2024

Plan de Bienestar Social

Oficina General de Administración

Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos

CEPLAN
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico

#Perú2050
Plan Estratégico de Desarrollo Nacional

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN 3
II. BASE LEGAL 3
III. FUNDAMENTACIÓN 4
IV. OBJETIVOS 4
4.1 Objetivo Estratégico 4
4.2 Objetivo General 4
V. ALCANCE 5
VI. LINEAS DE ACCIÓN Y ACTIVIDADES
6.1 Calidad de Vida Laboral 5
6.2 Motivación e Integración 6
6.3 Bienestar y Seguridad Social 6
VII. RECURSOS 7
7.1 Recursos Materiales 7
7.2 Recursos Tecnológicos 7
7.3 Recursos Humanos 7
IX. EVALUACIÓN 7

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

I. INTRODUCCIÓN

El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, (en adelante, CEPLAN), fue creado por Decreto Legislativo N°1088, como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros con la finalidad de constituirse como el órgano rector y orientador del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico conduciéndolo de manera participativa, transparente y concertada, contribuyendo así al mejoramiento de la calidad de vida de la población y al desarrollo sostenible del país.

En ese sentido, teniendo en cuenta que el recurso humano es el principal componente que tiene la Entidad y constituye el eje central para el logro de los objetivos institucionales, resulta de vital importancia, impulsar condiciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los/as servidores/as civiles, a través de actividades que fortalezcan los niveles de compromiso, motivación, integración y bienestar, considerando una serie de acciones que en su conjunto impacten de manera positiva en el clima organizacional de la Entidad.

El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, formula un plan de Bienestar Social correspondiente al período 2024, que se constituye en una herramienta de gestión, orientada a mejorar las condiciones de los/as servidores/as civiles del CEPLAN, favoreciendo el bienestar integral y generando un buen ambiente de trabajo.

II. BASE LEGAL

- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N°30947, Ley de Salud Mental.
- Ley N°26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N°007-2020-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N°30947, Ley de Salud Mental.
- 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".

III. FUNDAMENTACIÓN

El presente Plan de Bienestar Social del Centro Nacional del Planeamiento Estratégico – 2024, (en adelante, Plan de Bienestar Social), se enmarca dentro de lo dispuesto por 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 Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR/PE, cuya finalidad es estandarizar y alinear los procesos y los productos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, lo cual contribuye al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la Administración Pública. De esta manera, en cuanto los Subsistemas, el numeral 6.1.7 de la Directiva precitada, define que el *"Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales"*, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores/as civiles en torno a las políticas y prácticas de personal.

Así tenemos que dentro del Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, se encuentra comprendido el proceso de Bienestar Social, que comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores/as civiles, incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores/as civiles y el desarrollo de programas de bienestar social, tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros. Es de verse, que un producto esperado -entre otros- del referido proceso, es el Plan de Bienestar Social.

IV. OBJETIVOS

4.1 Objetivo Estratégico

La Oficina General de Administración, es el órgano de apoyo responsable de gestionar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del CEPLAN, a través de los respectivos subsistemas, en dicho contexto el presente plan contribuye a la consecución del Objetivo Estratégico Institucional OEI.03 "Fortalecer la gestión institucional" y a la Acción Estratégica Institucional A.E.I. 03.01 "Gestión administrativa y técnica fortalecida en la entidad", aprobado en el marco del Plan Estratégico Institucional 2022-2027 ampliado.

4.2 Objetivo General

Fortalecer los niveles de compromiso, motivación, productividad y bienestar de los/as servidores/as civiles del CEPLAN, a través del desarrollo de actividades que permitan conciliar la vida laboral con la vida familiar, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida, así como las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

V. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social, está dirigido al personal bajo los regímenes del Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057, así como a los practicantes pre profesionales y profesionales, cuyos convenios se regulan por el Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.

VI. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ACTIVIDADES

Para la ejecución del Plan de Bienestar Social, se han definido 03 líneas de acción:

6.1 Calidad de Vida Laboral
6.2 Motivación e Integración
6.3 Bienestar y Seguridad Social

6.1 Calidad de Vida Laboral

Promover una cultura de vida saludable que desarrolle hábitos del cuidado de la salud integral de los/as servidores/as a través de las siguientes acciones:

Campaña Tu salud es primero

- Campañas de vacunación (según esquema del MINSA)
- Charlas preventivas en temas de salud física
- Boletines de salud
- Programa de vigilancia médico ocupacional (PVMO)
- Programa de salud mental y riesgos psicosociales
- Programa de protección a la gestante y neonato

Programa Vida Saludable

- Gimnasia laboral y/o pausas activas
- Evaluación nutricional
- Charlas y/o webinars en temas de estilos de vida saludable

Programa Mente Sana

- Realizar programas de ejercicios de respiración.
- Charlas y/o webinars en temas de salud mental.

6.2 Motivación e Integración

Optimizar permanentemente el compromiso de los/as servidores/as civiles, lo que se verá reflejado en una actitud positiva que contribuya a la mejora del clima organizacional a través de las siguientes acciones:

- Bienvenida al nuevo servidor/a civil y/o al practicante pre o profesional del CEPLAN.
- Saludos por fechas especiales y conmemorativas.
- Realizar actividades por las fechas especiales en beneficio de los/as servidores/as civiles del CEPLAN.
- Gestionar actividades de integración recreativas, capaz de desarrollar nuevas perspectivas y habilidades en esta nueva convivencia post pandemia. En este punto, se realizará como mínimo una jornada de integración anual donde participen todos los/as servidores/as civiles y/o practicantes pre y profesionales, en la que se desarrollarán diversas actividades recreativas para fortalecer diversos aspectos, tales como, el trabajo en equipo, la comunicación, entre otros.
- Brindar beneficios corporativos a los/as servidores/as civiles del CEPLAN, mediante la generación de convenios con instituciones públicas y privadas, con la finalidad de ofrecer programas alternativos con precios corporativos.

6.3 Bienestar y Seguridad Social

Brindar asistencia técnica sobre las gestiones ante ESSALUD y atención personalizada para los casos sociales a los/as servidores/as civiles a través de las siguientes acciones:

- Orientar y coordinar con el/la servidor/a para los canjes de descansos médicos particulares por el CITT de ESSALUD.
- Realizar las gestiones de solicitud del subsidio correspondiente (Incapacidad temporal, Accidente de trabajo, Maternidad) ante ESSALUD.
- Gestionar acciones de orientación para promover la lactancia materna a las servidoras del CEPLAN mediante la realización de un/a taller/charla.
- Realizar acciones de bienvenida por el nacimiento del hijo/a.
- Realizar acciones de acompañamientos ante fallecimiento de familiares de los/as servidores/as civiles, informando sobre el procedimiento a seguir, así como coordinar la posibilidad de entregar un arreglo floral institucional.

VII. RECURSOS

Para ejecutar el presente plan, es necesario contar con los siguientes recursos

7.1 **Recursos Materiales**

Corresponde a los materiales con los que debe contar, adquirir o contratar por parte del CEPLAN para poder ejecutar las actividades propuestas.

7.2 **Recursos Tecnológicos**

Está referido al uso de equipos informáticos, software, aplicativos u otros similares que permitan una mayor agilidad en el procesamiento de data y análisis de la información obtenida, así como también herramientas de comunicación virtuales.

7.3 **Recursos Humanos**

En este rubro se señala a las dependencias que forman parte del proceso de aprobación, implementación y ejecución de los programas señalados; siendo estos: Presidencia del Consejo Directivo, Oficina General de Administración y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

VIII. RESPONSABILIDADES

Corresponde a la Oficina General de Administración, a través de la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos, desarrollar, implementar y realizar el seguimiento del Plan de Bienestar Social.

Asimismo, es responsabilidad de los/as servidores/as civiles, y/o de los practicantes pre y profesionales, la asistencia y participación en las actividades del Plan de Bienestar Social, salvo motivos debidamente justificados.

IX. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan de Bienestar Social, se requiere un presupuesto de S/ 5,000.00 (Cinco mil y 00/100 Soles) según detalle en el Anexo N° 01.

X. EVALUACIÓN

Al finalizar el año fiscal, se recogerá información que permita conocer la valoración de los componentes del Plan de Bienestar a través de la medición de tres indicadores. Los resultados permitirán implementar mejoras en las actividades a realizarse posteriormente.

N°	INDICADOR	FÓRMULA
1	Porcentaje de actividades del Plan de Bienestar Social ejecutadas de acuerdo a lo programado.	Número de actividades del Plan de Bienestar Social ejecutadas/ Número de actividades del Plan de Bienestar Social programadas

2	Porcentaje promedio de los niveles de satisfacción alcanzados en las actividades del Plan de Bienestar Social .	Promedio de evaluaciones por actividad sobre el grado de satisfacción de servidores/as civiles encuestados/as dentro de escala de satisfacción (5 niveles) que participaron en las actividades del Plan de Bienestar Social / Número de servidores/as civiles encuestados/as que participaron en las actividades del Plan de Bienestar Social
3	Promedio de porcentajes de participación de los/as servidores/as civiles del CEPLAN frente a actividades del Plan de Bienestar Social	Promedio de número de servidores/as civiles participantes en las actividades del Plan de Bienestar Social / Número de servidores/as civiles invitados a participar en las actividades del Plan de Bienestar Social.

Finalmente, resulta menester considerar la realización de un estudio de clima laboral, como herramienta para conocer el entorno psicológico, organizacional y humano en el que se desarrollan las actividades en el contexto laboral y sirva de insumo para mejorar o implementar nuevos programas de bienestar en beneficios de los/as servidores/as civiles.

CEPLAN
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico

Firmado digitalmente por ATOCHE GALARZA Cinthia Lisseti FAU 20520594451 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 21.08.2024 15:47:04 -05:00

CEPLAN
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico

Firmado digitalmente por MAGUIÑA ROCA Edgar Williams FAU 20520594451 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 21.08.2024 15:52:50 -05:00