



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Centro Nacional de  
Planeamiento Estratégico

20  
25



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

UNIDAD FUNCIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

## CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN.....	2
II. BASE LEGAL .....	2
III. FUNDAMENTACIÓN .....	3
IV. ALCANCE .....	3
V. OBJETIVOS.....	3
4.1 Objetivo Estratégico.....	3
4.2 Objetivo General .....	4
VI. LINEAS DE ACCIÓN Y ACTIVIDADES	
6.1 Calidad de Vida Laboral .....	4
6.2 Motivación e Integración.....	5
6.3 Bienestar y Seguridad Social.....	5
VII. RECURSOS.....	6
7.1 Recursos Materiales.....	6
7.2 Recursos Tecnológicos .....	6
7.3 Recursos Humanos.....	6
VIII. RESPONSABILIDADES.....	6
IX. PRESUPUESTO.....	7
X. EVALUACIÓN .....	7
XI. ANEXO.....	7



## 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/las 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 2025, que se constituye en una herramienta de gestión, orientada a mejorar las condiciones de los/las 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 – 2025, (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. 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.

### V. OBJETIVOS

#### 5.1 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 la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos mediante la ejecución de los Subsistemas. En dicho contexto el presente plan contribuye a la consecución del Objetivo Estratégico Institucional OEI.03 "Fortalecer la gestión institucional" aprobado en el marco del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025 – 2030.

## 5.2 Objetivo General

Fortalecer los niveles de compromiso, motivación, productividad y bienestar de los/las 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.

## 5.3. Objetivos Específicos

- Desarrollar estrategias de promoción, prevención y atención de la salud integral para el personal.
- Generar espacios de integración que propicien un clima laboral positivo.
- Desarrollar acciones de motivación dirigidas a los/las servidores/as de la entidad, a fin de fortalecer la identidad y compromiso institucional y mejorar el clima laboral.
- Garantizar las gestiones respectivas para que el/la servidor/a pueda recibir los subsidios correspondientes al seguro de EsSalud en los plazos pertinentes.
- Generar hábitos y estilos de vida saludables que permitan una mejor calidad de vida, a través de convenios y/o alianzas de cooperación interinstitucionales a costo cero.
- Generar acciones de reconocimiento al personal que incentiven y potencien sus competencias, con la finalidad de generar compromiso e identificación con la entidad.

## VI. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ACTIVIDADES

Para el logro de los objetivos señalados, se han establecido las siguientes 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 del personal a través del desarrollo de los siguientes programas y sus actividades:

#### a. Programa "Tu salud es primero"

- Campañas de vacunación (según esquema del MINSA)
- Charlas preventivas en temas de salud física y mental
- Boletines informativos sobre temas de salud física y mental

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"*  
*"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

- Charlas de orientación sobre el cuidado de la gestante y el neonato (según la necesidad)

#### **b. Programa “Vida Saludable”**

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

### **6.2 Motivación e Integración**

Optimizar permanentemente el compromiso de los/las 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 actividades:

- Bienvenida al nuevo servidor/a civil y/o al practicante pre o profesional del CEPLAN.
- Saludos por onomástico y fechas conmemorativas.
- Realizar actividades por las fechas conmemorativas en beneficio de los/as servidores/as civiles y practicantes 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/las servidores/as civiles y/o practicantes pre y profesionales, para fortalecer diversos aspectos, tales como, el trabajo en equipo, la comunicación, entre otros.
- Promover la participación de los/las servidores/as civiles en actividades de ayuda social a comunidades vulnerables.
- Realizar el reconocimiento a los/las servidores/as por los años de servicio, por el logro de rendimiento distinguido y acciones implementadas para el control interno.
- 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, según la necesidad presentada, a través de las siguientes actividades:

- Orientar al/la servidor/a sobre los canjes de descansos médicos particulares por el CITT de ESSALUD y coordinar la atención de los mismos.

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"*  
*"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

- Realizar las gestiones de solicitud del subsidio correspondiente (Incapacidad temporal, Accidente de trabajo, Maternidad) ante ESSALUD.
- Realizar charlas y/o talleres de orientación para promover la lactancia materna a las servidoras del CEPLAN.
- Realizar acciones de bienvenida por el nacimiento del hijo/a.
- Brindar acompañamiento ante fallecimiento de familiares directos de los/as servidores/as civiles, informando sobre el procedimiento a seguir, así como coordinar la posibilidad de entregar un arreglo floral institucional por deceso.
- Coordinar con EsSalud sobre la ejecución de la estrategia de prevención de enfermedades.

## 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, correo institucional u otros similares, 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: Alta Dirección, Oficina General de Administración, Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

## VIII. RESPONSABILIDADES

### 8.1 De 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.

### 8.2 De los responsables de las Unidades de Organización:

Facilitar y fomentar la participación de los/las servidores/as en las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social.

### 8.3 De los/as servidores/as civiles

Los/las servidores/as civiles y practicantes pre y profesionales son responsables de la asistencia y participación en las actividades del Plan de Bienestar Social, salvo motivos debidamente justificados por su jefe inmediato.



*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

## **IX. PRESUPUESTO**

Para la implementación del Plan de Bienestar Social 2025, 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, a través de una encuesta, se recogerá información que permita conocer la valoración de las actividades por línea de acción del Plan de Bienestar Social. Del mismo modo, se efectuará un monitoreo permanente para el cumplimiento del presente plan. Estos resultados permitirán implementar mejoras en las actividades a realizarse posteriormente.

## **XI. ANEXO**

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

LINEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	II Trimestre			III Trimestre			IV Trimestre			META
		ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	<b>PROGRAMA "TU SALUD ES PRIMERO"</b>										
	- Campañas de vacunación (según esquema del MINSA)			1		1			1		3
	- Charlas preventivas en tema de salud física y mental	1	1	1	1	1	1	1	1		8
	- Boletines informativos sobre temas de salud física y mental	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
	- Charlas de orientación sobre el cuidado de la gestante y el neonato (según la necesidad)	De acuerdo con la necesidad									
	<b>PROGRAMA VIDA SALUDABLE</b>										
	- Gimnasia laboral y/o pausas activas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
	- Evaluación nutricional	1				1			1		3
- Charlas en temas de estilos de vida saludable			1		1		1		1	4	
MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN	- Bienvenida al nuevo servidor/a civil y/o al practicante pre o profesional del CEPLAN.	De acuerdo con la necesidad									
	- Saludos por onomástico y fechas conmemorativas.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
	- Realizar actividades por las fechas conmemorativas en beneficio de los/as servidores/as civiles del CEPLAN.		1	1				1		1	4
	- Gestionar actividades de integración recreativas				1	1				1	3
	- Ayuda social a comunidades vulnerables									1	1
	- Brindar beneficios corporativos a los/as servidores/as civiles del CEPLAN, mediante la generación de convenios con instituciones públicas y privadas		1				1				2
	- Realizar el reconocimiento a servidores/as		1								1
BIENESTAR Y SEGURIDAD SOCIAL	- Orientar al/la servidor/a sobre los canjes de descansos médicos particulares por el CITT de ESSALUD y coordinar la atención de los mismos	De acuerdo con la necesidad									
	- Realizar las gestiones de solicitud del subsidio correspondiente (Incapacidad temporal, Accidente de trabajo, Maternidad) ante ESSALUD	De acuerdo con la necesidad									
	- Realizar charlas y/o talleres de orientación para promover la lactancia materna a las servidoras del CEPLAN.	De acuerdo con la necesidad									
	- Realizar acciones de bienvenida por el nacimiento del hijo/a	De acuerdo con la necesidad									
	- Brindar seguimiento y acompañamiento 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 por deceso	De acuerdo con la necesidad									
	- Estrategia Essalud para la prevención de enfermedades.	De acuerdo con la necesidad									

**Nota: La oportunidad de la ejecución de las actividades puedan variar de acuerdo al contexto y a los medios disponibles para su ejecución**