S/471,523.80
Personal SERVIR	394	164	2851	17	S/253,897.12
Practicantes	21	17	126	7	S/4,132.67
Total general	1824	742	11535	16	S/972,302.99

Fuente y elaboración: Oficina de Recursos Humanos – ONP
 DM: Descansos médicos

Durante el 2021 el país continuó con la Emergencia Sanitaria por la propagación del Coronavirus (COVID-19), motivo por el cual se evidencia un incremento en el número de días de descanso médico en relación con el año fiscal 2020 que ascendió a 7 073 días.

Al respecto, la ONP cuenta con un “Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de la COVID-19 en el trabajo” vigente y actualizado de acuerdo a las normativas sanitarias, con el objetivo de realizar la vigilancia de la salud de las/os servidoras/es ante el riesgo de exposición a COVID-19.

En el contexto de la tercera ola y el incremento exponencial de contagios, se requiere el compromiso de todas/os las/os servidoras/es, siendo necesario sumar esfuerzos para continuar con las medidas preventivas y promover el cuidado de la salud frente a la pandemia por la COVID-19.

Dado el contexto la entidad ha priorizado el trabajo remoto, motivo por el cual las actividades propuestas en el presente Plan incluyen un enfoque integral de alcance a las/os servidoras/es en modalidad de trabajo remoto y presencial, así como a las familias, mediante la ejecución de actividades en modalidad virtual.

VII. LINEAMIENTOS DE LA GESTIÓN DE BIENESTAR

- 7.1. Enfoque integral de la persona como centro de la gestión del bienestar.
- 7.2. Enfoque transversal de familia en las líneas de acciones, para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- 7.3. Fortalecer una cultura de prevención con un enfoque de salud integral.
- 7.4. Implementación de prácticas de Reconocimiento al esfuerzo individual y grupal.
- 7.5. Reconocimiento de las/os servidoras/es con personal a cargo como agentes decisivos en el fortalecimiento del clima laboral.

VIII. OBJETIVOS

8.1. Objetivo general

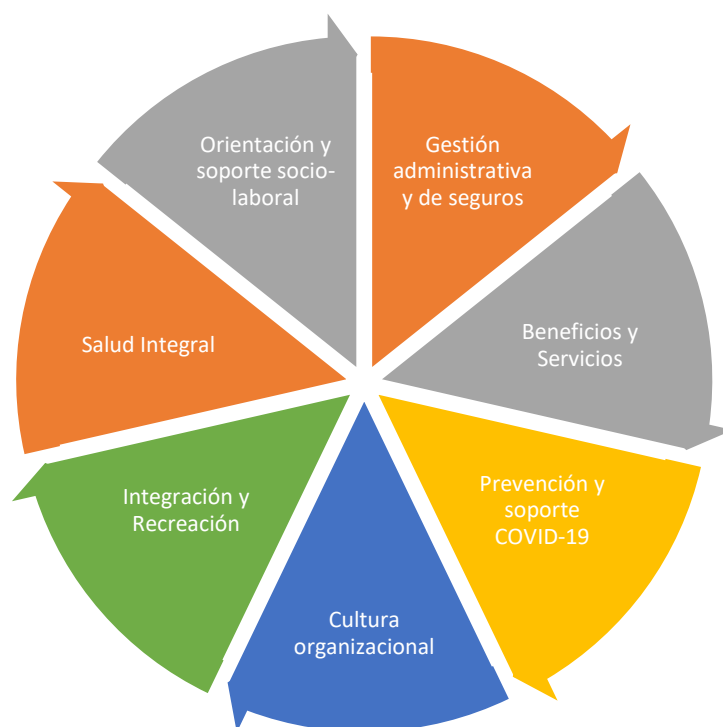
Contribuir a mejorar la calidad de vida de las/os servidoras/es de la ONP y su familia a través de acciones que promuevan el bienestar y el equilibrio personal, familiar y laboral, coadyuvando al fortalecimiento de un adecuado clima laboral.

8.2. Objetivos específicos

- Brindar atención oportuna y efectiva a las/os servidoras/es de la entidad, en temas socio-laborales.
- Contribuir a mejorar la calidad de vida de las/os servidoras/es a través de la prevención en salud, tanto física como mental.
- Promover la integración y confraternidad de las/os servidores/as y los equipos de trabajo, a través de las celebraciones festivas.
- Promover la identificación y orgullo de las/os servidoras/es en cuanto a su pertenencia a la Entidad, a fin de optimizar el clima laboral
- Contribuir en el cumplimiento del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo de la Oficina de Normalización Previsional como complemento de la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Acercar una oferta de servicios y/o alianzas con instituciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las/os servidoras/es y sus familias
- Gestionar y administrar eficientemente los seguros de salud y de riesgos humanos contratados por la entidad a favor de el/la servidor/a.

IX. LINEAS DE ACCIÓN

Para el presente año 2022, desarrollaremos las siguientes líneas de acción, cuyo detalle se muestra en el Anexo del presente documento:



9.1. Orientación y soporte socio-laboral

En esta línea de acción se plantean actividades dirigidas a la orientación socio-laboral a través de la absolución de consultas individuales relacionadas al ámbito laboral y beneficios otorgados por la entidad; así como el seguimiento e intervención en casos sociales.

9.2. Salud Integral

Bajo un enfoque integral el programa a desarrollar se denomina “**ONP te quiere saludable**”, con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad de vida de las/os servidoras/es a través de la prevención en salud, tanto física como mental.

9.2.1. Salud Física

El objetivo de este componente es promover estilos de vida saludables a nivel nacional a través de información, promoción de la actividad física y la alimentación saludable.

9.2.2. Salud Mental

El objetivo que se proyecta lograr con este componente es mitigar riesgos en la salud mental y emocional de nuestras/os servidoras/es derivado de factores personales, familiares o laborales y los factores propios por el contexto de la crisis sanitaria por la pandemia del COVID-19.

Se plantea la implementación de un servicio de ayuda psicológica, para las/os servidoras/es, frente a la pérdida de un familiar directo, Talleres de Mindfulness, Webinar de bienestar emocional, espacios de escucha y sensibilización en el Día de la Salud Mental.

9.3. Integración y Recreación: se desarrollará el programa “ONP celebra contigo”

Con este componente se proyecta fortalecer la integración de las/os servidoras/es a través de actividades virtuales.

Así tenemos: celebración de fechas importantes y especiales como el día de la amistad, día de la mujer, día de la madre, día del padre, fiestas patrias, canción criolla, día del niño, día de la familia, navidad, entre otras, enmarcado en nuestros lineamientos de gestión.

9.4. Cultura Organizacional

A través de esta línea de acción se busca promover la identificación y orgullo de las/os servidoras/es en cuanto a su pertenencia a la Entidad, así como contribuir en la motivación y la satisfacción laboral, para un buen desempeño y logro de los objetivos institucionales.

9.4.1. Valores ONP

El objetivo de este componente reforzar los valores institucionales de la ONP que rigen nuestros comportamientos, generando servidoras/es identificadas/os con la institución, a través de actividades y campañas como: “somos nuestros valores”, “hacia una cultura de integridad” que nos permitan sensibilizar e interiorizar nuestros valores.

9.4.2. Reconocimiento

El objetivo de este componente es motivar la competitividad y el compromiso de las/os servidoras/es, a través de incentivos simbólicos que premien comportamientos favorables a la cultura organizacional, o al buen clima laboral o, por logros destacados en sus funciones u otros que determine la entidad, teniendo establecidos actualmente los siguientes:

- Reconocimiento por Trayectoria Laboral
- Reconocimiento al servidor en cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública
- Reconocimiento al servidor por el cumplimiento de medidas de Remediación ante la evaluación del del Sistema de Control Interno
- Reconocimiento de Buenas Prácticas de mejora para el Clima Laboral.
- Reconocimiento a la promoción de una Cultura de Integridad
- Reconocimiento de Buenas Prácticas de Gestión Pública

9.5 Prevención y soporte COVID-19

El objetivo de esta línea es contribuir en el cumplimiento del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo de la Oficina de Normalización Previsional como complemento de la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las acciones que se llevarán a cabo en esta línea serán: acercamiento al personal en trabajo remoto, soporte y contención en casos de diagnóstico de COVID y fallecimiento de familiares directos, gestión de licencias por COVID-19, gestión de facilidades laborales en el contexto de la emergencia sanitaria.

9.6 Beneficios y Servicios

9.6.1. Beneficios

El objetivo es propiciar la búsqueda constante de alianzas y/o convenios que beneficien el/la servidor/a y su familia.

Los convenios o alianzas estarán dirigidos a acercar beneficios para servicios recreativos, culturales, deportivos, productos de primera necesidad, entre otros.

9.6.2. Servicios

Este componente tiene como objetivo, supervisar el alcance efectivo de los servicios que otorga la entidad a el/la servidor/a.

Entre los servicios que la entidad pone a disposición de sus servidoras/es tenemos: Lactario Institucional y Médico de Planta.

9.7. Gestión administrativa

9.7.1. Seguros

El objetivo de esta línea es gestionar y administrar eficientemente los seguros de salud y riesgos humanos contratados por la entidad a favor de el/la servidor/a.

Los seguros que brinda la entidad son: Seguro médico por EPS y EsSalud, Póliza de Vida Ley y Seguro de Asistencia Médica - FOLA.

X. FINANCIAMIENTO

Las actividades contenidas en el presente Plan podrán ser financiadas con recursos de la ONP, en el marco de la normativa vigente y la disponibilidad presupuestal para el año 2022.

XI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Plan de Bienestar Social 2022

CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022 - ONP																		
OBJETIVO GENERAL	Contribuir a mejorar la calidad de vida de las/os servidoras/es de la ONP y su familia a través de acciones que promuevan el bienestar y el equilibrio personal, familiar y laboral, coadyuvando al fortalecimiento de un adecuado clima laboral.																	
LINEAS DE ACCIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO	COMPONENTE POR LINEA DE ACCIÓN	PROGRAMA	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA												PRESUPUESTO	
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	COSTO	COSTO POR PROGRAMA
Orientación y soporte socio-laboral	Brindar atención oportuna y efectiva a las/os servidoras/es de la entidad, en temas socio-laborales.	Orientación	Programa de atención individualizada socio-laboral	Orientación socio-laboral a través de la absolución de consultas individuales relacionadas al ámbito laboral y de beneficios.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/0	S/0
		Atención de casos		Atención y seguimiento de casos sociales.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/0	S/0	
		Acercamiento a familia de servidores fallecidos		Honrando la memoria de nuestros compañeros		X	X	X	X						X		S/0	S/0
Sub Total Orientación y soporte socio-laboral																		S/0
Salud Integral	Contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores a través de la prevención en salud, tanto física como mental.	Salud Física	ONP Te quiere Saludable	Chequeo preventivo anual "La prevención es la solución"								X					S/ 4,000	S/65,300
				Campañas preventivas de salud "Conoce para cuidarte"			X			X			X		X		S/ 0	
				Talleres de actividad física "Muévete por tu salud"			X	X	X	X	X	X	X	X	X		S/ 30,000	
				Consultorio nutricional		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		S/ 25,200	
				Webinar de alimentación saludable			X			X			X		X		S/ 2,000	
				Taller práctico de preparación de alimentos: "Nutriactivos"			X		X		X			X		X	S/ 3,500	
				Concurso de recetas saludables "Cuéntanos una Historia"										X			S/ 600	
				Nutritips Saludables "Conoce para cuidarte"			X		X		X			X		X	S/ 0	
		Salud Mental		Servicio de ayuda psicológica para contención a los servidores con pérdida de familiar y afectados por el contexto de COVID-19.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		S/ 61,200	S/75,900
				Talleres virtuales basados en mindfulness "Cúdate para cuidar de otros"			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/ 6,000	
				Webinar de bienestar emocional y espacios de escucha				X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/ 8,700	
				Campaña de sensibilización por el "Día Mundial de la Salud Mental"										X			S/ 0	
				Sub Total Salud Integral														

CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022 - ONP																		
OBJETIVO GENERAL	Contribuir a mejorar la calidad de vida de las/os servidoras/es de la ONP y su familia a través de acciones que promuevan el bienestar y el equilibrio personal, familiar y laboral, coadyuvando al fortalecimiento de un adecuado clima laboral.																	
LINEAS DE ACCIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO	COMPONENTE POR LINEA DE ACCIÓN	PROGRAMA	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA												PRESUPUESTO	
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	COSTO	COSTO POR PROGRAMA
Integración y Recreación	Promover la integración y confraternidad de las/os servidoras/es y los equipos de trabajo, a través de las celebraciones festivas.	Celebración Orgullo	ONP Celebra contigo	Semana de la amistad		X											S/0	S/0
				Celebramos la maternidad						X							S/0	S/0
				Celebramos la paternidad							X						S/0	S/0
				Celebremos nuestra identidad.								X					S/2,000	S/2,000
				Día de la Canción criolla y halloween										X			S/0	S/0
				Día del Niño								X					S/2,000	S/2,000
				Día de la Familia									X				S/2,000	S/2,000
				Navidad en Familia												X	S/2,000	S/2,000
Sub Total Integración y Recreación																	S/8,000	

Plan de Bienestar Social 2022

CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022 - ONP																		
OBJETIVO GENERAL	Contribuir a mejorar la calidad de vida de las/os servidoras/es de la ONP y su familia a través de acciones que promuevan el bienestar y el equilibrio personal, familiar y laboral, coadyuvando al fortalecimiento de un adecuado clima laboral.																	
LINEAS DE ACCIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO	COMPONENTE POR LINEA DE ACCIÓN	PROGRAMA	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA												PRESUPUESTO	
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	COSTO	COSTO POR PROGRAMA
Cultura organizacional	Promover la identificación y orgullo de las/os servidoras/es en cuanto a su pertenencia a la Entidad, a fin de optimizar el clima laboral.	Valores ONP	"Somos nuestros Valores"	Campaña de reforzamiento de valores institucionales/Mes de valores					X	X	X	X	X				S/ 0.00	S/ 0.00
				Jornada de Integración para el fortalecimiento de los valores institucionales											X	S/93,000	S/93,000	
			ONP hacia una cultura de equidad	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer										X		S/ 0.00	S/ 0.00	
				Acciones de sensibilización para la igualdad de género								X				S/ 0.00	S/ 0.00	
		Reconocimiento	"Reconocemos tu esfuerzo"	Día del Servidor Público					X							S/ 4,000	S/ 15,500	
				Reconocimiento por trayectoria laboral "Celebrando el camino recorrido" - 25 o 30 años de servicio - Jubilación por límite de edad					X							S/ 3,000		
				Reconocimiento al Servidor en cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública					X							S/ 1,500		
				Reconocimiento al servidor por el cumplimiento de la implementación de medidas de remediación ante la evaluación del Sistema de Control Interno			X			X		X		X		S/ 1,000		
				Reconocimiento de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral					X							S/ 2,000		
				Reconocimiento a la promoción de una cultura de integridad					X						X	S/ 2,000		
				Reconocimiento de Buenas Prácticas de Gestión Pública					X							S/ 2,000		

Plan de Bienestar Social 2022

Sub Total Cultura organizacional S/ 108,500

CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022 - ONP

OBJETIVO GENERAL	Contribuir a mejorar la calidad de vida de las/os servidoras/es de la ONP y su familia a través de acciones que promuevan el bienestar y el equilibrio personal, familiar y laboral, coadyuvando al fortalecimiento de un adecuado clima laboral.																	
LINEAS DE ACCIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO	COMPONENTE POR LINEA DE ACCIÓN	PROGRAMA	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA												PRESUPUESTO	
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	COSTO	COSTO POR PROGRAMA
Prevención y soporte COVID-19	Contribuir en el cumplimiento del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo de la Oficina de Normalización Previsional como complemento de la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Prevención y soporte COVID-19	Seguimiento y atención en contexto COVID-19	Acercamiento al personal en trabajo remoto a través de llamadas telefónicas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/0.00	S/0.00
				Soporte y contención en casos de diagnóstico de COVID-19, fallecimiento de familiares directos y atención de licencias	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/0.00	
Sub total Prevención y soporte COVID-19																		S/0.00
Beneficios y Servicios	Acercar una oferta de servicios y/o alianzas con instituciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias	Beneficios	Alianzas y convenios	Convenio para préstamos por descuento por planilla (Entidades bancarias)			X		X		X		X		X		S/0.00	S/0.00
				Alianzas para beneficios (culturales, entretenimiento, asistenciales, recreativos y de seguros)		X			X							S/0.00		
				Campaña Escolar		X										S/0.00		
				Feria virtual y/o presencial: activaciones de apoyo a la economía del hogar de productos de primera necesidad a precios corporativos que permitan el ahorro de las familias, a través de alianzas y convenios corporativos.		X		X		X		X		X		S/0.00		
	Servicios	Promoción del lactario Institucional	Promoción y sensibilización de la lactancia materna "Yo le doy lo mejor de mi"									X					S/0.00	S/0.00

Plan de Bienestar Social 2022

		Supervisión de servicios médico EPS	Supervisión del Servicio de Médico de Planta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/0.00	S/0.00
Sub total Beneficios y Servicios																	S/0.00

CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022 - ONP																		
OBJETIVO GENERAL	Contribuir a mejorar la calidad de vida de las/os servidoras/es de la ONP y su familia a través de acciones que promuevan el bienestar y el equilibrio personal, familiar y laboral, coadyuvando al fortalecimiento de un adecuado clima laboral.																	
LINEAS DE ACCIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO	COMPONENTE POR LINEA DE ACCIÓN	PROGRAMA	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA												PRESUPUESTO	
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	COSTO	COSTO POR PROGRAMA
Gestión administrativa y de seguros	Gestionar y administrar eficientemente los seguros de salud y de riesgos humanos contratados por la entidad a favor de las/los servidoras/es	Seguros	Gestión de seguros	Gestión Beneficios EsSalud (validaciones y subsidios)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/0.00	S/0.00
				Gestión de la EPS (administración de afiliaciones, exclusiones, facturación, etc.)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/0.00	S/0.00
				Gestión de la póliza de Asistencia Médica para practicantes (FOLA, administración de movimientos, facturación)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/0.00	S/0.00
				Gestión del Seguro Vida (administración de movimientos, facturación)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/0.00	S/0.00
				Orientación sobre cobertura de latencia a servidores cesados	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/0.00	S/0.00
		Cumplimiento de obligaciones	Gestión Administrativa	Gestión de Licencias (Maternidad, paternidad, enfermedad grave y/o fallecimiento de familiar directo y otras)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/0.00	S/0.00
				Declaración del Contrato de Seguro Vida Ley en el MTPE.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/0.00	S/0.00
				Registro de derechohabientes en el SIGA y en T-Registro SUNAT.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/0.00	S/0.00
				Registro de tipo de plan EPS en SIGA.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	S/0.00	S/0.00
Sub Total Gestión administrativa y de seguros																	S/0.00	
Presupuesto Total																	S/ 257.700	