



“AÑO DEL BICENETENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

PROYECTO N° 2688  
21 11 2024



## Resolución Directoral N° 002492 - 2024 UGEL-HBBA.

Huancabamba, 25 NOV. 2024

Vistos, el Plan Anual de Bienestar Social 2024 de la Oficina de Recursos Humanos de la UGEL Huancabamba, el Informe N° 020-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UE309-UGEL/B.S-A.P.H.L., el Informe N° 799-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-H-EPER/MAAG, el Memorándum N° 3187-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL.HBBA/ADM-HDB, el Informe N° 275-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-HBBA-AJ, el Memorándum N° 3347-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL.HBBA/ADM.HDB, el Informe N° 686-2024-GOB.REG.PIURA-UE309-UGEL. HUANCABAMBA/UPDI.PPTO/LMOA, el Informe N° 841-2024-GOB.REG.PIURA.DREP.UGEL.HBBA-UPDI/MJC, el Informe N° 278-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL.HBBA/ADM-HDB, el Memorándum N°585-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-H-D., la Hoja de Envío N° 4012-2024-EPER.UGEL-HUANCABAMBA y demás documentos anexos con un total de treinta y tres (33) folios útiles, y;

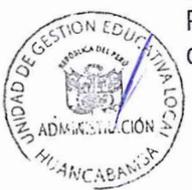
### CONSIDERANDO:

Que, la Unidad de Gestión Educativa Local, es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia tal como lo establece la Ley N° 28302 que modifica el primer párrafo del Art. 73° GOB.REG. de la Ley General de Educación, concordante con el Art. 141° de su Reglamento;

Que, mediante Memorándum N°3187-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL.HBBA/ADM-HDB ,emitido por el director del Sistema Administrativo UGEL Huancabamba, Unidad de administración, mediante el cual solicita opinión legal, sobre el Plan de Anual de Bienestar Social 2024, que tiene como finalidad crear condiciones de bienestar buscando prioritariamente el desarrollo de los servidores a través de un proceso de integración, desarrollo personal y organizacional a través de actividades sociales y recreativas, que contribuyan al mejoramiento de la Unidad de vida de los trabajadores de las diferentes áreas y unidades que conforman la unidad de Gestión Educativa de UGEL Huancabamba;

Que, mediante Informe Técnico N° 799-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-H-EPER/MAAG, emitido por el encargado de la oficina de recursos humanos, mediante el cual alcanza al director del Sistema Administrativo – UGEL Huancabamba, Unidad de Administración, el Plan de Bienestar Social de UGEL Huancabamba 2024, con la finalidad de crear condiciones de bienestar buscando prioritariamente el desarrollo de los servidores a través de un proceso de integración, desarrollo personal y organizacional a través de actividades sociales y recreativas que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida;

Que, con Informe N° 020-2024-GOB.REG.PIURA.DREP-UE309-UGEL/B.S-A.P.H.I, emitido por la encargada de Bienestar Social UGEL Hbba, mediante el cual, alcanza ante el encargado de la oficina de recursos humanos el Plan Anual de Bienestar Social de UGEL Hbba, por lo que en el presente documento estamos cumpliendo con comunicarle y remitirle como Encargada de Bienestar Social de esta Unidad Ejecutora Local N°309 –Huancabamba, la emisión de el plan anual de



Bienestar Social periodo fiscal 2024 a su despacho para su revisión y aprobación respectiva, siendo un plan que está orientado a crear y mantener las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público;

Asimismo define el bienestar como un conjunto de factores que participan en la satisfacción de necesidades y la calidad de vida de las personas lo que les conlleva a gozar de una existencia tranquila en un estado de satisfacción, que lo hace más dispuesto y capaz de afrontar los retos que se le presenta en su vida, así mismo la calidad de vida en el trabajo implica no solo la mejora de las condiciones materiales del trabajo, sino además la percepción positiva de estas condiciones, logrando el involucramiento laboral y contribuyendo al mejor rendimiento laboral;

Por tanto, señala que son una oficina orientada a mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral de los colaboradores y sus familias, a través de programas de salud, recreación, cultura, deporte, asistencia social, integración, crédito, desarrollo personal y organizacional; impactando positivamente en la eficiencia e identificación de los colaboradores con su trabajo y con la institución;

Es así, que la dinámica interna en una organización genera una serie de situaciones que afectan positiva o negativamente el entorno personal, familiar y laboral de el/la servidor/a; toda vez, que el ser humano se concibe como un ser social que vive y se desarrolla en grupo.

Que, el artículo 4, de la Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos;

Que, el numeral 3, del artículo 11, de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, tiene entre sus objetivos crear condiciones para que las entidades públicas sean organizaciones eficientes, eficaces, participativas transparentes, honestas y competitivas en el cumplimiento de sus responsabilidades de gobierno y en los servicios que prestan a la sociedad;

Que, en el artículo 11, de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se establece un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, mediante el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos cuenta, entre otros, con el Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales;

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatoria, señala que el Subsistema de Gestión de las 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, conteniendo lo concerniente al proceso de Bienestar Social;

Que, el literal i) del artículo IV del acotado Reglamento General, refiere que, 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;

002492

Que, asimismo, el subnumeral 6.1.7 del numeral 6.1 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 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIRPE, dispone que el Subsistema 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;

Que, de conformidad con lo señalado en el literal c) del ítem ii) 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 mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, el Bienestar social 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, lo cual incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social;

Que, en la parte concluyente del Informe N° 275-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-HBBA-AJ, el Encargado de Asesoría Jurídica de la UGEL Huancabamba, precisa, que, el artículo 3° del Reglamento de la Ley N° 30057 aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala, que "el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende los subsistemas previstos en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1023 (...)" Donde especifica que, las oficinas de recursos humanos actúan sobre los siete (7) subsistemas que menciona esta norma (1. Planificación de Política de Recursos Humanos; 2. Organización del Trabajo y su Distribución; 3. Gestión del Empleo; 4. Gestión del Rendimiento; 5.- Gestión de la Compensación; 6.- Gestión del Desarrollo y Capacitación; 7. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales); siendo el Sub Sistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales el correspondiente a la aplicación del presente caso;

Que, la elaboración del "Plan de Bienestar Social UGEL HBBA-2024, tiene como objetivo general "contribuir y propiciar condiciones para generar un buen ambiente de trabajo de los/las servidores/as civiles y su núcleo familiar, generando la efectividad con la implementación de programas, estrategias, se vean reflejados en la productividad de la organización";

Que, la 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. Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son: a) Relaciones laborales individuales y colectivas; b) Seguridad y Salud en el Trabajo (SST); c) Bienestar Social; d) Cultura Organizacional; e) Comunicación Interna;

Que, la aprobación del "Plan de Bienestar Social UGEL Huancabamba 2024, forma parte de las políticas del Sub Sistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo a las pautas que dicta la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR; por tanto su aplicación es de vital importancia, ya que ayuda a fortalecer las relaciones humanas de todo el personal que labora en la sede UGEL Huancabamba.

**3.5.- El Plan Anual de Bienestar Social UGEL Huancabamba 2024, tiene por finalidad contribuir con el cumplimiento de los objetivos institucionales de y la mejora de la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía, elevando la calidad de vida de los/as servidores/as civiles y entorno familiar, y siendo uno de los OBJETIVOS generales Fomentar el desarrollo de nuestros valores institucionales, promoviendo mecanismos que garanticen el bienestar y mejora de las condiciones de trabajo, permitiendo una mayor productividad y mejor desempeño laboral.**

181500

Que, el presente expediente cuenta con opiniones favorables, tales como Informe N° 020-2024-GOB.REG.PIURA.DREP-UE309 UGEL/B.SA.P.H.I., emitido por la encargada de Bienestar social de UGEL HBBA, informe N° 799-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-H-EPER/MAAG, emitido por el encargado de recursos humanos, así como del Memorandum N° 3187-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL.HBBA/ADM-HDB por parte del Director del Sistema Administrativo II Unidad de Administración, en donde recomienda su aprobación del Plan de Bienestar Social UGEL Huancabamba 2024, y que tiene por finalidad propiciar las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, generando un buen ambiente de trabajo, espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas integrales de bienestar social, preventivos de salud, recreativo, cultural, deportivos, celebraciones y responsabilidad social, el cual debe ser aprobado por Resolución Directoral Representa la percepción colectiva de satisfacción de los servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo. Por lo se comprende el compromiso de la Alta Dirección para el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso;



Por lo que se debe aprobar el Plan de Bienestar Social UGEL Huancabamba – 2024, tomando en cuenta que esta entidad estaría en cumplimiento a lo prescrito en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, y en cumplimiento a los lineamientos de las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades Públicas”; por tanto los servidores de UGEL Huancabamba sede, contarían con un instrumento de gestión que busca desarrollar el potencial humano de los colaboradores de la entidad a través de un proceso de educación social, sensibilización y crecimiento personal, teniendo como objetivo general optimizar las condiciones de bienestar al interior de la entidad, contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional;



Que, en la parte final del Informe N° 275-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-HBBA-AJ, el Encargado de Asesoría Jurídica de la UGEL Huancabamba, señala que ese despacho, es de la opinión de que esta entidad debe APROBAR el “Plan de Bienestar Social de UGEL Huancabamba 2024”, elaborado por el área de Bienestar Social del Equipo de Recursos Humanos de la Unidad de Administración, que como Anexo Adjunto forma parte integrante del presente informe.



ENCARGAR a la oficina de recursos humanos, la implementación y ejecución del respectivo Plan, a través de la elaboración de su Directiva interna, y de esa manera realizar acciones de seguimiento y monitoreo que permitan verificar el cumplimiento de los resultados previstos en el mismo.



Que, con Memorandum N° 33347-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-HBBA/ADM.HDB, el Jefe (e) de la Unidad de Administración, solicita a la Unidad de Planeamiento, si existe disponibilidad presupuestal para la ejecución del Plan Anual del Equipo de Bienestar Social de la Oficina de Recursos Humanos de la UGEL Huancabamba;



Que, mediante Informe N° 841-2024-GOB.REG. PIURA.DREP. UGEL. HBBA-UPDI/MJC, la Jefe (e) de la Unidad de Planeamiento y Desarrollo Institucional, da cuenta que con Informe N° 686-2024-GOB.REG.PIURA-UE309-UGEL.HUANCABAMBA/UPDI.PPTO/LMOA, la Encargada del Área de Presupuesto, informa que existe disponibilidad presupuestal para la ejecución del Plan de Bienestar Social del a Oficina de Recursos Humanos de la UGEL Huancabamba, por el monto total de S/. 51,000.00 CINCUENTA Y UN MIL Y 00/100 SOLES);

Que, según Informe N° 278-2024-GOB.REG.PIURA-DREP-UE309-UGEL-H-D.ADM/HDB, dirigido a la Dirección de la UGEL Huancabamba, el Jefe de la Unidad de Administración de la UGEL Huancabamba, solicita la aprobación del Plan de Bienestar Social del a Oficina de Recursos Humanos de la UGEL Huancabamba;

002492

Que, mediante Memorándum N° 587-2022-GOB.REG.PIURA -DREP-UGEL-H-D. la Dirección de la UGEL-Huancabamba, está disponiendo se proyecte la resolución directoral respectiva aprobando el mencionado Plan, siendo procedente materializar el presente acto resolutivo;

Estando a lo dispuesto por la Ley N° 27658, la Ley N° 28175, Ley N° 30057, D.S. N° 040-2014-PCM, Decreto Legislativo N° 1440, R.D.R. N° 1058-2023-GR, la Directiva para la Ejecución Presupuestaria N° 0001-2024-EF/50.01, Ley N° 31953 de Presupuesto del Sector Público para-PCM el Año- 2024, la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH Ordenanza Regional N° 355-2016-GRP-CR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de las Unidades Gestión Educativas Locales, y;

En uso de las facultadas conferidas mediante Ordenanza Regional N° 258-2013/GRP-CR.;

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO 1°.- APROBAR** el Plan Anual del Equipo de Bienestar Social de la Oficina de Recursos Humanos de la UGEL Huancabamba, por la suma de S/51,00.00 (CINCUENTA Y UN MIL Y 00/100 SOLES).

**ARTICULO 2°.- AFÉCTESE** a la cadena presupuestal correspondiente de acuerdo al Texto Único Ordenado del Clasificador de Gastos, tal como lo dispone la Ley N° 31953-del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

**ARTICULO 3°.- DISPONER** que la oficina de trámite documentario, notifique la presente resolución a diversas áreas de la UGEL-Huancabamba, de la forma y plazos que establece el D.S. N° 004-2019-JUS que aprueba el T.U.O de la Ley N° 27444-del Procedimiento Administrativo General.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, ARCHÍVESE,



**Dra. SEGUNDA ANGELITA BIZUETA LOZADA**  
DIRECTORA (E) DE LA UNIDAD DE  
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL  
HUANCABAMBA

SABL/D.UGELH  
HDB/JUA(E)  
MAAG/EE.RR.HH.  
TOMMY/TÉC.ADM.II