



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 127

SAN ISIDRO, 09 MAR. 2018

EL ALCALDE DE SAN ISIDRO

VISTO, El Memorando N° 316-2018-0900-GRH/MSI y el Memorando N° 536-2018-0900-GRH/MSI ambos de la Gerencia de Recursos Humanos; el Memorándum N° 018-2018-0500-GPPDC/MSI y el Memorándum N° 045-2018-0500-GPPDC/MSI ambos de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo; y el Informe N° 00137-2018-0400-GAJ/MSI de la Gerencia de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú señala que las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; la misma que radica, conforme al artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1023 del 20 de junio de 2008 se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuya función es dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación de dicho sistema;

Que, el artículo 5 del referido Decreto Legislativo señala que el Sistema de Gestión de Recursos Humanos comprende: a) La planificación de políticas de recursos humanos; b) La organización del trabajo y su distribución; c) La gestión del empleo; d) la gestión de rendimiento; e) la Gestión de compensación; f) La gestión del desarrollo y la capacitación; g) La gestión de las relaciones humanas y sociales y h) La resolución de controversias;

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM publicado el 13 de junio de 2014, se aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, cuyo artículo 3 señala que las Oficinas de Recursos Humanos actúan sobre los siete (7) Sub sistemas Administrativos de Gestión previstos en el Art. 5° del D. Leg. 1023;

Que, posteriormente, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en la Entidades Públicas" cuyo objetivo es presentar la definición de los procesos y productos esperados dentro del ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos en el Sistema, teniendo como finalidad que las entidades públicas conozcan la operatividad de los mismos. Asimismo, dicha Directiva señala que uno de los productos esperados en el proceso Bienestar Social de la Subsistema Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, es la elaboración de un Plan de Bienestar Social que





"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

propicie las condiciones de un buen ambiente laboral contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de los servidores, siendo a su vez extensivo a su familia en alguno de los beneficios que se les brinda;

Que, revisado el Plan Anual de Bienestar Social 2018 se aprecia que este constituye una herramienta de gestión que contribuirá al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad de San Isidro y a la mejora de la prestación de los servicios públicos de la ciudadanía del distrito elevando la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, así como al logro de los objetivos y estrategias del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2020 y el Plan Operativo Institucional (POI) 2018 de la Entidad;

Que, la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo, mediante Memorando N° 045-2018-0500-GPPDC/MSI ha emitido opinión favorable respecto al Plan Anual de Bienestar Social 2018, señalando que el mismo cumple con los requisitos básicos para su aprobación, según lo establece la Directiva General N° 008-2015/MSI "Normas para la Elaboración, Aprobación y Actualización de los Planes Institucionales". Asimismo, precisa que en lo que respecta al financiamiento del Plan Anual de Bienestar Social 2018, este se encuentra debidamente financiado hasta por la suma S/ 547,648.09 (Quinientos cuarenta y siete mil seiscientos cuarenta y ocho con 09/100 Soles);

Que, por otro lado el Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Municipalidad de San Isidro aprobado por Ordenanza N° 451-MSI y modificatoria, indica en su artículo 54° que la Gerencia de Recursos Humanos es el órgano de apoyo responsable de conducir el Sistema de Gestión de Recursos Humanos, a través de la organización del trabajo y su distribución;

Que, por lo expuesto, es posible determinar que el proyecto del Plan Anual de Bienestar Social 2018, formulado por la Gerencia de Recursos Humanos, se enmarca dentro de la normativa vigente, cuenta con la cobertura presupuestal para su desarrollo y está considerado en el Plan Operativo Institucional 2018 de la Municipalidad de San Isidro;

Que, contando con la opinión favorable de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo y de la Gerencia de Recursos Humanos, corresponde continuar con el trámite respectivo para la aprobación del Plan Anual de Bienestar Social 2018;

Estando a lo opinado por la Gerencia de Asesoría Jurídica mediante Informe N° 00137-2018-0400-GAJ/MSI y en uso de las facultades conferidas por el numeral 6) del artículo 20° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y demás normas de la materia.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO PARA EL AÑO 2018, el mismo que como Anexo forma parte de la presente Resolución.





"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

127

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Gerencia de Recursos Humanos y a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social de la Municipalidad de San Isidro para el Año 2018, aprobado en el artículo que antecede.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Secretaría General la difusión de la presente Resolución a las Unidades Orgánicas vinculadas al cumplimiento del Plan aprobado.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE



MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

Manuel Velarde Dellepiane
.....
MANUEL VELARDE DELLEPIANE
Alcalde





PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL
MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO
2018

M

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL

I. PRESENTACIÓN

La Municipalidad de San Isidro, en su calidad de gobierno local está orientada a la prestación de servicios públicos con efectividad y eficiencia, asegurando el bienestar del ciudadano del distrito.

Es por ello que los colaboradores son el activo más importante que tiene la Entidad y constituye el eje central para el logro de los objetivos institucionales. Por lo que, es primordial que el colaborador se encuentre en armonía con su entorno personal y laboral, lo que propiciará elevar su nivel de productividad, y se encontrará en mejor posición para afrontar los retos que la dinámica del trabajo le exige, lo que a su vez repercutirá en la mejora del servicio al ciudadano del distrito.

La Municipalidad se encuentra comprometida con la promoción del bienestar y desarrollo integral de sus colaboradores a través de la implementación de un instrumento de gestión que desarrolla programas y actividades destinados a promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los colaboradores así como el mejoramiento de la cultura organizacional, clima organizacional y calidad de vida de estos.

En ese contexto, el Plan Anual de Bienestar Social 2018 constituye una herramienta de gestión que contribuirá al logro de los objetivos institucionales, el cual se enmarca en las disposiciones que rigen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos planteado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR); así como en los objetivos y estrategias del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018 - 2020 y el Plan Operativo Institucional (POI) 2018 de la MSI.

II. BASE LEGAL

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público.
- c. Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- d. Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2010-SA.
- e. Decreto Legislativo N° 1057 - Ley que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento.
- f. Ley N°29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N°1057 y otorga derechos laborales.
- g. Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento D.S. N°040-2014-PCM.
- h. Ley N°27815, Ley del Código de Ética.

- i. Ley N°28542, Ley de Fortalecimiento de la familia.
- j. Ley N°28803, Ley de las Personas Adultas Mayores.
- k. Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- l. LeyN°29430, Ley que modifica la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- m. Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- n. Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- o. Ley N°28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- p. Decreto Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes 2000.
- q. Decreto Supremo N° 027-2007-PCM que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento del Gobierno Nacional.
- r. Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES, que dispone la implementación de lactarios en instituciones del sector público donde laboren veinte o más mujeres en edad fértil.
- s. Decreto Supremo N° 009-2006-SA, que aprueba el Reglamento de Alimentación Infantil.
- t. Decreto Supremo N° 066-2004-PCM, que aprueba la Estrategia Nacional de Seguridad Alimentaria 2004-2015.
- u. Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, que aprueba los Lineamientos para el reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.
- v. Resolución Ministerial N° 610-2004/MINSA que aprueba la Norma Técnica N° 010-MINSA-INS-V.01 “Lineamientos de Nutrición Infantil”.
- w. Resolución Ministerial N° 126-2004/MINSA que aprueba la Norma Técnica N° 009-MINSA-INS-V.01 “Lineamientos de Nutrición Materna”.
- x. Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE.
- y. Ordenanza Municipal 451 - 2017, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad de San Isidro y su modificatoria mediante Ordenanza 458 – 2017 / MSI.

III. CONSIDERACIONES GENERALES

3.1. Finalidad

El Plan Anual de Bienestar Social 2018 tiene por finalidad contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales de la MSI y a la mejora de la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía del distrito, elevando la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

3.2. Alcance

El presente plan contempla la cobertura de todos los servidores de la Municipalidad de San Isidro en su totalidad, sin distinción de sus regímenes laborales, de acuerdo al siguiente detalle:

D. Leg. 276	D. Leg. 728	D. Leg. 1057	Total de servidores
146	69	2036	2251

(Datos considerados a Diciembre 2017)

3.3. Vigencia del Plan

El Plan Anual de Bienestar Social se ejecutará durante el año 2018.

IV. MARCO CONCEPTUAL

Los conceptos considerados en el marco conceptual del “**PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL 2018**” de la Gerencia de Recursos Humanos, son los que hemos considerado como ejes para el desarrollo del plan: Identificación organizacional, clima organizacional, reconocimiento, equilibrio de la vida familiar-laboral y bienestar integral del colaborador.

- 4.1 Identificación organizacional:** Es la forma como los colaboradores se identifican con su empresa u organización, con la misión, los valores, los comportamientos esperados es decir con la cultura organizacional. Esta identificación genera un mayor compromiso de parte del colaborador y un mejor desenvolvimiento en sus funciones.
- 4.2 Clima Organizacional:** Representa la percepción colectiva de satisfacción de los colaboradores 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.
- 4.3 Reconocimiento:** es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la organización con los trabajadores, y que origina positivos cambios y motivación al interior de una organización, premia el esfuerzo del colaborador y su contribución con los objetivos de la entidad.

4.4 Equilibrio laboral-familiar Son las prácticas, procedimientos, políticas, decisiones que promueven no solo el interés al rol profesional del colaborador sino también a su rol familiar y los aspectos importantes para su vida personal.

4.5 Bienestar Integral: Es el estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

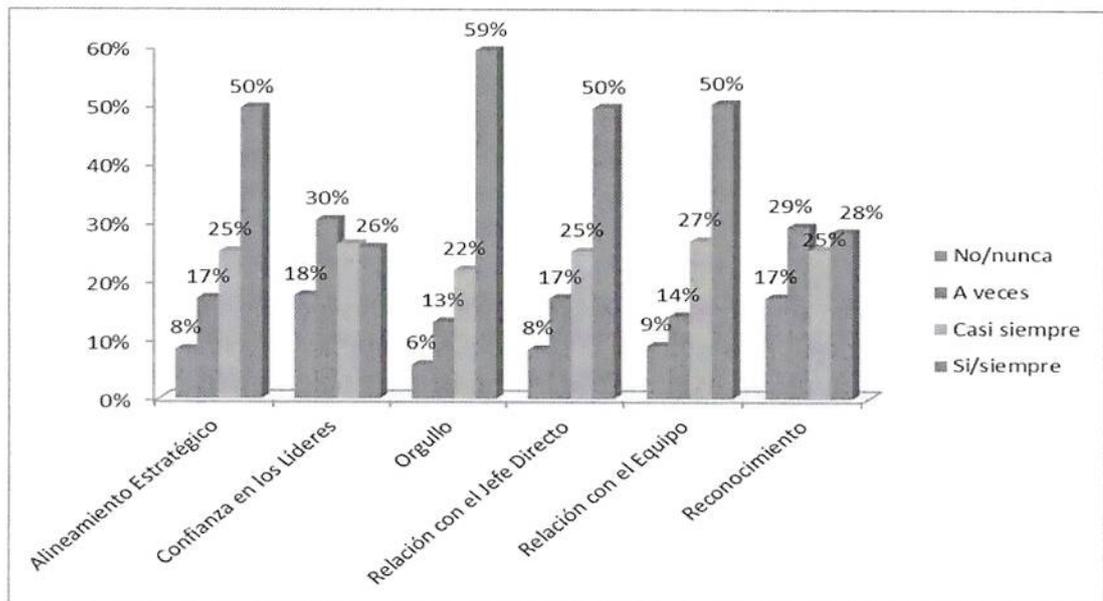
V. DIAGNÓSTICO:

En el mes de noviembre 2017, se realizó una evaluación de clima Laboral aplicada al personal administrativo y operativo de la Municipalidad de San Isidro, en el cual se evaluó 6 dimensiones: Alineamiento estratégico, confianza en los líderes, orgullo, relación con el jefe directo, relación con el equipo y reconocimiento:

Dimensión	Descripción
Alineamiento Estratégico	Hace referencia al nivel de entendimiento del colaborador sobre la estrategia de la organización y el grado en el que sus esfuerzos e ideales están alineados con la entidad.
Confianza en los Líderes	Hace referencia al grado al cual el colaborador siente que los líderes de la organización velan por la integridad y cuentan con las habilidades necesarias para gestionar adecuadamente la empresa.
Orgullo	Hace referencia al nivel de autoestima y honra que le provee al colaborador el hecho de pertenecer a la organización.
Relación con Jefe Directo	Hace referencia al grado en el cual el colaborador valora su relación con su jefe directo y la percepción que tiene sobre las habilidades de gestión del mismo.
Relación con el Equipo	Hace referencia al grado en el cual el colaborador valora su relación con el resto del equipo y su percepción sobre la capacidad de trabajar conjuntamente.
Reconocimiento	Hace referencia a la percepción del colaborador sobre el reconocimiento que recibe en base a su desempeño y esfuerzo.

De acuerdo a los resultados obtenidos, las dimensiones como fortaleza son : orgullo, relación con el jefe directo y relación con el equipo, la dimensión de alineamiento estratégico es una potencial fortaleza a la que debemos reforzar con una mayor cohesión organizacional e identificación con la MSI, nuestras oportunidades de mejora son las dimensiones: confianza en los líderes y reconocimiento de acuerdo a la percepción de los colaboradores son las que tienen mayor tendencia negativa, por lo que no solo debemos reforzar la identificación sino también cambiar la percepción de favoritismo y poca transparencia que perciben de los colaboradores.

Asimismo, establecer un programa de reconocimiento que premie el buen desempeño y su contribución con los objetivos de la Municipalidad.



Asimismo, en las preguntas abiertas, los colaboradores nos han brindado sus apreciaciones de que es lo que debemos reforzar como son los espacios de integración, continuar con la gimnasia laboral, campañas anti estrés y beneficios corporativos, reconocimiento por parte de la MSI al desempeño destacado y que sus logros se han compartido con las demás áreas.

VI. MISION

Fortalecer la identificación de los colaboradores con la organización y contribuir a la mejora del clima laboral en la Municipalidad de San Isidro.

VII. VISIÓN

Ser la municipalidad que genera buenas prácticas laborales y promueve un clima laboral óptimo en favor de su personal.

VIII. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las relaciones humanas y sociales de los colaboradores, consolidando la identificación de estos con la Entidad, a fin de promover la mejora del clima y cultura organizacional.

IX. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Como objetivos específicos, este plan busca:

- Consolidar y fortalecer la identificación de los colaboradores con la Entidad. (OE1)
- Motivar a los colaboradores para un óptimo desempeño en sus funciones.(OE2)
- Promover el equilibrio vida laboral - familiar. (OE3)
- Generar bienestar integral de los colaboradores.(OE4)

X. ESTRATEGIAS

- Empoderar a los líderes de los órganos para mejorar el clima y cultura Organizacional.
- Promover las buenas prácticas laborales y gestionar la comunicación fortaleciendo la cultura organizacional, promoviendo las campañas y beneficios para nuestros colaboradores, buscando una mayor identificación con la MSI.
- Valorar la labor destacada del colaborador a través de actividades de reconocimientos.
- Ofrecer espacios de integración que refuercen el vínculo emocional con la Institución.
- Revalorización al rol de la familia
- Promover estilos de vida saludable.
- Buscar espacios recreativos y culturales.



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2018-2020		PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL 2018	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCION ESTRATÉGICA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS
OEI 04: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO	AEI 04.01: Servicio Civil implementado en beneficio de la Municipalidad de San Isidro.	OG 1 Fortalecer las relaciones humanas y sociales de los colaboradores, consolidando la identificación de estos con la entidad, a fin de promover la mejora del clima y cultura organizacional.	OEI Consolidar y fortalecer la identificación de los colaboradores con la entidad OE2 Motivar a los colaboradores para un óptimo desempeño en sus funciones OE3 Promover el equilibrio vida laboral-familiar OE4 Generar bienestar integral de los colaboradores

Tabla 1
Alineamiento de los objetivos específicos a las Estrategias

OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN	ESTRATEGIAS
OE1	Consolidar y fortalecer la identificación de los colaboradores con la Entidad	Empoderar a los líderes de los órganos para mejorar el clima y cultura Organizacional. Promover las buenas prácticas laborales y gestionar la comunicación fortaleciendo la cultura organizacional, promoviendo las campañas y beneficios para nuestros colaboradores, buscando una mayor identificación con la MSI.
OE2	Motivar a los colaboradores para un óptimo desempeño en sus funciones.	Valorar la labor destacada del colaborador a través de actividades de reconocimientos. Ofrecer espacios de integración que refuercen el vínculo emocional con la Institución.
OE3	Promover el equilibrio vida laboral - familiar	Revalorización al rol de la familia
OE4	Contribuir al bienestar integral del colaborador.	Promover estilos de vida saludable. Buscar espacios recreativos y culturales.

XI. LÍNEAS DE BASE

Tomando como base las actividades desarrolladas en el año 2017, la Gerencia de Recursos Humanos desarrolló las siguientes actividades en materia de bienestar:

ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2017		
Actividad o tarea	Unidad de medida	Cantidad Anual
Gestionar el Bienestar del Personal.		
Realizar actividades de bienestar para la salud preventiva.	campañas	6
Administrar los seguros del personal.	Registro	31,536
Control y seguimiento a los descansos médicos.	Registro	12
Fomentar el equilibrio entre la vida y el trabajo en los servicios.	Actividad	11
Gestionar el Desarrollo Organizacional.		
Desarrollar comunicación interna.	Publicación	8
Desarrollar el clima laboral.	Informe	1
Reconocer el logro de resultados.	Registro	1
Gestionar la evaluación de personal.	Informe	1

IX MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

OBJETIVOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES
Consolidar y fortalecer la identificación de los colaboradores con la Entidad	Fortalecimiento de la Cultura Organizacional	Actividades de sensibilización (valores y buenas practicas en MSI)
	Fortalecimiento del Clima Laboral	Reuniones con los responsables de cada órgano para elaborar planes de acción.
		Definir Facilitadores del Clima Organizacional en cada área.
		Reunión con facilitadores sobre la buenas prácticas del Clima.
		Talleres en Liderazgo y manejo de emociones para los responsables de cada área.
	Gestión de la Comunicación Interna	Tips informativos para el colaborador semanal.
		Elaboración de Boletín semestral online
		Promoción de las campañas y actividades para los colaboradores
		Difusión de actividades en Intranet.

OBJETIVOS	LINEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES
Motivar a los colaboradores para un óptimo desempeño en sus funciones	Programa de Reconocimiento	Lineamientos Entrega de diplomas/cartas.
	Reconocimiento a los roles que desempeña el colaborador	* Celebración " Día de la Mujer"
		* Celebración "Día de la Secretaria"
		* Celebración "Día de la Madre"
		* Celebración "Día del Padre"
		* Celebración "Día del Trabajador Municipal"
	Actividades de Integración	* Celebración "Aniversario de la MSI "
		* Celebración "Fiestas Patrias"
		* Brindis navideño
Promover el equilibrio vida laboral - familiar	La familia	* Actividades para los hijos de los colaboradores verano
		Orientación vocacional
		* Navidad (Vale de Pavo y paneton)
		* Celebración Navidad del Niño MSI
Generar bienestar integral del colaborador	Bienestar físico y emocional	Gimnasia Laboral
		Consultorio psicológico
		Consultorio Nutricional
	Beneficios especiales	Beneficios corporativos entretenimiento, salud, educación y/o alimentación.
	Saludos por días u ocasiones especiales	Saludo por cumpleaños.
		Días festivos.
		Por profesiones



INFORME TÉCNICO

A : **CARMEN MANCILLA LAGUNA**
Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo

De : **MILKO ORTEGA POLAR**
Gerente de Recursos Humanos (e)

Asunto : Plan de Bienestar Social 2018

Referencia : a) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
b) Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH
c) Directiva N°008-2015/MSI

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en relación al asunto de la referencia, para comunicarle lo siguiente:

I. Antecedentes:

- I.1 La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil estableció que el régimen del servicio civil se aplica a diversas entidades públicas del Estado Peruano, entre ellos a los gobiernos municipales.
- I.2 La Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE; estableció los lineamientos que las instituciones públicas deben seguir para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

II. Análisis:

- 2.1 La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil tiene como objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado y su finalidad es que estas alcancen mayores niveles de eficacia, eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil y promover su desarrollo.
- 2.2 En ese contexto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aprobó la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE), la cual tuvo como finalidad estandarizar y alinear los procesos y los productos del sistema en las entidades públicas, lo cual contribuye al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública.
- 2.3 Asimismo, la referida norma estableció que el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, comprende las relaciones que se establecen entre las instituciones y sus servidores civiles, en torno a las políticas y prácticas de personal.





12



- 2.4 Este subsistema integra el proceso de Bienestar Social, que comprende las actividades y 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; siendo el producto esperado de este proceso el Plan de Bienestar Social, el cual puede ser complementado de convenios con instituciones, evaluación de satisfacción de las actividades sociales, entre otros.
- 2.5 De igual modo, resulta necesario precisar que otros procesos que fueron implementados por la referida norma son Cultura y Clima Organizacional y Comunicación Interna, los cuales están interrelacionados para obtener de manera integral y simplificada los objetivos de gestión de recursos humanos, alineados a la estrategia y reforzar las actividades establecidas en el Plan de Bienestar Social.

III. Conclusiones:

- 3.1 Toda entidad pública debe contar con un Plan de Bienestar Social; de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30057 y Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH.
- 3.2 El alcance del Plan de Bienestar Social 2018 es aplicable a todos los servidores de la Municipalidad de San Isidro y está a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos.
- 3.3 La Municipalidad de San Isidro está facultada a desarrollar procedimientos, reglas e instrumentos necesarios para la gestión de los recursos humanos, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles y brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

IV. Recomendación:

De conformidad con el numeral 7.1.2 de la Directiva N° 008-2015/MSI, "Normas para la Elaboración, Aprobación y Actualización de Planes Institucionales" aprobada con Resolución de Gerencia Municipal N°161-2015-0200-GM/MSI de fecha 06 de mayo de 2015, se recomienda remitir el Plan Anual de Bienestar Social 2018 (adjunto) a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Corporativo para su revisión y prosecución de trámite de aprobación correspondiente.

Es todo cuanto tengo que informar al respecto.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

HUGO MILKO ORTEGA POLAR
Gerente de Recursos Humanos (e)

MOP/das

