



**RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL  
N° 025-2021**

Lima, 10 de febrero de 2021

**VISTO**, el Informe N° 0016-2021/OPP, el Informe N° 00012-2021-OA/PER, el Proveído N° 00118-2021-SG, el Proveído N° 0031-2021-OA/PER, y el Informe Legal N° 40-2021/OAJ;

**CONSIDERANDO:**

Que, de acuerdo con el numeral 12.1 del artículo 12 del Decreto Legislativo N° 1362, que regula la Promoción de la Inversión Privada mediante Asociaciones Público-Privadas y Proyectos en Activos, PROINVERSIÓN es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personería jurídica, autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera;

Que, la Oficina de Administración mediante su Área de Personal y conforme al proveído N 0031-2021-OA/PER ha presentado su propuesta de Plan de Bienestar Social 2021 en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 y el artículo 23 literal b) del Reglamento de Organización y Funciones de PROINVERSIÓN, aprobado por Decreto Supremo N° 185-2017-EF;

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto emitió opinión favorable al Plan de Bienestar Social 2021 mediante el Informe N° 0016-2021/OPP, señalando que el mismo ha sido emitido cumpliendo la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH y que sus actividades se encuentran comprendidas en el Plan Operativo Institucional 2021 y cuentan con el presupuesto correspondiente;

Que, de conformidad con lo señalado en el artículo 9 literal d) del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 185-2017-EF es competencia del Director Ejecutivo aprobar las Directivas y otros instrumentos que se requieren para la gestión de la entidad, no obstante, habiendo el Director Ejecutivo delegado la aprobación de las Directivas y demás instrumentos vinculados a la gestión administrativa de la entidad en el Secretario General, en virtud a lo dispuesto en el numeral 1.2. literal b) de la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 74-2020, compete al Secretario General la aprobación del presente Plan de Bienestar Social 2021 de PROINVERSIÓN;




De conformidad con lo establecido en la Ley Servir, Ley N° 30057 y su Reglamento Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 006-2021-SERVIR-PE que aprueba 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 y, la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 74-2020.

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.** Aprobar el Plan de Bienestar Social 2021 de PROINVERSIÓN, el cual como anexo forma parte de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Notifíquese a la Oficina de Administración y dispóngase la publicación de la presente resolución en el portal institucional de PROINVERSIÓN ([www.proinversion.gob.pe](http://www.proinversion.gob.pe))

Regístrese y Comuníquese.

  
**CARLOS ESTUARDO ALBÁN RAMÍREZ**  
Secretario General (e)  
**PROINVERSIÓN**



---

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021

### I. INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos de toda institución pública es la generación de condiciones que hagan posible que los servidores públicos estén comprometidos con el logro de los objetivos institucionales, demostrando un desempeño eficiente y eficaz, para ello se deberá orientar, entre otros, las actividades de bienestar social.

En ese sentido, es imprescindible liderar actividades encaminadas a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, más aún bajo el contexto de pandemia en el que nos encontramos a causa de la COVID-19; así mismo, que sean actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación de los servidores con la Agencia de Promoción de la Inversión Privada – PROINVERSIÓN.

Cabe precisar, que existe una relación positiva entre el bienestar, el clima organizacional y el desempeño laboral, pues los servidores mejoran las prestaciones y su capacidad para producir, así como su compromiso con los objetivos estratégicos de la entidad. Es por ello que se hace indispensable la realización de actividades tendientes a elevar el nivel de las condiciones de vida laboral.

Es así como el Plan Anual de Bienestar Social para el año 2021 tiene como finalidad desarrollar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral del servidor y a la obtención de un clima laboral adecuado, proyectado contribuir con la reforma institucional en la que se encuentra trabajando actualmente la Dirección Ejecutiva.

Por lo tanto, PROINVERSIÓN, en línea con la gestión del proceso de Bienestar Social del Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales, propone el Plan de Bienestar Social 2021, el cual contiene programas asistenciales y preventivos en salud, culturales y recreativos, de beneficios y de reconocimiento a favor de los servidores de PROINVERSIÓN y sus familias.

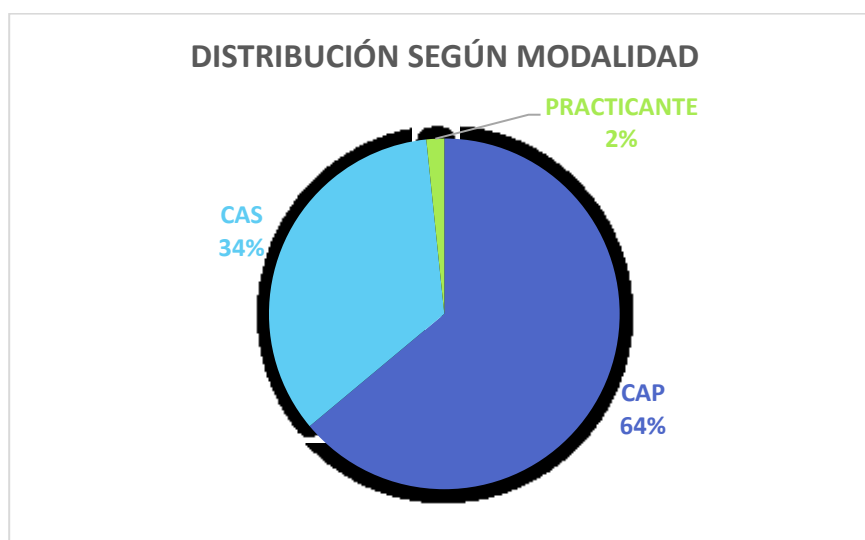
### II. ANTECEDENTES

La Agencia de Promoción de la Inversión Privada - PROINVERSIÓN, es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personería jurídica, autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera que “promueve la inversión privada en infraestructura y servicios públicos en beneficio de todos los peruanos con liderazgo técnico, transparencia y calidad”.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR norma, implementa y supervisa las políticas de gestión de los recursos humanos en las entidades públicas, habiendo establecido a través 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 con Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos el cual contempla el

Subsistema “Gestión de relaciones humanas y sociales”, la misma que considera como uno de sus cinco procesos, el de Bienestar Social, el 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. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social...”*

Para el cumplimiento de sus objetivos y funciones, PROINVERSION cuenta con un grupo humano conformado por 244 profesionales, técnicos y practicantes, de los cuales el 64% (156 servidores) pertenecen al Régimen de la Actividad Privada - Decreto Legislativo N° 728, el 34% (84 servidores) pertenecen al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) – Decreto Legislativo N° 1057 y el 2% (4 practicantes) perteneces a modalidades formativas.



La Oficina de Administración a través del Área de Personal, es la instancia encargada de la ejecución de las actividades programadas en el presente plan.

### III. BASE LEGAL

- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1023, decreto que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- INFOGRAFÍA: SERVIR “10 pasos para iniciar la gestión de RR.HH. en el sector público”- Enero 2019.

- Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
- Ley N° 28542, Ley de Fortalecimiento de la Familia.
- Ley N° 30947, Ley de Salud Mental.
- Resolución de la Secretaría General N° 58-2020, Plan de Integridad y lucha contra la corrupción 2019-2021 de ProInversión.
- Ley N° 27056 - Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD).
- Memorandum N° 00264-2018/DE, Política de Recursos Humanos.
- Decreto Supremo N° 008-2021-PCM, Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia de la COVID-19.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva 000006-2021-Servir/PE, “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19” (versión 3).

Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y complementarias, de ser el caso.

#### IV. MARCO INSTITUCIONAL

El presente plan se sustenta en el rol que tiene la entidad de brindar condiciones óptimas de trabajo a sus servidores, a través de un enfoque orientado a la gestión del bienestar del personal, con la finalidad de contribuir en la mejora de la calidad de vida laboral, y con ello impactar positivamente en el logro de los objetivos institucionales.

#### V. ALCANCE

Las acciones establecidas en el presente plan, están dirigidas a todos los servidores que prestan servicios en PROINVERSIÓN.

#### VI. FUNDAMENTACIÓN

El presente Plan de Bienestar Social de PROINVERSIÓN, 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. De acuerdo a 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 servidores.

Desde el 16 de marzo del año 2020, los peruanos como la gran parte del mundo, nos encontramos en asilamiento domiciliario a causa de la pandemia por la COVID-19; si bien se han ido modificando algunas medidas de bioseguridad de acuerdo a la implementación de diversos protocolos, es preciso mencionar que la mayor parte del personal de PROINVERSIÓN se encuentra realizando trabajo remoto, teniendo una minoría realizando labor presencial y otra, con licencia con goce de haber por ser personal de riesgo y no pudiendo realizar trabajo remoto.

En ese sentido, las actividades de Bienestar Social ahora tienen el reto de superar los obstáculos que genera la virtualidad y toma a consideración los nuevos roles que vienen ejerciendo los servidores en casa. Dichas actividades están orientadas a generar y mantener un clima organizacional positivo, desarrollando relaciones interpersonales favorables, buscando optimizar las condiciones socio-familiares, teniendo en cuenta que de los 244 servidores de la entidad, 91 son padres y/o madres de niños y niñas de entre 0 y 12 años, de lo que se puede deducir que deben organizarse para poder ejercer el rol de trabajadores y de padres/madres acompañando a sus niños en las clases escolares virtuales; asimismo, es importante seguir trabajando temas relacionados a la equidad de género tanto en el trabajo como en casa, ya que ser mujer u hombre no debe ser una condición que determine la cantidad, tipo y distribución de trabajo, de manera que todos y todas trabajemos bajo las mismas oportunidades.

En este plan se respetan las minorías, tan es así que se tiene al 20% del total del personal que es soltero(a) y no tiene hijos(as), por lo cual se están contemplando actividades dirigidas a este grupo, pensando en que pueden estar conviviendo con sus padres y, considerando que este plan brinda beneficios a los familiares del personal, se está proponiendo realizar actividades dirigidas a sus padres y/o madres, en donde también podrán participar los familiares de los demás servidores, inclusive los servidores categorizados como adultos mayores (16% del total del personal).

Las actividades de prevención y promoción de la salud física y mental del personal y su familia cobran preponderancia debido a la cantidad de tiempo que llevamos confinados en casa; es por ello que en el presente plan se están contemplando charlas de prevención y actividades que promuevan un estilo de vida saludable, tales como la realización de actividad física que indica 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.

Bajo la coyuntura actual, el dinamismo de la sociedad es más constante, por ello se propone elaborar un instrumento que permita recoger información relevante, tal como residencia actual, composición familiar actual, rol que ejerce en casa, carga familiar, etc.

Asimismo, es preciso mencionar que el presente plan podrá presentar modificaciones debido a que se tiene planificado realizar un estudio de Clima y Cultura en el presente trimestre, en el cual se incluirá una dimensión de calidad de vida laboral; esto permitirá implementar y focalizar las actividades.

En conclusión, todo lo antes mencionado se realizará a través de programas y actividades comprendidos en el Plan de Bienestar Social, mediante el cual se busca optimizar las condiciones

sociofamiliares y laborales que favorezcan al desarrollo integral del servidor y su familia, con la finalidad de reducir las causas que llevan a la disminución del rendimiento laboral, al incremento del absentismo laboral, entre otros. Por lo antes expuesto, es importante contar con un Plan de Bienestar Social para el año 2021, cuya ejecución estará a cargo del Área de Personal, a fin de alcanzar los objetivos propuestos.

### 6.1 Objetivo General

Identificar las necesidades del personal y propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, priorizando actividades dentro del marco de fortalecimiento organizacional de PROINVERSIÓN.

### 6.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar estrategias de promoción, prevención y atención de la salud del personal y su familia.
- Generar espacios de integración entre el personal, propiciando un clima laboral positivo en favor del fortalecimiento organizacional.
- 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.
- Desarrollar convenios interinstitucionales en beneficio del personal y su familia; y, coordinar campañas de solidaridad en apoyo a la comunidad.
- Generar espacios de reconocimiento al personal que incentiven y potencien sus competencias con la finalidad de generar compromiso e identificación con la entidad.

## VII. LINEAS DE ACCIÓN

Para el logro de los objetivos señalados, se han establecido las siguientes líneas de acción:

- Asistencia al empleado<sup>1</sup>
- Actividades culturales y recreativas<sup>2</sup>
- Seguros y subsidios<sup>3</sup>
- Beneficios<sup>4</sup>
- Reconocimiento por logros institucionales y personales

---

<sup>1</sup> Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (enero 2019). Infografía: 10 pasos para iniciar la gestión de RR.HH. en el sector público. Recuperado de <https://www.minagri.gob.pe/portal/download/pdf/pasos-inicio-gestion-rrhh.pdf>

<sup>2</sup> ídem

<sup>3</sup> ídem

<sup>4</sup> ídem



## **7.1 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.

### **7.1.1 Campañas de salud:**

- ✓ Promover y/o coordinar el chequeo médico preventivo anual establecido por la EPS y ESSALUD, priorizando el cuidado de la persona de acuerdo al contexto actual.
- ✓ Coordinar con instituciones públicas o privadas de salud que brinden atenciones y/o asesorías personalizadas.
- ✓ Coordinar con instituciones públicas o privadas de salud que brinden charlas preventivas de salud.
- ✓ Campaña de vacunación contra la COVID-19, Influenza, Hepatitis B, Neumonía, Tétanos.

### **7.1.2 Estilo de vida saludable:**

- ✓ Coordinar y promover información sobre estilos de vida saludable para su difusión virtual.
- ✓ Coordinar la realización de charlas que promuevan Estilos de vida saludables.
- ✓ Coordinar y promover la realización de pausas activas virtuales.
- ✓ Coordinar la evaluación y supervisión nutricional del personal.

### **7.1.3 Lactancia materna**

- ✓ Coordinar y promover información sobre lactancia materna para su difusión virtual.

### **7.1.4 COVID-19**

- ✓ Realizar seguimiento y monitoreo al personal sintomatológico o con diagnóstico positivo, inclusive, de ser el caso, se pone a disposición un canal de comunicación inmediata con algún familiar del servidor(a).

## **7.2 Actividades culturales y recreativas**

Generar espacios de integración propiciando un clima laboral positivo en favor del fortalecimiento organizacional.

Las acciones propuestas son:

- Talleres educativos-culturales dirigidos a los hijos, hijas y padres/madres de los servidores.
- Reconocimiento por onomástico.
- Ferias virtuales de productos a precios promocionales.
- Reuniones virtuales por días festivos:
  - ✓ Día de la amistad (12 de febrero)
  - ✓ Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)
  - ✓ Día del Niño Peruano (9 de abril)
  - ✓ Aniversario Institucional (23 de abril)
  - ✓ Día de la Secretaria (26 de abril)
  - ✓ Día de la Madre (04, 05, 06 de mayo)
  - ✓ Día del Servidor Público (28 de mayo)
  - ✓ Día del Padre (15, 16, 17 de junio)



- ✓ Fiestas Patrias (27 de julio)
- ✓ Día del Adulto Mayor (26 de agosto)
- ✓ Día de la Primavera y de la juventud (23 de setiembre)
- ✓ Día de la Canción Criolla (29 de octubre)
- ✓ Día Internacional del Hombre (19 de noviembre)
- ✓ Actividad de integración con los hijos de los servidores (10 de diciembre)
- ✓ Actividad de integración (17 de diciembre)

### **7.3 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.

- ✓ Gestión de Validación de Certificado Médico ante ESSALUD, una vez el servidor(a) haya presentado la documentación de sustento respectiva.
- ✓ Gestión de solicitud del subsidio correspondiente (Incapacidad temporal, Accidente de trabajo, Maternidad) ante ESSALUD, una vez culminado el periodo de descanso médico.
- ✓ Gestión del contrato del seguro Vida Ley y actualización de asegurados y beneficiarios.

### **7.4 Beneficios**

Desarrollar convenios interinstitucionales en beneficio del personal y su familia; y, coordinar campañas de solidaridad para el personal que lo requiera y en apoyo a la comunidad.

Las acciones propuestas son:

- ✓ Desarrollar convenios con empresas que brinden servicios o productos relacionados a la educación a beneficio del personal y su familia.
- ✓ Desarrollar convenios con seguros médicos privados en beneficio del personal y familia.
- ✓ Promover actividades socioeducativas para el personal y su familia.
- ✓ Coordinar el envío de Certificado de culto religioso perpetuo por deceso de familiar directo.
- ✓ Promover la participación del personal en actividades solidarias en apoyo a la comunidad.

### **7.5 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.

Las acciones propuestas son:

- ✓ Coordinar adquisición y entrega de Kit de bienvenida al personal que ingresa a la entidad.
- ✓ Reconocimiento por logros académicos, deportivos y/o culturales sobresalientes de los servidores y/o familiares.
- ✓ Reconocimientos a los servidores que mejor cumplan con el código de ética.
- ✓ Reconocimientos a los servidores que destaquen en su comportamiento los valores institucionales.
- ✓ Coordinar la ceremonia de reconocimiento por los servicios prestados del personal con ocasión de su jubilación.
- ✓ Reconocimiento por el nacimiento de hijo(s) de los servidores.

**VIII. RECURSOS**

**8.1 Recursos Financieros**

Proporcionados por la entidad en la Meta 13.

**8.2 Recursos Humanos**

Oficina de Administración  
Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional









