

VISTOS:

El Informe n° 000048-2025-SINEACE/CS-P-GG-ORH, de 07 de mayo de 2025, de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe n° 000094-2025-SINEACE/CS-P-GG-OPP, de 08 de mayo de 2025 y el Informe Legal n° 000151-2025-SINEACE/CS-P-GG-OAJ, de 21 de mayo de 2025, de la Oficina de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, el literal b) del artículo 6 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y modificatorias, 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 una de sus funciones la de formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos;

Que, el numeral 3.7 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo n° 103-2022-PCM y modificatorias, 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, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva n° 238-2014-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva n°002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las Entidades Públicas” (en adelante, la Directiva) cuyo numeral 6.1.7 regula el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el cual comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal;

Que, el literal c) del numeral 6.1.7 de la Directiva refiere que 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. 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;

Que, asimismo, el literal d) del numeral 6.1.7 de la Directiva señala que la cultura organizacional comprende la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. Incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso;



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

Que, el citado literal d) del numeral 6.1.7 de la Directiva indica que el clima organizacional está orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo. 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;

Que, el artículo 29 de la “Norma que define la estructura funcional no orgánica transitoria del Sineace en su calidad de entidad en restitución”, aprobada mediante Resolución de Presidencia n.º 000003-2024-SINEACE/COSUSINEACE-P, modificada y actualizada con Resolución de Presidencia n.º 000091-2024-SINEACE/COSUSINEACE-P, (en adelante, Norma de organización transitoria), establece que la Oficina de Recursos Humanos es la dependencia de apoyo, encargada de la gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos;

Que, mediante el literal i) del artículo cuarto de la Resolución de Presidencia n.º 000003-2025-SINEACE/COSUSINEACE-P, de fecha 9 de enero de 2025, se delegó a el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, durante el año fiscal 2025, la facultad de expedir resoluciones en las materias de su competencia;

Que, el numeral 7 de la Directiva n.º 000001-2023-SINEACE/P “Directiva para la formulación, aprobación y actualización de los documentos de gestión interna y orientadores del Sineace” (en adelante, la Directiva N.º 0001-2023-SINEACE/P), aprobada mediante Resolución de Presidencia n.º 000035-2023-SINEACE/P, de 28 de febrero de 2023, regula el procedimiento para la aprobación de, entre otros, los planes de gestión;

Que, en ese sentido, los numerales 7.1.5 y 7.3 de la Directiva n.º 000001-2023-SINEACE/P refieren que la dependencia proponente remite el proyecto a la Oficina de Planificación y Presupuesto, emitiendo esta opinión técnica a través de un informe dirigido a la Oficina de Asesoría Jurídica. Asimismo, el numeral 7.4 de la precitada Directiva precisa que la Oficina de Asesoría Jurídica revise el documento y, de ser el caso, elabora el informe sobre la viabilidad legal del proyecto;

Que, mediante Informe n.º 000048-2025-SINEACE/CS-P-GG-ORH, la Oficina de Recursos Humanos presenta el “Plan Anual de Bienestar Social y Clima Organizacional 2025. Versión: 1.0, el cual tiene como objetivo general contribuir al logro de los objetivos institucionales, procurando a mejorar la calidad de la vida laboral de los servidores en equilibrio con su vida familiar, la prevención de su salud, asistencia médica y seguros, así como el mejoramiento del clima e integración laboral;

Que, mediante Informe N.º 000094-2025-SINEACE/CS-P-GG-OPP, la Oficina de Planificación y Presupuesto concluye que la propuesta formulada está de acorde con la Directiva N.º 000001-2023-SINEACE/P;

Que, mediante Informe Legal N.º 000151-2025-SINEACE/CS-P-GG-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica considera legalmente viable la propuesta formulada, por lo que recomienda emitir el acto resolutorio respectivo;

Que, el numeral 7.1 del artículo 7 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019- JUS, refiere que el régimen de eficacia anticipada de los actos administrativos previsto en el artículo 17 es susceptible de ser aplicado



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

a los actos de administración interna, siempre que no se violen normas de orden público ni afecte a terceros;

Con el visto bueno de la Oficina de Planificación y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y 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 Administración de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE y la Resolución de Presidencia N° 000005-2023-SINEACE/P.

SE RESUELVE:

Artículo 1°. – Aprobar el “*Plan Anual de Bienestar Social y Clima Organizacional 2025. Versión: 1.0*”, que en anexo forma parte de la presente Resolución Jefatural, con eficacia anticipada al 01 de enero del 2025.

Artículo 3°. – Disponer la ejecución de las actividades programadas en el Plan aprobado mediante el artículo precedente, el cual se encontrará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos.

Artículo 4°. – Disponer que la presente Resolución y sus anexos, sean publicados en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano (www.gob.pe) y en el portal de transparencia estándar de la institución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Documento firmado digitalmente
JOSE ANTONIO RAMIREZ FLORES
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Sineace

