

RESOLUCIÓN N° 000070-2023-INVERMET-GG

Lima, 05 de julio de 2023

VISTOS: El Proveído N° 000627-2023-INVERMET-GG de la Gerencia General, el Informe N° 000339-2023-INVERMET-OGAF-OGRH de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Memorando N° 000417-2023-INVERMET-OGAF de la Oficina General de Administración y Finanzas, el Informe N° 000702-2023-INVERMET-OGPMP-OP de la Oficina de Presupuesto, el Informe N° 000103-2023-INVERMET-OGPMP-OPM de la Oficina de Planificación y Modernización, el Memorando N° 000216-2023-INVERMET-OGPMP de la Oficina General de Planificación, Modernización y Presupuesto, el Memorando N° 000321-2023-INVERMET-OGAJ y el Informe N° 000036-2023-INVERMET-OGAJ-CPA de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Ley N° 22830 se crea el Fondo Metropolitano de Inversiones (INVERMET) que, de acuerdo con artículo 3 de su Reglamento, aprobado por Ordenanza N° 2315-2021, concordado con el artículo 2 del Manual de Operaciones (MOP) del INVERMET, aprobado por Decreto de Alcaldía N° 02-2022, es un órgano desconcentrado especial de la Municipalidad Metropolitana de Lima (MML), con personería jurídica de derecho público y autonomía administrativa, económica y técnica en el desempeño de sus funciones de acuerdo a su Ley de creación y a la Ley Orgánica de Municipalidades;

Que, conforme al artículo 18 del Reglamento del INVERMET, concordado con el artículo 18 del MOP del INVERMET, el Gerente General del INVERMET constituye la máxima autoridad administrativa y Titular de la Entidad, es responsable de ejercer las actividades para planear, organizar, supervisar, conducir, coordinar y controlar la marcha administrativa, económica y financiera de la Entidad;

Que, el artículo 17 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, la Administración Pública, a través de sus entidades, deberán diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en sus artículos 4 y 5 señala que el Sistema de Gestión de Recursos Humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos; y que la Autoridad del Servicio Civil (SERVIR) ejerce la rectoría del referido Sistema;

INVERMET

Fondo Metropolitano de Inversiones
Jr. Lampa 357 (Of. 401-402), Cercado de Lima
Tel. 426-2219 / 426-2193



INVERMET
FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES
Firmado digitalmente por
PARRA HORNA Yakelin FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05 15:41:48-0500



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

INVERMET
FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES
Firmado digitalmente por
PARRA HORNA Yakelin FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05 15:43:19-0500

INVERMET
FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES
Firmado digitalmente por
BODERO CORNEJO
Raul Assiolo FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05
15:48:25-0500

INVERMET
FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES
Firmado digitalmente por
ZAMUDIO DIAZ David Alexis
FAU 20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05
15:10:58-0500

Firmado digitalmente por
MANCILLA AGUILAR Cesar Hilario FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05 15:49:25-0500

Que, a su vez, el artículo 6 de la citada Ley 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;

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, parte pertinente, señala que las oficinas de recursos humanos actúan sobre siete (7) subsistemas, entre ellos, el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal; y en el literal c) de su numeral 3.7, considera al proceso de Bienestar Social como parte de este Subsistema;

Que, 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, en su numeral 6.1.7 define al Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales como aquel que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal; dicho Subsistema está conformado, entre otros, por el proceso de Bienestar Social que desarrolla actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, que 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; y considera entre sus productos esperados al Plan de Bienestar Social;

Que, en esa línea, el artículo 41 y el literal j) del artículo 42 del MOP del INVERMET, señala que la OGRH es la unidad orgánica que depende de la GAF responsable, entre otros, de formular, coordinar, evaluar, ejecutar y supervisar las normas referidas a la planificación de la gestión de las relaciones humanas y sociales del INVERMET, acorde a ello, tiene la función de "*Gestionar y supervisar los procesos de bienestar social, seguridad y salud en el trabajo y relaciones laborales individuales y colectivas de trabajo del INVERMET*";

Que, de otro lado, el artículo 7 del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N°27444, señala que los actos de administración interna se orientan a la eficacia y eficiencia de los servicios y a los fines permanentes de las entidades, son emitidos por el órgano competente y su motivación es facultativa cuando los superiores jerárquicos impartan órdenes a sus subalternos en la forma legalmente prevista; y les es aplicable el régimen de eficacia anticipada de los actos administrativos previsto en el artículo 17 del citado TUO, siempre que no se violen normas de orden público ni afecte a terceros;

Que, mediante documento de vistos, la Oficina General de Administración y Finanzas (OGAF) brinda conformidad al Informe N° 0000339-2023-INVERMET-OGAF-OGRH de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH), propone un nuevo proyecto de Plan de Bienestar Social Anual 2023 que promueve y desarrolla actividades que favorecen el desarrollo integral y mejora de la vida laboral y familiar de los servidores del INVERMET, con un costo de ejecución que asciende a S/ 53 000,00 (cincuenta y

INVERMETFondo Metropolitano de Inversiones
Jr. Lampa 357 (Of. 401-402), Cercado de Lima
Tel. 426-2219 / 426-2193

Firmado digitalmente por
PARRA HORNA Yakelin FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05 15:41:48-0500

**MUNICIPALIDAD DE LIMA**

Firmado digitalmente por
BODERO CORNEJO Raúl Asísolo FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05 15:48:25-0500



Firmado digitalmente por
ZAMUDIO DIAZ David Alexis FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05 15:10:58-0500

Firmado digitalmente por
MANCILLA AGUILAR Cesar Hilario FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05 15:49:25-0500

tres mil con 00/100 soles), proponiendo que dicho Plan sea probado con eficacia anticipada al 01 de enero de 2023, a efectos de regularizar la validez de las actividades que se vienen ejecutando desde el mes de enero 2023 a la fecha;

Que, con documento de vistos, la Oficina General de Planificación, Modernización y Presupuesto (OGPMP) brinda conformidad a los Informes N° 000702-2023-INVERMET-OGPMP-OP y N° 000103-2023-INVERMET-OGPMP-OPM, emitidos por la Oficina de Presupuesto (OP) y la Oficina de Planificación y Modernización (OPM), respectivamente, donde se emite opinión favorable en materia de planeamiento para la aprobación del nuevo proyecto de Plan de Bienestar Anual 2023 por encontrarse alineado a los planes institucionales de la entidad y otorga la disponibilidad presupuestaria por el monto de S/ 53 000,00 (cincuenta y tres mil con 00/100 soles) para la ejecución del referido Plan de Bienestar;

Que, mediante documento de vistos, la Oficina General de Asesoría Jurídica contando con la opinión favorable de la OGPMP y sustento de la OGRH, en materia de sus respectivas competencias, brinda opinión legal favorable para que se apruebe el nuevo Plan de Bienestar Social Anual 2023, con eficacia anticipada al 01 de enero de 2023, a efectos de validar las actividades realizadas por la ORGH desde el mes d enero 2023 a la fecha, conforme a lo solicitado por la OGRH y en el marco de lo establecido en el numeral 7.1 del artículo 7 concordado con el numeral 17.1 del artículo 17 del TUO de la Ley N° 27444;

Con los vistos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, de la Oficina General de Administración y Finanzas, de la Oficina de Planificación y Modernización, de la Oficina de Presupuesto, de la Oficina General de Planificación, Modernización y Presupuesto, y de Oficina General de Asesoría Jurídica, en el marco de sus respectivas competencias; y,

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley N° 22830, Ley de creación del Fondo Metropolitano de Inversiones, y modificatoria, y su Reglamento aprobado por Ordenanza N° 2315 - 2021; Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del procedimiento administrativo general; la 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"; y, el Decreto de Alcaldía N° 02-2022, que aprueba el Manual de Operaciones del INVERMET;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación del Plan de Bienestar Social Anual 2023

Aprobar, con eficacia anticipada al 01 de enero de 2023, el Plan de Bienestar Social Anual 2023 del Fondo Metropolitano de Inversiones, el mismo que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

INVERMET

Fondo Metropolitano de Inversiones
Jr. Lampa 357 (Of. 401-402), Cercado de Lima
Tel. 426-2219 / 426-2193



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

Firmado digitalmente por
ZAMUDIO DIAZ David Alexis
FAU 20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05
15:10:58-0500

Firmado digitalmente por
PARRA HORNA Yakelin FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05
15:00:34-0500

Firmado digitalmente por
PARRA HORNA Yakelin FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05 15:41:48-0500

Firmado digitalmente por
BODERO CORNEJO
RAUL ASSULO FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05
15:43:19-0500

Firmado digitalmente por
BODERO CORNEJO
RAUL ASSULO FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05
15:48:25-0500

Firmado digitalmente por
MANCILLA AGUILAR Cesar Hilario FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05 15:49:25-0500

Artículo 2.- Disposición

Disponer que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se encargue de la ejecución y cumplimiento de las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social aprobado en el artículo 1 de la presente Resolución, bajo la supervisión de la Oficina General de Administración y Finanzas.

Artículo 3.- Notificación

Notificar la presente Resolución a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para que proceda conforme a sus atribuciones y a los demás órganos del INVERMET para conocimiento y fines correspondientes.

Artículo 4.- Publicación

Publicar la presente Resolución en el Portal de Institucional del Fondo Metropolitano de Inversiones - INVERMET (www.invermet.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

**ROSA MARIA VERONICA CASTAÑEDA ZEGARRA
GERENTE GENERAL
GERENCIA GENERAL**

INVERMET

Fondo Metropolitano de Inversiones
Jr. Lampa 357 (Of. 401-402), Cercado de Lima
Tel. 426-2219 / 426-2193



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

Firmado digitalmente por
ZAMUDIO DIAZ David Alexis
FAU 20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05
15:10:58-0500

Firmado digitalmente por
PARRA HORNA Yakelin FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05
15:00:34-0500

Firmado digitalmente por
PARRA HORNA Yakelin FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05 15:41:48-0500

Firmado digitalmente por
PARRA HORNA Yakelin FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05 15:43:19-0500

Firmado digitalmente por
BODERO CORNEJO
Raul Assisolo FAU
20164503080 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2023/07/05
15:48:25-0500



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ANUAL 2023

Fondo Metropolitano de Inversiones de Lima

Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración y Finanzas

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. FUNDAMENTACIÓN	3
III. BASE LEGAL	5
IV. ALCANCE	6
V. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO	6
VI. OBJETIVOS	7
6.1 Objetivo General	7
6.2 Objetivos Específicos	7
VII. RESPONSABILIDADES	8
VIII. PROGRAMAS Y ACTIVIDADES A DESARROLLAR	8
8.1 Bienestar Social	10
8.2 Bienestar y salud	10
8.3 Vida laboral.....	11
8.4 Vida familiar.....	11
8.5 Reconocimiento	12
IX. COORDINACIONES EXTERNAS	12
X. RECURSOS	12
10.1 Humanos.....	13
10.2 Materiales y tecnológicos.....	13
XI. FINANCIAMIENTO	13
XII. EVALUACIÓN	13
XIII. ANEXOS	14
13.1 ANEXO N.º 01: Programación de actividades del Plan Anual de Bienestar Social del INVERMET 2023.	14
13.2 ANEXO N.º 02: Resumen de cuadros.....	14

I. INTRODUCCIÓN

El presente Plan Anual de Bienestar Social 2023, se encuentra en el marco de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada *“Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”*, aprobada con *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.

Del mismo modo, es necesario dirigir actividades orientadas a enriquecer y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los/as servidores/as, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y familiar.

No obstante, nos encontramos en el contexto de la nueva normalidad después de la pandemia a consecuencia del COVID-19; así mismo, que sean actividades que permitan incrementar los niveles de bienestar, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación de los servidores con el Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET.

Bajo esta perspectiva, INVERMET propone en este Plan Anual de Bienestar Social 2023, incorporar acciones de integración, motivación y creatividad, en beneficio de los/as servidores/as, logrando un impacto positivo en la cultura organizacional; los cuales contribuyen al logro de los objetivos a nivel organizacional e institucional.

El presente plan, tiene proyectado su ejecución de enero a diciembre, en el cual se espera promover la integración, la vida saludable de los servidores mediante programas que favorezcan la gestión de recursos humanos en un adecuado clima laboral.

II. FUNDAMENTACIÓN

El Fondo Metropolitano de Inversiones – INVERMET, es un Órgano Desconcentrado Especial del Pliego Presupuestal de la de la Municipalidad Metropolitana de Lima (MML)¹, cuya misión es gestionar oportunamente los recursos para el financiamiento y ejecución de inversión en servicios y obras públicas de infraestructura a nivel de la provincia de Lima; así como, velar por el cumplimiento de los contratos de participación de la inversión privada celebrados por la (MML) con la finalidad de contribuir al desarrollo económico y bienestar de los ciudadanos de Lima. .

¹ Decreto de Alcaldía N° 002-2022, que aprueba el Manual de Operaciones (MOP) del Invermet. Artículo 2. Naturaleza Jurídica: El Fondo Metropolitano de Inversiones, cuya sigla es INVERMET, es un Órgano Desconcentrado Especial del Pliego Presupuestal de la MML, de acuerdo a la calificación organizacional establecida en los Lineamientos de Organización del Estado vigentes (...)

*“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo”*

Con la finalidad de cumplir con las metas institucionales que contribuya a la reducción de brechas, en el marco de las funciones de la Entidad, se requiere impulsar condiciones que permitan a los/as servidores/as a estar comprometidos con el logro de los objetivos, a través de un desempeño ágil, eficiente y eficaz, apoyándose para ello, en actividades de bienestar social que permitan fomentar espacios de encuentro e interacción entre todos, tanto en el ámbito laboral, familiar y personal.

Ahora bien, considerando los subsistemas y los procesos en el ámbito de acción de la Oficina de Recursos Humanos, se hace referencia específica al subsistema 7 (Ss7) “Gestión de Relaciones Humanas y Sociales”, en el cual se encuentran las actividades encaminadas a propiciar las condiciones necesarias que permitan generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los/as servidores/as.

En función a lo planteado, el subsistema de Relaciones Humanas y Sociales cuenta con cinco subprocesos, de los cuales; bienestar social, cultura y clima organizacional, relaciones laborales individuales y colectivas, comunicación interna y seguridad y salud en el trabajo son aspectos complementarios para promover mejoras sustanciales en la calidad de vida laboral de los/as servidores/as; dichos subsistemas, se proyecta atender sus necesidades de: promoción y prevención en salud, recreación, reconocimiento, motivación, atención familiar, e incluso, asistencia y consejería a través de diversas actividades de tipo: deportivas, recreativas, culturales, asistenciales, agasajos y otras.

Cabe resaltar que, la implementación de estos subprocesos permite brindar espacios para el desarrollo de actividades personales y grupales en condiciones de seguridad, ergonomía y salubridad al interior de la Entidad, lo que fortalece el sentido de pertenencia, orgullo y vinculación del servidor.

En ese sentido, las estrategias de bienestar social contemplan el contexto de emergencia sanitaria, pues ello nos ha permitido concientizar sobre la importancia que tiene la promoción de la salud y el bienestar de nuestros/as servidores/as y de sus familias; por lo que, en el presente documento se han planteado el desarrollo actividades y programas que permitan **mantener el bienestar de nuestros/as servidores/as** y el equilibrio entre el trabajo remoto, mixto o presencial aún finalizado el período de aislamiento obligatorio; así como del monitoreo y seguimiento frecuente a aquellos servidores que hayan sido diagnosticados como pacientes COVID-19, proponiendo un canal de comunicación inmediata con algún familiar del/la servidor/a.

*“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo”*

Asimismo, se está contemplando la realización de actividades virtuales, así como presenciales, acercamientos y otros respaldados de conformidad a la Guía Operativa para la Gestión de Recursos Humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19” (versión 3), publicada por SERVIR.

Por lo antes expuesto, es importante contar con un Plan Anual de Bienestar Social para el año 2023, cuya ejecución estará a cargo del de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración y Finanzas, el cual se encuentra alineado al Marco Estratégico Institucional 2020-2025 Ampliado del INVERMET, y por tanto contribuye al logro de las metas institucionales para el fortalecimiento institucional de la entidad.

III. BASE LEGAL

- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y sus Modificatorias.
- Ley N° 27056 – Ley de Creación del Seguro Social de Salud (EsSALUD).
- Ley N° 28048 Ley de Protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que ponga en riesgo su salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto, modificada por la Ley N° 31051 - Ley que Amplia las Medidas de Protección Laboral para Mujeres Gestantes y Madres Lactantes en caso de Emergencia Sanitaria.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo del Empleado Público.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 29849 ley que establece la eliminación progresiva del Régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 30947, Ley de Salud Mental.
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 30947 – Ley de la Salud Mental.
- Decreto Ley N° 22830, sus modificatorios y su Reglamento aprobado por el acuerdo N° 083 del Concejo Metropolitano de Lima.
- Decreto Legislativo N° 1023, decreto que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR.
- Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y sus modificatorias.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR-PE, que aprueba, por delegación, la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por la COVID-19”.
- Resolución N° 000015-2022-INVERMET-CD, que aprueba el Marco Estratégico Institucional 2020-2025 ampliado del Fondo Metropolitano de Inversiones.



*“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo”*

- Resolución N° 000020-2022-INVERMET-CD, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2023 del Fondo Metropolitano de Inversiones.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".
- 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".

IV. ALCANCE

El Plan Anual de Bienestar Social 2023, está dirigido al 100% de los/as servidores/as, practicantes pre profesionales y profesionales del INVERMET y de los regímenes laborales que se señalan a continuación:

Cuadro N.º 01

POBLACIÓN DEL INVERMET			
Nº	R. LABORAL	CANTIDAD	%
1	D. Leg. N° 1057	93	80.87%
2	D. Leg. N° 728	16	13.91%
3	D. Leg. N° 1401	06	5.22%
TOTAL		115	100%

*Fuente Planillas del mes de enero 2023.

V. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

El presente plan, se encuentra alineado y enmarcado a lo establecido en el Marco Estratégico Institucional 2020 – 2025 Ampliado y Plan Operativo Institucional 2023, respaldado con el Presupuesto Institucional de Apertura 2023 – PIA 2023 del INVERMET.

Cuadro N.º 02

MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	
Estrategia	Indicador
EI.05 Gestión institucional eficiente y eficaz del INVERMET.	Porcentaje de metas cumplida en el POI.



Cuadro N.º 03

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL	
Actividad presupuestal	Actividad Operativa
Actividad 5000003 Gestión Administrativa	AOI50023500023 Gestión de los Recursos Humanos Tarea: Gestión de las relaciones humanas y sociales

VI. OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

Fortalecer y contribuir a la mejora de los/as servidores/as, ayudando a mejorar la calidad de vida laboral y clima organizacional a través de actividades que eleven los niveles de motivación, productividad y bienestar de los/as servidores/as del INVERMET.

6.2 Objetivos Específicos

- 6.2.1.** Promover la educación, deporte y salud de los/as servidores/as de INVERMET a través de actividades de motivación, a fin de fortalecer la identidad y compromiso institucional y mejorar el clima laboral, así como la confraternidad.
- 6.2.2.** Gestionar la administración de las prestaciones económicas, beneficios de seguros personales, acompañamiento, apoyo social y orientación a los/as servidores/as.
- 6.2.3.** Fortalecer la gestión de la integridad en INVERMET a través de la difusión del código de ética, respeto, reconocimiento, valor y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- 6.2.4.** Gestionar y desarrollar convenios corporativos a través de alianzas estratégicas y coordinaciones interinstitucionales, con la finalidad de ofrecer al servidor servicios para la satisfacción de sus necesidades, relacionados a la integración de relaciones humanas y sociales.
- 6.2.5.** Generar espacios de reconocimiento al personal que incentiven y potencien sus competencias con la finalidad de generar compromiso e identidad institucional.

VII. RESPONSABILIDADES

- El/la titular de la entidad impulsa el proceso del bienestar social de los/las servidores/as.
- La Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración y Finanzas es responsable de ejecutar, evaluar y velar por el cumplimiento del Plan Anual de Bienestar Social del INVERMET – 2023.
- Los/as servidores/as de los regímenes laborales mencionados en el **Cuadro N.º 01** del presente documento y los/as practicantes preprofesionales y profesionales del INVERMET.

VIII. PROGRAMAS Y ACTIVIDADES A DESARROLLAR

El Plan Anual de Bienestar Social 2023, ha planteado objetivos cuyo cumplimiento y logro se realizará a través de la ejecución de las actividades determinadas para los 05 programas planteados, de acuerdo al Anexo N° 01

A continuación, se presentan los 05 programas del Plan Anual de Bienestar Social 2023:



*“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo”*



BIENESTAR SOCIAL

**Administración de
bienestar**



Bienestar y salud



Vida laboral



Vida Familiar



Reconocimientos



8.1 Bienestar Social

Este programa, comprende las gestiones de atenciones médicas, prestaciones económicas, subsidios y otros brindados por EsSalud, MINSA y/u otros centros médicos privados relacionados a actividades de responsabilidad social como lo son:

- Prestaciones económicas (subsidios: incapacidad temporal o permanente, maternidad, paternidad y lactancia).
- Canjes de los descansos médicos.
- Comunicación, charlas y/o difusión respecto a documentación y uso de plataformas ante EsSalud:
 - Variación de domicilio y/o datos personales (sea temporal o permanente)
 - Acreditación de titulares y derecho habientes y complementaria.
 - Reactivación de expedientes de Subsidios.
 - Validación de certificados de médico particulares.

8.2 Bienestar y salud

El propósito de incluir este programa es promover a través de chequeos médico preventivos de salud, campañas de vacunación señaladas por EsSalud y/o MINSA velando por protección de cada persona, dependiendo del contexto actual. Asimismo, se busca promover estilos de vida saludable que contribuya una adecuada calidad de vida mediante las siguientes actividades:

- Programa Preventivo de salud anual – Chequeos médicos.
- Salud preventiva:
 - Pausas activas virtuales y/o presenciales.
 - Campaña de vacunación 2023 (hepatitis A y B, Neumococo, Influenza y Tétano).
 - Campañas de salud visual.
 - Campaña de salud bucal.
 - Terapias antiestrés (acupuntura, yoga y otras).
 - Terapias de masajes.
 - Campañas de limpieza facial.
 - Campañas de alimentación saludable.



*“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo”*

8.3 Vida laboral

El presente programa busca contribuir a la mejora de clima laboral y/o relaciones laborales, formando espacios de integración presenciales o virtuales que conlleven al fortalecimiento de lazos de compañerismo, comunicación y eficiente desempeño de sus funciones, bajo la realización de las siguientes actividades:

- Saludo de Onomástico a todo el personal del INVERMET.
- Campeonato deportivo.
- Convenios y/o alianzas estratégicas con empresas y/o entidades privadas o públicas a beneficio de los/as servidores/as.
- Evaluación de clima laboral.
 - Taller de comunicación efectiva.
 - Taller de inteligencia emocional.
 - Taller de iniciativa y motivación personal.
 - Taller de integración y motivación.

8.4 Vida familiar

Este tipo de programa está enfocado no solo a los/as servidores/as sino también a los miembros de sus familias; por ende, las actividades que se desarrollan en el presente están enfocadas y orientadas a fortalecer los vínculos familiares a través de las siguientes actividades:

- Promociones corporativas, descuentos u otros beneficios:
 - Entradas al cine (Cineplanet, Cinemark, Cinépolis, etc.)
 - Entradas a Circos.
 - Ferias (del campo a tu mesa, panificación y pastelerías, alimentos saludables y otros).
 - Bee beneficios (compras, restaurantes, etc.).
 - Vales de descuento navideños.
 - Campeonato deportivo y recreación familiar.
 - Entradas a los diversos parques de Lima.
 - Ferias de bancos (préstamos y/o créditos bancarios).
- Charlas informativas y/o comunicados informativos:
 - Lactancia materna.
 - Lonchera nutricional.
 - Manejo adecuado de tiempo.
 - Estrategias para mejorar la relación familiar.
 - Comunicación e integración familiar.



8.5 Reconocimiento

Finalmente, el programa reconocimiento, hace referencia a los incentivos y/o reconocimientos que se le otorgue a los/as servidores/as por el trabajo que realizan, contribuyendo así con los logros de los objetivos de la entidad; así como, por sus participaciones en eventos y demostración de sus habilidades en las actividades que se desarrollarán:

- Servicios prestados al INVERMET, con motivo por cese de jubilación.
- Saludo por fechas en conmemoración a los profesionales (Día del Ingeniero, Día del Abogado, Día del Administrador, Día del Contador, Día del Servidor Público, etc.).
- Saludo por fechas especiales (Día del Padre, Día de la Madre, Fiestas Patrias, Día del Trabajador, Día de la Mujer, Día del Hombre, etc.)
- Actividades que promueven diversas facetas de los/as servidores/as, tales como deportivas, culturales, artísticas, etc.
 - Buffet criollo por áreas
 - Ambientación de áreas (Fiestas Patrias – Navidad).
 - Campeonato deportivo de integración.
 - Tarde de talentos.
 - Concurso de nacimientos navideños.

IX. COORDINACIONES EXTERNAS

Las coordinaciones externas son aquellas que establecen comunicación de manera frecuente, que se realizan antes y durante la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social 2023, esto constituye una herramienta de suma importancia para el logro de los objetivos y metas de los programas formulados.

Las instituciones con quienes se mantendrá permanente coordinación durante el periodo 2023 son: Clínicas y Centros de Salud MINSA, EsSALUD, Compañías de Seguros, entidades que desarrollen programas de bienestar y productividad laboral, centros de estudios, centros artísticos y culturales, entre otros.

X. RECURSOS

Están referidos a los materiales con los que debe contar, adquirir o contratar el INVERMET para poder ejecutar los programas propuestos, los mismos que están incluidos en el presente Plan Anual de Bienestar Social 2023 dentro de los costos de las actividades.



10.1 Humanos

Se considera a los equipos de trabajo que forman parte del proceso de aprobación, implementación y ejecución de los programas señalados en el presente plan; siendo ello así, se requiere la participación de los/as servidores/as de las siguientes oficinas del INVERMET:

- Gerencia General. (Equipo de Comunicaciones)
- Oficina General de Administración y Finanzas.
- Oficina de Gestión de Recursos Humanos.
- Oficina de Presupuesto.
- Unidad Funcional de Informática.
- Oficina de Abastecimiento, servicios generales y control patrimonial.

10.2 Materiales y tecnológicos

Se consideran los materiales que se requieren para la implementación y ejecución de las actividades programadas, como son:

- Equipo audiovisual
- Transporte.
- Materiales de difusión
- Materiales logísticos, etc.

XI. FINANCIAMIENTO

La implementación de las actividades señaladas en el Plan Anual de Bienestar Social 2023, serán financiadas, en caso de las actividades de Salud a costo cero y en el caso de otras actividades será por medio de INVERMET.

Cabe mencionar, que la ejecución de las actividades programadas, están sujetas a los criterios de no discriminación, racionalidad y proporcionalidad; por ende, podrán ser eliminadas o modificadas de la programación; así como de la disponibilidad presupuestal.

XII. EVALUACIÓN

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos es responsable de efectuar seguimiento permanente de la programación de actividades y evaluación de los avances de las actividades programadas en el presente plan; para ello, se utilizará para la medición el tipo de estudio transversal en base a dos indicadores adicionales a los ya establecidos en el Plan Anual de Bienestar Social de 2023.



Cuadro N.º 04

N.º	INDICADOR	FÓRMULA
1	<i>Porcentaje de actividades del Plan Anual de Bienestar Social del INVERMET 2023 ejecutadas</i>	$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Número de actividades programadas}}$
2	<i>Porcentaje de servidores/as con nivel de satisfacción alto que participaron en las actividades del Plan Anual de Bienestar Social del INVERMET 2023</i>	$\frac{\text{Número de servidores/as encuestados/as con nivel de satisfacción alto}}{\text{Número de servidores/as encuestados/as que participaron en las actividades}}$

La evaluación se efectuará a través de instrumento - encuesta de satisfacción, la cual se aplicará a los servidores de manera virtual y/o presencial al finalizar la ejecución de las actividades; con la finalidad de medir el grado de satisfacción de los/as servidores/as del INVERMET; con el propósito de implementar mejoras, acompañados de estrategias que permitan mejorar los resultados obtenidos.

Finalmente, se presentarán informes mensuales en el marco del POI del INVERMET 2023, el mismo que contendrá los resultados y las propuestas de mejoras a raíz de la implementación del presente plan.

XIII. ANEXOS

13.1 ANEXO N.º 01: Programación de actividades del Plan Anual de Bienestar Social del INVERMET 2023.

13.2 ANEXO N.º 02: Resumen de cuadros.

ANEXO N.º 02:**Cuadro N.º 01**

POBLACIÓN DEL INVERMET			
Nº	R. LABORAL	CANTIDAD	%
1	D. Leg. Nº 1057	93	80.87%
2	D. Leg. Nº 728	16	13.91%
3	D. Leg. Nº 1401	06	5.22%
TOTAL		115	100%

*Fuente Planillas del mes de enero 2023.

Cuadro N.º 02

MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	
Estrategia	Indicador
EI.05 Gestión institucional eficiente y eficaz del INVERMET.	Porcentaje de metas cumplida en el POI.

Cuadro N.º 03

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL	
Actividad presupuestal	Actividad Operativa
Actividad 5000003 Gestión Administrativa	AOI50023500023 Gestión de los Recursos Humanos

Cuadro N.º 04

N.º	INDICADOR	FÓRMULA
1	Porcentaje de actividades del Plan Anual de Bienestar Social del INVERMET 2023 ejecutadas	$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Número de actividades programadas}}$
2	Porcentaje de servidores/as con nivel de satisfacción alto que participaron en las actividades del Plan Anual de Bienestar Social del INVERMET 2023	$\frac{\text{Número de servidores/as encuestados/as con nivel de satisfacción alto}}{\text{Número de servidores/as encuestados/as que participaron en las actividades}}$