

RESOLUCIÓN N° 000046-2024-INVERMET-GG

Lima, 22 de marzo de 2024

VISTOS: El Informe N° 018-2024-OGAF-OGRH/FMC, el Informe N° 009-2024-INVERMET-OGAF-OGRH-FMC y el Informe N° 000202-2024-INVERMET-OGAF-OGRH de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Memorando N° 000560-2024-INVERMET-OGAF de la Oficina General de Administración y Finanzas, el Memorando N° 000003-2024-INVERMET-OGPMP-OP de la Oficina de Presupuesto, el Informe N° 000068-2024-INVERMET-OPM de la Oficina de Planificación y Modernización, el Memorando N° 000201-2024-INVERMET-OGPMP de la Oficina General de Planificación, Modernización y Presupuesto, el Informe N° 000045-2024-INVERMET-OGAJ y el Informe N° 000016-2024-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;

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

INVERMET

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



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

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) Memorando N° 000560-2024-INVERMET-OGAF del 20 de marzo de 2024, la Oficina General de Administración y Finanzas (OGAF) hace propio el Informe N° 000202-2024-INVERMET-OGAF-OGRH, el Informe N° 018-2024-OGAF-OGRH/DJQG y el Informe N° 009-2024-INVERMET-OGAF-OGRH-FMC emitidos por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH) que sustentan técnicamente la aprobación del proyecto de Plan de Bienestar Social Anual 2024, cuyo monto de ejecución asciende a S/ 55 000,00 (Cincuenta y cinco mil con 00/100 soles), solicitando

que dicho plan sea aprobado con eficacia anticipada al 01 de enero de 2024 con la finalidad de regularizar la ejecución de las actividades que se vienen realizando desde enero 2024 a la fecha y continuar con la implementación de las actividades establecidas en el referido documento;

Que, con documento de vistos, la Oficina General de Planificación, Modernización y Presupuesto (OGPMP) brinda conformidad Informe N° 000068-2024-INVERMET-OPM y el Memorando N° 000003-2024-INVERMET-OGPMP-OP emitidos por la Oficina de Planificación y Modernización (OPM) y la Oficina de Presupuesto (OP), respectivamente, donde se emite opinión favorable en materia de planeamiento para la aprobación del proyecto de Plan de Bienestar Anual 2024 por encontrarse alineado a los planes institucionales de la entidad y otorga la disponibilidad presupuestaria por el monto de S/ 55 000,00 (cincuenta y cinco 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 técnico de la OGRH, en materia de sus respectivas competencias, brinda opinión legal favorable para que se apruebe el Plan de Bienestar Social Anual 2024, con eficacia anticipada al 01 de enero de 2024, a efectos de validar las actividades realizadas por la ORGH desde el mes de enero 2024 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 2024

Aprobar, con eficacia anticipada al 01 de enero de 2024, el Plan de Bienestar Social Anual 2024 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

Artículo 2.- Disposición

2.1 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.

2.2 Disponer que la Secretaría Técnica de los Procedimientos Disciplinarios inicie las investigaciones pertinentes para el deslinde de responsabilidades que hubiere ha lugar respecto a la demora en la presentación del referido Plan para su aprobación en el mes de enero 2024.

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**



Oficina de Gestión de Recursos Humanos - OGRH

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024

Fondo Metropolitano de Inversiones



INVERMET
FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES

MUNICIPALIDAD DE
LIMA

INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	2
II. FUNDAMENTACIÓN.....	2
III. ALCANCE.....	3
IV. BASE LEGAL.....	4
V. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO.....	5
VI. OBJETIVOS.....	5
VII. LÍNEAS DE ACCIÓN.....	6
VIII. EVALUACIÓN.....	7
IX. RESPONSABILIDADES.....	7
X. COORDINACIONES.....	8
XI. PRESUPUESTO.....	8
XII. ANEXOS.....	8

I. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Bienestar Social 2024 se elabora con la finalidad de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad, integración, motivación y participación de nuestros servidores públicos, de manera que los procesos que se realicen en base al plan antes mencionado, favorezcan las condiciones laborales dentro de la entidad y permitan el desarrollo integral de cada uno de ellos.

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

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 actividades 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.

Con la finalidad de cumplir con las metas institucionales y contribuir al fortalecimiento de la gestión de la Entidad, resulta necesario contar con servidores/as 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.

El presente Plan Anual de Bienestar Social 2024, 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

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 (...)

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.

Considerando las funciones de la Oficina de Recursos Humanos, esta se encuentra a cargo del 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.

Por lo expuesto, resulta importante contar con un Plan Anual de Bienestar Social para el año 2024, y 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 2020-2026 Ampliado del INVERMET, y por tanto contribuye al logro de las metas institucionales para el fortalecimiento de la gestión de la entidad.

III. ALCANCE

El Plan Anual de Bienestar Social 2024, 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°01

POBLACIÓN DEL INVERMET			
Nº	R. LABORAL	CANTIDAD	%
1	D. Leg. N° 1057	79	83%
2	D. Leg. N° 728	16	17%
3	D. Leg. N° 1401		0%
TOTAL:		95	100%

IV. 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° 000016-2023-INVERMET-CD, que aprueba el Marco Estratégico Institucional 2020-2026 Ampliado del Fondo Metropolitano de Inversiones.
- Resolución N° 000022-2023-INVERMET-CD, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2024 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”.

V. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

El presente plan, se encuentra alineado y enmarcado a lo establecido en el Marco Estratégico Institucional 2020 – 2026 Ampliado y Plan Operativo Institucional 2024, consistenciado con el Presupuesto Institucional de Apertura 2024 – PIA 2024 del INVERMET.

MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	
Estrategia	EI.05 Gestión Institucional Eficiente y Eficaz del INVERMET
Indicador	Porcentaje de metas cumplidas en el POI

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

VI. OBJETIVOS

6.1. Objetivo General

Optimizar las condiciones de bienestar de los/las servidores/as de INVERMET, a través de actividades que contribuyan a la atención de las necesidades y al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, logrando la satisfacción en el ambiente de trabajo.

6.2. Objetivo Especifico

6.2.1. Gestionar la administración de las prestaciones económicas, beneficios de seguros personales, acompañamiento, apoyo social y orientación a los servidores.

6.2.2. Promover la integración, entre los servidores de INVERMET, a través de programas o actividades de motivación, con la finalidad de fortalecer la identidad y compromiso institucional y mejorar el clima laboral, así como la confraternidad.

6.2.3. Fortalecer los valores institucionales en función de una cultura de servicio y sana convivencia, que permita generar compromiso, sentido de pertenencia e identidad en los colaboradores.

6.2.4. Generar estrategias que motiven a los colaboradores a lograr un desempeño eficiente y que permitan afianzar las relaciones interpersonales e integración entre estos.

VII. LÍNEAS DE ACCIÓN

Para el logro de los objetivos se ha establecido las siguientes líneas de acción:

N°	LÍNEA DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN
1	Asistencia al Empleado	Desarrollar estrategias de promoción, prevención y atención de la salud del personal y su familia en coordinación con entidades o empresas aliadas.
2	Actividades culturales y recreativas	Generar espacios de integración propiciando un clima laboral positivo.
3	Seguros y subsidios	Garantizar las gestiones respectivas para que el servidor(a) o familiar pueda cobrar el subsidio o beneficio correspondiente al seguro de salud o de vida en los plazos pertinentes.
4	Beneficios & Alianzas Estratégicas	Desarrollar convenios interinstitucionales en beneficio del personal y su familia; y, coordinar campañas de solidaridad para el personal que lo requiera.
5	Reconocimientos Por Logros Institucionales y Personales	Generar espacios de reconocimiento al personal que incentiven y potencien sus competencias con la finalidad de generar compromiso e identificación con la entidad.
6	Promoción de la Recreación, Deporte y Cultura	Promover estilos de vida saludable que contribuya a una adecuada calidad de vida y mejora del clima laboral.
7	Promoción, Prevención y Asistencia en Salud	Promover campañas de chequeos médico-preventivos de salud, campañas de vacunación y otras campañas de asistencia a la salud.

VIII. EVALUACIÓN

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos es responsable de efectuar seguimiento permanente de la programación de actividades y la evaluación de los avances de las de las mismas en el presente plan; para ello, se proponen los siguientes indicadores:

8.1. Indicadores. -

N°	INDICADOR	DESCRIPCION	FÓRMULA	PARÁMETRO DE MEDICIÓN	Fuente y Base de Datos
1	Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan Anual de Bienestar Social 2024 del INVERMET	Mide ejecución de las actividades programadas en el Plan Anual de Bienestar Social 2024	$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Número de actividades programadas}} * 100$	Porcentaje	Registros fotográficos de las actividades realizadas
2	Porcentaje de servidores/as con nivel de satisfacción alto que participaron en las actividades del Plan Anual de Bienestar Social 2024 del INVERMET	Mide el nivel de satisfacción del personal en las actividades realizadas	$\frac{\text{Número de servidores/as encuestados/as con nivel de satisfacción alto}}{\text{Número de servidores/as encuestados/as que participaron en las actividades}} * 100$	Porcentaje	Encuesta de Satisfacción

La evaluación se realizará a través de la emisión de un Informe mensual que permita dar cuenta del cumplimiento actividades programadas, así también se medirá la calidad de las actividades ejecutadas, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción.

1.1. Encuesta de Satisfacción. - al finalizar cada actividad o de forma mensual, a través de una encuesta on-line (Formulario Google), se recogerá información que permita conocer la valoración de los componentes del Plan de Bienestar, por lo cual los resultados permitirán implementar mejoras en las actividades a realizarse posteriormente.

1.2. Informe Mensual de Actividades. - en el marco del POI de INVERMET, se elaborará el informe mensual en el cual se detallará las actividades establecidas en el presente plan.

IX. 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 – 2024

- 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, deberán asistir y participar de todas las actividades programadas.

X. COORDINACIONES

1.3. Coordinaciones Internas

Las coordinaciones internas son aquellas que establecen comunicación con todas las unidades de organización del INVERMET, para un mejor desarrollo del Plan Anual de Bienestar Social 2024.

1.4. 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 2024, esto constituye una herramienta de suma importancia para el logro de los objetivos y metas de los programas formulados en el Plan Anual de Bienestar Social 2024.

XI. PRESUPUESTO

El desarrollo de las actividades señaladas en el Plan Anual de Bienestar Social 2024, se encuentran financiadas en el presupuesto de la entidad.

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

XII. ANEXOS

Anexo 01: Programación de actividades del Plan anual de Bienestar Social 2024.

