

## Gobierno Regional del Callao

# Resolución Ejecutiva Regional N° 000073

Callao, 28 FEB 2023



EL GOBERNADOR DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO.

### VISTOS:

El informe N° 003045 -2023-GRC/ORH de fecha 06 de enero de 2023 de la Oficina de Recursos Humanos; el informe N° 000003-2023-GRC/GA de fecha 09 de enero de 2023 de la Gerencia de Administración; el informe N° 000075-2023-GRC/GAJ de fecha 17 de febrero de 2023, de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,



### CONSIDERANDO

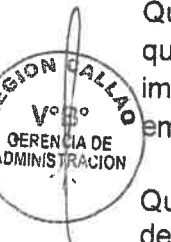
Que, el Gobierno Regional del Callao como persona jurídica de derecho público conforme a lo dispuesto en Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias probada mediante Ley N° 27902; teniendo la función de promover el desarrollo integral sostenible y la economía regional, fomentando las inversiones, actividades, empleo y servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo;



Que, con Ordenanza Regional N° 000001 de fecha 26 de enero de 2018, se aprobó; el Nuevo Texto Único Ordenado del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional del Callao; Estableciéndose en el numeral 6) del artículo 56°, como una de las funciones de la Oficina de Recursos Humanos la de planificar y desarrollar políticas de personal orientadas a propiciar el mejor desempeño de los trabajadores y el mantenimiento de un adecuado clima laboral;



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



Que, del mismo modo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a través de 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", en el numeral 6.1.7 regula que el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas del personal; en ese sentido, entre los procesos considerados dentro de este subsistema, se encuentra, entre otros, el de "Bienestar Social" y "Clima Organizacional";



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

YESSSENIA ERIKA MIRANDA RIEGA  
FEDATARIO ALTERNO  
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
Reg.: 098 Fecha: .....

Que, a razón de ello, la Oficina de Recursos Humanos, mediante el documento del visto, ha elaborado el proyecto del "Plan de Trabajo Anual de Actividades de Bienestar Social para el año 2023" para los servidores y servidoras de la Unidad Ejecutora 1028: Región Callao, del Gobierno Regional del Callao, el mismo que busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de sus trabajadores; así como fortalecer la integración entre los equipos de trabajo;

Que, de la revisión del proyecto elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, se puede apreciar que el mismo se encuentra acorde con la normatividad vigente y constituye un instrumento necesario para la adecuada gestión del recurso humano de la Entidad, que redundará el mejor desarrollo de sus funciones y la consecución de los objetivos institucionales;

Que, el numeral 9 del artículo 18° del TUO del ROF del Gobierno Regional del Callao es competencia del Gobernador Regional "Aprobar los instrumentos técnicos normativos de gestión administrativa del Gobierno Regional: Presupuesto Analítico de Personal (PAP), Manual de Organización y Funciones (MOF), Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Procesos Administrativos, Plan de Capacitación Anual, Manual de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y otros";

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias; el Nuevo Texto Único Ordenado del Reglamento de Organización y Funciones ROF del Gobierno Regional del Callao, aprobado mediante Ordenanza Regional N°000001 de fecha 26 de enero de 2018 y la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas";

SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.- APROBAR** el "Plan de Trabajo Anual de Actividades de Bienestar Social para el año 2023" para los servidores de la Unidad Ejecutora 1028: Región Callao, del Gobierno Regional del Callao, que como Anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2°.- DISPONER** que la ejecución de las actividades programadas en el Plan aprobado mediante el artículo precedente, se encontrará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos; la que se encuentra supeditada a las posibilidades económicas de la entidad, para cada actividad.

**ARTÍCULO 3°.- ENCARGAR** a la Oficina de Trámite documentario y Archivo Central, cumpla con notificar debidamente la presente Resolución.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
Abog. HAROLD ANGULO CARDENAS  
SECRETARIO DEL CONSEJO REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
DR. RONALD CASTILLO ROJO SALAS  
GOBERNADOR



**GOBIERNO  
REGIONAL  
CALLAO**

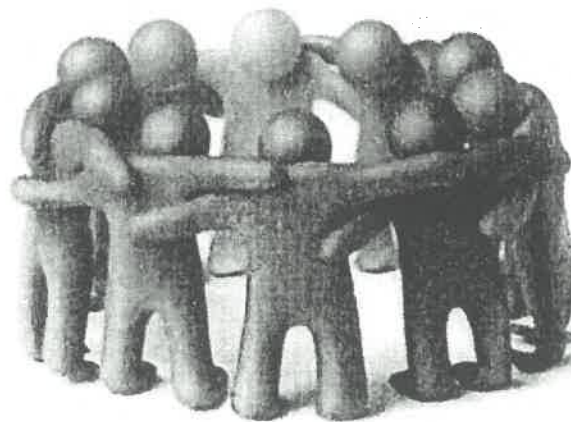
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

*Yessenia*  
YESSENIA ERIKA MIRANDA RIEGA  
FEDATARIO ALTERNO  
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
Reg. 047 Fecha: 28 FEB. 2023

**2023**

# **PLAN DE TRABAJO ANUAL DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL PARA EL AÑO 2023**

## **GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO**





ES COPIA FIE DEL ORIGINAL  
 YESSENIA ERIKA MIRANDA RIEGA  
 FEDATARIO ALTERNO  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
 Reg.: 042 Fecha: 28 FEB. 2023

Tabla de contenido

I. INTRODUCCIÓN .....2

II. JUSTIFICACIÓN .....3

III. EJES DE INTERVENCION.....7

IV. MISIÓN .....8

V. VISIÓN.....8

VI. MARCO NORMATIVO REFERENCIAL.....8

    6.1. Marco normativo general .....8

    6.2. Marco Normativo frente al Covid-19.....11

VII. OBJETIVOS .....12

VIII. ALCANCE.....12

IX. RESPONSABILIDADES.....12

X. PROGRAMAS .....13

    10.1. DESARROLLO DE CAPACIDADES (HABILIDADES Y COMPETENCIAS).....13

    10.2. CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL .....13

    10.3. GÉNERO, INCLUSIÓN, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS SOCIALES, Y CLIMA ORGANIZACIONAL .....15

    10.4. PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....15

XI. METODOLOGÍA.....16

XII. FINANCIAMIENTO .....16

XIII. PROGRAMACION DE ACTIVIDADES .....16

XIV. EVALUACIÓN.....27





## I. INTRODUCCIÓN

El Gobierno Regional del Callao como persona jurídica de derecho público conforme a lo dispuesto en la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales modificada mediante Ley N° 27902; tiene la función de promover el desarrollo integral sostenible y la economía regional, fomentando las inversiones, actividades, empleo y servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo; es así que el presente Plan será construido teniendo en cuenta la normativa vigente y los enfoques de gestión humana de actualidad.

Mediante, Ordenanza Regional N° 000001 de fecha 26 de enero de 2018, se aprobó; el Texto Único Ordenado del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional del Callao; estableciéndose en el numeral 6) del artículo 56°, como una de las funciones de la Oficina de Recursos Humanos la de planificar políticas de desarrollo organizacional orientadas a propiciar un entorno laboral saludable con prácticas inclusivas y cierre de brechas sociales, asimismo la promoción de competencias y habilidades sociales.

Por su parte el artículo 17 de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que la Administración Pública a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y sus familias.

Del mismo modo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de 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", en el numeral 6.1.7 el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, define las relaciones que debe existir entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas del personal; basados en los siguientes procesos: Relaciones laborales individuales y colectivas, seguridad y salud en el trabajo, bienestar social, cultura y clima organizacional y comunicación interna.

En la actualidad, el bienestar social y clima organizacional, se encuentra afectado por los cambios que ha causado el COVID-19, poniendo una serie de retos a la gestión de recursos humanos, específicamente al área de bienestar social, en lo referente a la adaptación a nuevas estructuras de trabajo, preocupación por la salud integral, entrenamiento en las nuevas tendencias tecnológicas y capacitación como parte del desarrollo personal.

Asimismo, la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, establece que el poder ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la referida ley de manera transversal basadas en erradicar todas las formas de diferenciación entre ambos sexos, siendo el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables el promotor de la Política Nacional de Igualdad de Género por Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP, el que tiene alcance en todos los niveles del Estado.

La Resolución Ministerial N° 675-2022-MINSA que modifica la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DIGIESP-2021, que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición al SARS CoV-2 aprobada por Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA, tiene las nuevas disposiciones sobre el tratamiento de la prevención del contagio del Covid-19 dentro de los centros laborales.

El cumplimiento de las normas legales es una parte fundamental en la gestión pues tienen la misión de protegernos a todos y así denotar el nivel de desarrollo de una organización.

Nuestro plan de Bienestar tendrá dos pilares para su ejecución, las normas legales y también los enfoques de gestión en las relaciones humanas con la finalidad de establecer los objetivos de la organización.

Por otro lado, mantener un buen clima Organizacional es una labor constante para la organización, la que se logra cuando las emociones, percepciones y el sentir de los trabajadores son de satisfacción laboral.

La satisfacción laboral tiene una relación directa con el mejor desempeño laboral de los servidores(as); es decir, mientras se tenga servidores(as) satisfechos su capacidad para producir o servir y su compromiso con los propósitos de la Entidad van a ser las más óptimas. Por ello es indispensable y necesario que toda entidad pública planifique y ejecute acciones direccionadas a elevar el nivel de bienestar de las personas en sus puestos de trabajo.

En virtud de lo expuesto, la Oficina de Recursos Humanos, ha elaborado el "Plan de Trabajo Anual de Actividades de Bienestar Social para el año 2023" dirigido a los servidores y servidoras de la Unidad Ejecutora 001.1028: Región Callao, del Gobierno Regional del Callao, el que va contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de sus trabajadores bajo los siguientes enfoques:

1. Desarrollo de capacidades (habilidades y competencias)
2. Cultura y Clima Organizacional
3. Género, inclusión, participación y cierre de brechas sociales
4. Seguridad y Salud en el Trabajo y Promoción de la salud integral

El presente Plan de Trabajo Anual de actividades de Bienestar Social para el año 2023, comprende actividades orientadas a proporcionar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, incluye la identificación y atención de sus necesidades, a través de programas de bienestar social, en base a líneas de acción que están vinculados a los enfoques que deben cumplir con los objetivos de la institución indicados en el **Plan Estratégico Institucional del 2019 al 2025 ampliado, cuyo Objetivo Estratégico Institucional (OEI.08) es el de "Fortalecer la Gestión Institucional alineadas en la Acción Estratégica Institucional AEI 08.04 Sistema de Gestión Institucional Eficiente en el Gobierno Regional del Callao".**

## II. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, las organizaciones a nivel mundial, tienen una serie de retos, no solo económico sino social, teniendo en cuenta que hoy en día los trabajadores no son un simple recurso, son personas que traen consigo recursos como experiencias, habilidades, conocimientos, talento, etc.

En este contexto, se debe priorizar al talento humano, quien es la pieza fundamental para el desarrollo de las organizaciones y por eso el bienestar social debe ser el objetivo principal en todos los procesos del área de Recursos humanos y bienestar del personal.

Para lograr el bienestar de nuestra población objetivo, se seguirán líneas de acción con sustento teórico basado en los siguientes enfoques a través de los ejes de intervención:



Desarrollo de capacidades, cultura y clima organizacional, inclusión, género, participación y cierre de brechas sociales, promoción de la salud integral Seguridad y Salud en el Trabajo.

El mundo y las personas se mantienen en constante cambio y con ello, la manera en la cual se organizan y componen las organizaciones; por ello, es necesario tener al personal adaptado, capacitado y entrenado ante los cambios que ocurren en el mundo laboral.

En la actualidad, los mercados laborales buscan trabajadores que cuenten con habilidades sociales, asimismo competencias propias del puesto laboral con la finalidad de tener altos índices productivos y de servicio, es así que el Gobierno Regional del Callao tendrá el reto de capacitar, desarrollar habilidades y competencias en los trabajadores, lo que permitirá el desarrollo tanto para el servidor(a) como para la organización, a través de mecanismos educativos y técnicos.

Con la llegada de la pandemia, las organizaciones se han visto en la necesidad de optar nuevas formas de trabajo y de adaptabilidad a la tecnología e innovación, modificando el funcionamiento de sus operaciones con el fin de no detener su operatividad, por ello se han visto en la obligación de implementar nuevas estrategias y herramientas tecnológicas para poder lidiar con estos cambios; pero en muchos casos la adaptación a este nuevo entorno ha sido lenta y ha generado bastante pérdida, es así que uno de nuestros objetivos es conseguir estabilidad en las estructuras de trabajo a través de la adaptabilidad tecnológica.

El Gobierno Regional del Callao está comprometido en trabajar esta línea de acción donde la capacitación y entrenamiento van a ser las principales herramientas para lograrlo.

En relación a la cultura y clima organizacional, el aspecto económico y político son importantes para el desarrollo de las organizaciones, pero en la actualidad tiene más relevancia el aspecto social, en ese sentido los trabajadores y sus relaciones interpersonales cobran mayor protagonismo, convirtiéndose en factores claves para el desarrollo de las organizaciones.

El clima organizacional es la percepción o el estado de ánimo que tienen los trabajadores sobre el lugar donde laboran teniendo en cuenta tres componentes: el espacio físico, las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional.

La cultura es la personalidad de la organización, aquí es algo más real donde se exponen los valores y costumbres de la propia organización.

Estos dos elementos, son esenciales para lograr una organización en crecimiento y desarrollo, cuando hablamos del espacio físico, nos referimos a aquel espacio que permitirá el desenvolvimiento de la organización y las condiciones en el que se desarrolla. Sumado a esto las relaciones interpersonales son determinantes para mantener un óptimo clima laboral saludable para toda la organización, lo que permitirá que la institución logre con mucha facilidad sus objetivos, y para determinar el comportamiento, es otro aspecto que cuenta para mantener en desarrollo a la institución, pues aquí la institución debe cumplir con todo los derechos laborales, reconocimiento, dar condiciones de seguridad, apostando por el bienestar social de todo el talento humano de su Entidad.



Por ello, apostamos en lograrlo dentro de nuestra planificación a través de una serie de actividades recreativas, deportivas, culturales y de reconocimiento en beneficio de los trabajadores a través del fortalecimiento de la comunicación interna y mejora de las relaciones interpersonales.

Realizar una correcta comunicación corporativa logra que los trabajadores conozcan mejor la organización, con la capacidad de hacer llegar los valores, políticas y objetivos de la Entidad.

Para lograr todo esto, se llevará un plan de comunicación interna, basadas en directrices concretas que permita una comunicación a todo nivel con información idónea, clara y transparente entre los trabajadores, líderes y altos mandos sobre las actividades que le compete a la Entidad.

Asimismo, es importante promover la participación de los servidores(as) con habilidades especiales, así como la diversidad cultural y de género. La inclusión fomenta la tolerancia y aceptación, siendo el centro laboral un espacio de integración, oportunidad y desarrollo para las personas con habilidades especiales.

El Estado mediante Ley N°29973, Ley General de la persona con discapacidad, tiene la finalidad de establecer el marco legal para todo aquello relacionado a la vida y protección de derechos de una persona con habilidades especiales, con ello se establece que su condición no lo excluye de los espacios sociales como los centros laborales y centros de estudios, es así que el Gobierno Regional como institución pública que promueve la seguridad, protección, bienestar y respetuoso de los derechos humanos para su región, impulsa dentro de sus líneas de acción programas de índole inclusivo.

En relación a la diversidad cultural, la tolerancia es una habilidad profundamente interpersonal, y se puede definir como el entendimiento de que las personas participan paritariamente en un mundo ético común, en virtud de su condición humana, al tiempo que se reconoce la singularidad y diferencias de cada individuo. Por ello en nuestra condición de ser una institución muy respetuosa con los derechos humanos, y con la diversidad cultural, se va implementar actividades que fomenten la inclusión intercultural con mecanismos de concientización a nivel individual y grupal.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables tienen como una de sus competencias la promoción y el fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en las políticas, planes, programas y proyectos del Estado. Para ello, implementa un conjunto de estrategias para el desarrollo de la capacidad institucional de los gobiernos regionales y locales a fin de que incorporen el enfoque de género de manera permanente en sus políticas internas y externas y se encuentren preparados para responder a los desafíos que implica lograr la igualdad de género en sus respectivos territorios.

Es así que, el Gobierno Regional del Callao en concordancia con las políticas nacionales debe cumplir con este marco normativo de las políticas para la igualdad de género de manera eficiente y eficaz, y contribuir a la igualdad entre hombres y mujeres dirigido a la ciudadanía de su jurisdicción y los trabajadores que conforman la Entidad.



Mediante la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, que tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, estableciendo normas mínimas de prevención y protección previsto en la institución.

En este sentido, con la finalidad de cuidar la salud de los servidores, en aras de disminuir el riesgo al contagio del COVID-19, se ha determinado una serie de normas y lineamientos por parte del Ministerio de Salud, entre ellas la Resolución Ministerial N° 675-2022-MINSA, que modifica la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DIGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición al SARS CoV-2.

El Gobierno Regional del Callao, siendo una institución respetuosa de las normas, continuara en la línea del cumplimiento de los protocolos de bioseguridad para combatir la propagación del covid-19, asimismo colocar a la Ley SST N° 29783 como eje central para el correcto funcionamiento de la institución en todas sus actividades pues la Seguridad y Salud de sus servidores(as) son prioridad en todos los ámbitos y espacios.

La salud de muchos servidores(as) públicos, en especial personal vulnerable, (con enfermedades de riesgo, mayores de 65 años y gestantes) se vieron afectadas por el Covid-19 en todos los niveles (bajo, moderado, alto y muy alto), por ello la institución prestó atención a esta problemática a través de la intervención multidisciplinaria de las áreas correspondientes (bienestar social, médico ocupacional, tópico de enfermería, comité SST), quienes hicieron el acompañamiento clínico a los servidores(as) y sus familias afectados por el Covid-19.

Por otro lado, promover la importancia de la Lactancia Materna – mediante la Ley 29896, establece la Implementación de Lactarios en las instituciones del sector público y sector privado, promoviendo la lactancia materna.

Se dará cumplimiento a los lineamientos de la Ley de Seguridad Salud y Trabajo propiamente dichos, donde es indispensable tener trabajadores en óptimas condiciones laborales y que su salud no sea afectada por riesgos y peligros laborales, para ello tendremos en cuenta las siguientes disposiciones legales:

- Coordinación con el Comité de SST para la realización de los exámenes médicos ocupacionales (inicio, periódico y de retiro)
- Apoyo en la evaluación de los espacios físicos que cumplan con condiciones óptimas laborales
- Aseguramiento de la póliza SCTR para personal operativo en riesgo.
- Cumplimiento de la Lactancia Materna – Mediante la Ley 29896

Propiciar la salud física y mental de los trabajadores(as), es importante para las organizaciones, mientras el ser humano tenga una buena salud, sus facultades y capacidades van a funcionar en óptimas condiciones, logrando cumplir las metas laborales como consecuencia la existencia de un mínimo ausentismo laboral.

La Entidad no solo debe atender al trabajador, que le ha ocurrido un accidente laboral o ha desencadenado una enfermedad profesional, sino ver el problema de manera integral donde la preocupación como organización sostenible y con responsabilidad social debe ser el cuidado preventivo y curativo de la salud del servidor.

El servidor es un ser humano que no solo trae experiencias, habilidades, talentos, etc., sino también trae problemas consigo como de salud, evento que no debe ser ignorado por la entidad, sino todo lo contrario es darle seguimiento y apoyo para el cuidado de la salud del servidor, con el objetivo de que pueda reincorporarse al trabajo en óptimas condiciones.

Las condiciones de trabajo, las relaciones laborales, la conciliación de la vida laboral y familiar, se han visto afectadas por las nuevas formas de vivir en una sociedad tan acelerada y cambiante, estas afectaciones recaen en la alimentación, conciliar el sueño, cuidado personal, control de la salud, ejercicios físicos, etc., provocando una serie de enfermedades tanto física como mental. Esta situación ha sido identificada por la OIT y la OMS, por ello las cuestiones relativas a la salud física y mental deben ser hoy en día la preocupación de primera línea, y más aún desde el inicio de la crisis sanitaria.

Es así que tenemos la convicción de trabajar en pro de la salud integral de los servidores con el afán de reducir índices de deserción laboral, descansos médicos, licencias por salud, tardanzas, poca productividad, inasistencias, propiciando la salud física y mental favorable de los Servidores/ras Públicos del Gobierno Regional del Callao, a través de la coordinación de campañas de salud preventiva y promocionales.

### III. EJES DE INTERVENCION

#### 3.1. DESARROLLO DE CAPACIDADES (HABILIDADES Y COMPETENCIAS)

- 3.1.1. Potenciar habilidades y competencias socio-laborales.
- 3.1.2. Entrenar las nuevas formas de trabajo y de adaptabilidad a la tecnología e innovación.

#### 3.2. CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

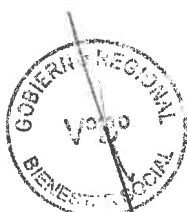
- 3.2.1. Fidelización con la cultura y el clima organizacional.
- 3.2.2. Mejorar la comunicación interna.
- 3.2.3. Fomentar y aplicar las disposiciones normativas en beneficio de los servidores

#### 3.3. GÉNERO, INCLUSIÓN, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS SOCIALES

- 3.3.1. Promover la participación e inclusión de los servidores/as con habilidades especiales.
- 3.3.2. Promover la participación de los servidores/as y sus familias con diversidad cultural y de género.

#### 3.4. PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- 3.4.1. Viabilizar eficazmente la ejecución de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en beneficio de las condiciones laborales y de salud de los servidores/ras públicos del Gobierno Regional del Callao.
- 3.4.2. Seguimiento y acompañamiento al Plan de vigilancia de prevención del Covid-19
- 3.4.3. Propiciar la salud física y mental de los Servidores/ras Públicos del Gobierno Regional del Callao, a través de la coordinación de campañas de salud preventiva y promocional.
- 3.4.4. Implementación, funcionamiento y supervisión de los lactarios dentro de nuestra entidad, contando con más 20 servidoras públicas en edad fértil, brindándoles



facilidades durante el horario de labores, para que las madres trabajadoras puedan extraer y conservar leche materna.

- 3.4.5. Desarrollar acciones de coordinación con EsSalud en lo referente:
- Promover la participación e inclusión de los servidores/as con habilidades especiales.
  - Promover la participación de los servidores/as y sus familias con diversidad cultural y de género
- 3.4.6. Administrar la Póliza de Asistencia médica familiar y convenios de Salud:
- Seguro del Plan de Salud (EPS)
  - Seguro Vida Ley
  - Seguro de Complementario de Trabajo en Riesgo – SCTR
  - Seguro de Formación Laboral – Seguro FOLA
- 3.4.7. Realizar estudios socio económico y acompañamiento del Servidor Público, a fin de determinar sus necesidades a través de programas y convenios.

#### **IV. MISIÓN**

Organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas en el marco de las políticas nacionales y sectoriales para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región

#### **V. VISIÓN**

La Región Callao, centro estratégico de interconexión del Perú, ha logrado un desarrollo humano armónico y equilibrado con identidad regional y conciencia ambiental, se brindan servicios públicos y privados eficientes que cubren a toda población. Es territorialmente ordenada, segura, saludable y ha reducido los niveles de riesgo y vulnerabilidad.

Es un nodo de servicios portuarios, aeroportuarios y logísticos de vanguardia en el Pacífico, potenciando el comercio internacional. Ha alcanzado un desarrollo industrial competitivo, eco eficiente y socialmente responsable, articulando a las grandes, medianas, pequeñas y micro empresas, generando empleos dignos para la población chalaca.

Presenta una oferta cultural, recreacional y turística con estándares de calidad.

La región ha alcanzado altos niveles de gobernabilidad basada en valores, principios éticos, participación ciudadana, transparencia, equidad e inclusión social.

#### **V. MARCO NORMATIVO REFERENCIAL**

##### **5.1. Marco normativo general**

###### **a. Constitución Política del Perú.**

La Constitución Política del Perú es la norma suprema de nuestro país y que fundamenta todo su ordenamiento jurídico, permite mantener el orden y el equilibrio que contribuye en el desarrollo del país velando por los deberes y derechos de los ciudadanos además del sistema gubernamental y democrático, en sus distintos artículos establece los derechos que toda persona tiene, la protección a la Familia, al



bienestar, la salud, derechos sociales y económicos entre otros que darán el marco a todas las acciones necesarias a implementar para su cumplimiento.

**b. Ley Marco del Empleado Público**

Mediante la Ley N° 28175 Ley marco del empleado Público, que en su Artículo 17° dispone que las entidades deben diseñar y establecer políticas que implementen progresivamente programas de bienestar social e incentivos destinados a sus colaboradores y sus familias.

**c. Ley de Fortalecimiento de la Familia**

Mediante la Ley N°28542 – Ley de Fortalecimiento de la Familia, en ella se dispone en su artículo 1° el objetivo de promover y fortalecer el desarrollo de la familia como fundamento de la sociedad, por lo que resulta atendible la implementación de programas de integración familiar, los cuales estarían destinados para cumplir con las disposiciones del artículo 2° de la mencionada Ley, entre las cuales se encuentran las actividades de promoción de responsabilidades, atención a familias, de extrema pobreza, pobre y con riesgos sociales (rupturas, divorcios, conflictos familiares).Es por ello que la institución tiene la obligación social, legal y moral de contribuir con la implementación de las policías públicas de fortalecimiento de la familia.

**d. Ley del Servicio Civil (SERVIR)**

El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas, en ese sentido la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, mediante la Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas, en la cual se establece que este sistema está conformado por siete subsistemas siendo uno de ellos el Subsistema Gestión de Relaciones Humanas y Sociales el cual comprende el proceso de Bienestar Social.

**e. Ley General de Salud**

Mediante la Ley N° 26482 Ley General de Salud se establece el derecho y beneficios de los trabajadores para gozar de prestaciones médicas asistenciales y prestaciones económicas por enfermedad, accidentes, maternidad y beneficio económico por lactancia materna.

**f. Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud**

Mediante la Ley N° 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificada por la Ley N° 28791 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA y sus normas modificatorias y complementarias. En ellas se fundamentan los principios constitucionales que reconocen el derecho al bienestar y garantizan el libre acceso a prestaciones a cargo de entidades públicas, privadas o mixtas. Se desarrolla en un marco de equidad, solidaridad, eficiencia y facilidad de acceso a los servicios de salud. El Estado promueve los sistemas de previsión para la



salud y la integración de esfuerzos de las entidades que brindan servicios de salud, cualquiera que sea su naturaleza

**g. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Mediante la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores, estableciéndose normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, contribuyendo con los niveles de protección que mejoren lo previsto en la institución.

**h. Ley N° 29896- Implementación de Lactarios**

Mediante la Ley N° 29896 y el Decreto Supremo N° 003-2002 se establece la implementación de lactarios en todas las empresas y entidades del Estado que cuenten con más de 20 trabajadoras en edad fértil, debiendo implementar espacios adecuados para que, durante el horario de labores, las madres trabajadoras puedan extraer y conservar leche materna.

**i. Ley de Creación del Gobierno Regional del Callao**

El Gobierno Regional del Callao es un órgano descentralizado de Gobierno, y entra en funcionamiento a partir del 01 de enero del año 2003 de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 27867- LEY ORGÁNICA DE GOBIERNOS REGIONALES del 18 de noviembre de 2002 y su modificatoria aprobada mediante Ley N°27902; teniendo la función de promover el desarrollo y la economía Regional, fomentando las inversiones, actividades y servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales y locales de desarrollo.

**j. Ley de protección a la igualdad de genero**

La ley Nª 28983 aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-98-TR. establece que es rol del Estado promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias, incluso las de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, y erradicar todas las formas de desigualdad y discriminación de género.

**k. Ley general de discapacidad**

La Ley 29973 tiene la finalidad de establecer el marco legal para todo aquello relacionado a la vida y protección de derechos de una persona con discapacidad. Esto busca el buen desarrollo de la persona y una participación efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica del Perú.

**l. Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.**

De acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 003-98-SA el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores empleados y obreros que tienen la calidad de afiliados regulares del Seguro Social de Salud.

**m. Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Según el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el presente Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

**n. Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales**

Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, que aprueba el Documento Técnico "Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad, con la finalidad de proteger y promover la seguridad y salud de los trabajadores, así como generar ambientes de trabajo saludables; y servicios de salud ocupacional adecuados para los trabajadores. Ratificada en la emergencia sanitaria a través de la Directiva administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención, y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS -CoV-2, aprobado mediante Resolución Ministerial N°1275-2021 MINSA

**o. Reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional del Callao**

Aprobado mediante Resolución Jefatura N° 011-2007-GRC-GA-ORH, con fecha 15 de mayo del 2007. De conformidad a su Reglamento de Organización y Funciones, los funcionarios y servidores a cargo del Gobierno Regional del Callao se sujetan al régimen laboral general aplicable a la Administración Pública, conforme a Ley. En tanto se apruebe el nuevo Régimen de la Carrera Administrativa y el Sistema de Remuneraciones del Estado, los trabajadores del Gobierno Regional del Callao continuarán sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada.

**p. Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos**

Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las Entidades Públicas.

**q. Política Nacional de igualdad de genero**

La Política Nacional de Igualdad de Género es de aplicación inmediata para todas las entidades de la administración pública señaladas en el artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en el marco de sus competencias. La Política Nacional de Igualdad de Género constituye una política nacional multisectorial, cuya conducción está a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

**5.2. Marco Normativo frente al Covid-19**

- Resolución Ministerial N° 675-2022-MINSA, modificar la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DIGIESP-2021 Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de





exposición al SARS CoV-2 aprobada por Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA, conforme al anexo que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial. Esta norma pertenece al compendio Normatividad sobre coronavirus (COVID-19).

## VI. OBJETIVOS

### Objetivo General:

- Desarrollar las capacidades socio –laborales de los servidores con la finalidad de mejorar la calidad de vida y lograr el bienestar personal y profesional de los servidores del Gobierno Regional del Callao.
- Promover una cultura diversa y un clima favorable en la entidad, basado en la comunicación interna y buenas relaciones interpersonales.
- Promocionar la inclusión social como parte de las políticas internas de la organización con la finalidad de promover la participación y cierre de las brechas sociales manteniendo un clima y cultura organizacional venidera.
- Promocionar la salud integral desde una perspectiva preventiva y curativa en beneficio de la calidad de vida de los trabajadores.

### Objetivos Específicos

- Potenciar habilidades y competencias socio-laborales.
- Entrenar las nuevas formas de trabajo y de adaptabilidad a la tecnología de innovación.
- Fidelizar con la cultura y el clima organizacional.
- Fomentar y aplicar las disposiciones normativas en beneficio de los servidores.
- Promover la participación e inclusión de los servidores/as con habilidades especiales.
- Promover la participación de los servidores/as y sus familias con diversidad cultural desde una perspectiva de género.
- Viabilizar eficazmente la ejecución de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en beneficio de las condiciones laborales y de salud de los Servidores/ras Públicos del Gobierno Regional del Callao.
- Realizar seguimiento y acompañamiento al Plan de vigilancia de prevención del Covid-19.
- Propiciar la salud física y mental de los Servidores/ras Públicos del Gobierno Regional del Callao, a través de la coordinación de campañas de salud preventiva y promocional.
- Supervisar el funcionamiento de los lactarios dentro de nuestra Entidad.

## VII. ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual de actividades de Bienestar Social para el año 2023, se desarrollara en beneficio de los servidores/as del Gobierno Regional del Callao con vinculación de los Decretos legislativos N° 728, N° 276, y N° 1057- CAS.

## VIII. RESPONSABILIDADES

La Gerencia de Administración y la Oficina de Recursos Humanos junto a Bienestar Social, serán los encargados de coordinar, dirigir y controlar las actividades establecidas en las actividades programadas.



## IX. PROGRAMAS

### 10.1 DESARROLLO DE CAPACIDADES (HABILIDADES Y COMPETENCIAS)

#### 10.1.1 DESPERTANDO HABILIDADES Y COMPETENCIAS SOCIOLABORALES

El programa de competencias y habilidades socio laborales es un programa de apoyo para el desarrollo de los trabajadores dentro y fuera del ámbito laboral, cuya finalidad principal es dotarlos de un amplio abanico de herramientas para adquirir, afianzar o mejorar conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desenvolverse en el entorno.

Estas herramientas van a permitir mejorar comportamientos y actitudes frente a cualquier contexto de sus vidas, asimismo prepararlos ante retos y cambios basados en:

- Relaciones interpersonales
- Resolución de conflictos
- Comunicación asertiva
- Empatía y flexibilidad

Este va trabajar tanto las habilidades blandas como las duras, ya que se requiere mantener a los servidores capacitados en conocimientos propios de su cargo laboral y fortalecer las habilidades blandas como complemento a su desenvolvimiento laboral y parte de su desarrollo personal y profesional, a través de:

- Trabajo de grupo – focus group
- Impulsar el auto liderazgo
- Sesiones de Coaching y mentoring
- Capacitaciones

#### 10.1.2 PROGRAMA DE CRECIMIENTO LABORAL Y DE ADAPTIBILIDAD A LAS NUEVAS TENDENCIAS TECNOLOGICAS EN EL TRABAJO

La reactivación de la actividad económica está siendo gradual, garantizando así que las instituciones públicas, privadas y las empresas puedan adaptarse a las nuevas formas de trabajo tras el impacto del covid-19, como son trabajos con poco contacto interpersonal, trabajo remoto, teletrabajo, nuevos turnos de trabajo, trabajos semipresencial y presencial con restricciones, etc.

Este programa se basa en la implementación de políticas internas donde las nuevas formas de trabajo sean adaptables y seguras para todos los trabajadores, los que se desarrollaran a través de dos mecanismos: Capacitación y entrenamiento.

### 10.2 CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

#### 10.2.1 PROGRAMA DE FIDELIZACION CON EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Se realizarán actividades recreativas culturales como caminatas, gimnasia, campeonatos deportivos, asimismo se gestionará convenios con diversas instituciones



para el acceso a eventos, centros culturales y recreativos. Teniendo en cuenta que la recreación y el deporte son una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor público, lo cual genera espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo y nos encamina a armonizar el clima laboral de la institución.

Este programa, busca espacios donde se realicen fechas conmemorativas como el aniversario de la Provincia Constitucional del Callao, entre otras, por otro lado, se encuentran conmemoraciones que se celebran a nivel nacional, como: el día internacional de la mujer, el día de la secretaria, el día del trabajador, día de la madre, día del padre, fiestas patrias y la celebración navideña. Estas actividades culturales promueven el desarrollo integral a los trabajadores, proporcionando espacios de entretenimiento en las diversas formas de expresión a través del arte y cultura.

Estas actividades tienen como finalidad armonizar el clima laboral de la institución, lograr el bienestar laboral y social e incentivar la identidad cultural con la Región Callao a través del esparcimiento sano, recreación e integración

Dado que el clima laboral refiere la existencia de un ambiente percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, por ello en el transcurso del año, este programa tendrá en cuenta las emociones y percepciones de los servidores del Gobierno Regional del Callao, el cual está relacionado con la motivación y el reconocimiento laboral hacia los empleados.

Los funcionarios y líderes de la entidad comprenden la importancia del reconocimiento laboral, a través de la valoración de las buenas acciones individuales de los trabajadores, provocando una reacción en cadena de competencia sana entre compañeros, redundando en una institución con los mejores resultados de servicio en términos de rentabilidad y eficacia.

Este programa va diseñar un programa de reconocimiento de diversas índoles como buenas ideas, calidad en el servicio, puntualidad, mejor compañero de trabajo, etc.

Para tal fin se comprenderá el desarrollo de las siguientes actividades:  
Talleres presenciales y virtuales de nuevas formas de liderazgo en un contexto virtual:  
Se trabajarán habilidades sociales con las Gerencias y/o Jefaturas, para poder ejercer un liderazgo asertivo.

#### **10.2.2. PROGRAMA DE COMUNICACIÓN INTERNA EFICIENTE Y ASERTIVA**

El presente programa va instalar sistemas didácticos que logren una comunicación interna fluida y transparente al alcance de toda la organización a través de dos mecanismos:

- Medios de comunicación accesibles para toda la organización como los correos corporativos, chats internos, intranet, whatsapp grupal donde la información sea oficial y de primera mano.
- Difusión masiva de los eventos corporativos y toda información oficial del Gobierno Regional del Callao.

### **10.3 GÉNERO, INCLUSIÓN, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS SOCIALES, CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL**

#### **10.3.1 PROMOCIÓN DE INCLUSIÓN, INTERCULTURALIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO**

Con el objetivo de garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía e impedir la discriminación dentro del ámbito laboral como también empoderar al servidor (a) en todas las esferas de su vida, pública y privada, pretendiendo la plena igualdad, se llevará a cabo el desarrollo de programas con enfoque de igualdad de género con el propósito de culturizar y erradicar la desigualdad de oportunidades.

Las brechas sociales están en todos los ámbitos y las diferencias no solo son de género, de estado físico sino también el cultural, donde la intolerancia es una actitud muy común en estos tiempos por ello, este programa está enfocado en minimizar las desigualdades, pudiendo así aportar en el cierre de brechas sociales dentro de esta entidad.

- Las actividades tendrán un desarrollo práctico- teórico basadas en:
- Respeto a las normas del estado y sus políticas públicas en temas inclusivos
- Garantizar la inclusión a través de la implementación de políticas internas de la entidad.
- Difusión y concientización en términos inclusivos para toda la entidad.

### **10.4 PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **10.4.1 PROGRAMA MI SEGURIDAD ES MI SALUD**

El presente programa tiene la finalidad de asegurar que los trabajadores tengan condiciones laborales adecuadas, sin amenazas de perjudicar su salud para ello se va tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Continuar los lineamientos de prevención e intervención del Covid-19, en coordinación con el medico ocupacional, tópico de enfermería y el Comité SST.
- Apoyo al comité SST en la difusión y concientización de cultura preventiva de SST.
- Apoyo en el cumplimiento de todo el proceso de salubridad y seguridad.
- Apoyo en el cumplimiento de las cuatro capacitaciones en temas relacionados a SST.
- Mantener el seguimiento clínico preventivo al personal grupo de riesgo, gestantes y lactantes en coordinación con el profesional de la salud de la institución

#### **10.4.2 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL (FISICO Y MENTAL)**

La salud física y mental, ambas son un componente integral y esencial de la salud. La propia definición de la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2005) considera a la salud mental como algo más que la ausencia de la enfermedad; es un estado de bienestar en el que la persona se realiza y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad (Herman, Saxena y Moodie, 2005). Para eso el programa debe tener alcance a toda la entidad, a través de las siguientes líneas de acción en coordinación con tópico de enfermería:



- Campañas medicas preventivas (densitometría ósea, oncológicas, planificación familiar, salud dental, salud visual y salud mental) que permitan a los trabajadores acceder a tiempo al diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y mejora en la calidad de su salud física y mental.
- Apoyo psicológico con la finalidad de brindar soporte emocional profesional.
- Actividades de estilo de vida saludable como bailoterapia, concursos nutricionales, etc.
- Realizar convenios corporativos con las empresas prestadoras de salud – EPS, el MINSA y ESSALUD con el fin de desarrollar actividades de ergonomía, chequeos preventivos de salud (oncológico y nutricional), campañas de vacunación, campañas oftalmológicas, y dental.
- Brindar información de salud preventiva a los trabajadores, de manera que contribuya en la precaución, tratamiento y rehabilitación de enfermedades comunes y laborales, a través de charlas sobre planificación familiar, oncológica, nutrición, enfermedades laborales, descartes médicos y otros.

## 10 METODOLOGÍA

La metodología desarrollada contempla el uso de técnicas sociales, tales como: entrevistas, observaciones, encuestas, visitas domiciliarias, visitas hospitalarias, gestiones, coordinaciones institucionales, entre otros.

La comunicación clara y directa es una herramienta clave para el logro y éxito de los objetivos de bienestar social. Aplicar la retroalimentación en los resultados de cada actividad programada va permitir que los objetivos alcancen niveles más altos de satisfacción.

Los servidores (a) públicos son los actores principales en todos los procesos de la organización por ello el método participativo es indispensable para obtener información, identificar necesidades, estudiar el clima laboral, planear actividades y programas de bienestar social.

El Área de Bienestar Social deberá realizar la planificación, programación, ejecución, evaluación y seguimiento a los programas y actividades en ejecución, a fin de verificar la eficacia de estos, y, de ser el caso analizar su modificación o continuidad.

## 11 FINANCIAMIENTO

Las actividades contenidas en el presente Plan van a ser financiadas con recursos del Gobierno Regional del Callao, en el marco de la normativa vigente y a disponibilidad presupuestal para el año 2023.

## 12 PROGRAMACION DE ACTIVIDADES

El presente documento contiene actividades de bienestar social que van hacer desarrolladas durante el año fiscal 2023, las que se vinculan al cumplimiento del objetivo general y de los objetivos específicos orientados en cuatro enfoques las que se consignan a continuación:

1. Desarrollo de capacidades
2. Cultura y Clima Organizacional
3. Promoción de la inclusión y cierre de brechas sociales
4. Promoción de la salud integral.



**OBJETIVO N° 1: DESARROLLAR LAS CAPACIDADES SOCIO – LABORALES DE LOS SERVIDORES, CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA Y LOGRAR EL BIENESTAR PERSONAL Y PROFESIONAL.**

ENFOQUE	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCION	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
DESARROLLO DE CAPACIDADES (HABILIDADES Y COMPETENCIAS)	Sesiones de coaching individual y grupal	Realizar sesiones de coaching que ayuden al trabajador a lograr sus metas personales, el manejo y superación del estrés y fatiga laboral	Personal Coach, logística complementaria, coffee break y sorteos de participación	Mensual
DESARROLLO DE CAPACIDADES (HABILIDADES Y COMPETENCIAS)	Diagnóstico de desempeño laboral	Evaluación de sus competencias, habilidades blandas y duras.	Personal especializado en desempeño laboral y coordinar con el área de capacitaciones	Semestral
DESARROLLO DE CAPACIDADES (HABILIDADES Y COMPETENCIAS)	Talleres didácticos y dinámicos para cada área	Desarrollar Módulo I: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Empatía y flexibilidad</li> </ul> Desarrollar Módulo II: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo de grupo – focus group.</li> <li>• Impulsar el auto liderazgo</li> <li>• Cambio de roles</li> </ul>	Capacitadores, material logístico necesario, coffee break y sorteos de participación	Trimestral
DESARROLLO DE CAPACIDADES (HABILIDADES Y COMPETENCIAS)	Uso de nuevas herramientas de trabajo	Se realizarán talleres para el correcto uso de las herramientas tecnológicas (sistemas informáticos, herramientas de planificación, supervisión y gestión de equipos) que permitirán a los colaboradores desarrollar un adecuado trabajo remoto, presencial y semipresencial.	Capacitadores, material logístico necesario, coffee break y sorteos de participación	Trimestral
DESARROLLO DE CAPACIDADES (HABILIDADES Y COMPETENCIAS)	Nuevos procedimientos de desenvolvimiento en el trabajo	Se brindará instructivos a todos los funcionarios públicos de la institución sobre las nuevas formas de organización en el trabajo post-covid y protocolos de bioseguridad vigente dentro de las instalaciones de la institución.	Capacitadores, material logístico necesario, coffee break y sorteos de participación	Trimestral

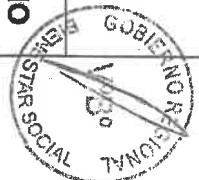


<b>DESARROLLO DE CAPACIDADES (HABILIDADES Y COMPETENCIAS)</b>	Talleres virtuales de nuevas formas de liderazgo en un contexto virtual	Se realizarán talleres con las distintas jefaturas para trabajar habilidades sociales y el uso de herramientas sostenibles de liderazgo y auto liderazgo	Capacitadores, material logístico necesario, coffee break y sorteos de participación	Trimestral
---	---	--	--	------------

**OBJETIVO N° 2: FIDELIZACIÓN CON LA CULTURA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL.**

LINEA DE ACCION	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCION	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
<b>CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Beneficios: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maternidad</li> <li>• Paternidad</li> <li>• Enfermedad</li> <li>• Lactancia</li> <li>• Uso de lactarios</li> <li>• Licencias</li> </ul>	Vigilar el correcto estado de los lactarios en coordinación con tópicos de enfermería. Capacitación a las beneficiarias y brindar orientación a los trabajadores sobre la normatividad de licencias de paternidad, maternidad, lactancia y de enfermedad.	Capacitadores, material logístico necesario, coffee break y sorteos de participación.	Trimestral
<b>CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Campeonatos deportivos y lúdicos	Campeonato deportivos (varones, damas y mixto): fútbol, vóley, ajedrez en sus diversas categorías	Premios, obsequios, refrigerios, servicio de Catering, material logístico, árbitros.	Según fecha del evento
<b>CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Concursos de integración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concurso de impacto medio ambiental.</li> <li>• Concurso fiestas patrias</li> <li>• Concurso día de la canción criolla.</li> <li>• Concurso navideño</li> </ul>	Premios, obsequios, refrigerios, servicio de Catering, material logístico, árbitros.	Según fecha del evento
<b>CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Eventos institucionales	Se llevará a cabo los eventos corporativos durante todo el año de acuerdo al calendario de la organización: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Día de Mujer</li> <li>• Día del trabajador</li> <li>• Día de la Madre</li> <li>• Día de la Secretaria</li> </ul>	Premios, obsequios refrigerios, servicio de Catering, material y otros que demande el área de bienestar social logístico para eventos.	Según fecha del evento

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
 YESSSENIA ERIKA MIRANDA RIEGA  
 FEDATARIO ALTERNO  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
 Reg: 097 Fecha: 7 8 FEB. 2023



YESSSENIA ERIKA MIRANDA RIEGA  
 FEDATARIO ALTERNO  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
 Reg: 047 Fecha:

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día del Padre</li> <li>• Fiestas Patrias</li> <li>• Día del Callao</li> <li>• Fiestas Navideñas</li> </ul>		
<b>CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Reconocimiento laboral	Se premiara el desarrollo y esfuerzo personal de los trabajadores basado en buenas ideas, calidad en el servicio, puntualidad y mejor compañero de trabajo.	Premios, obsequios, refrigerios y otros que demande el área de bienestar social.	Anual
<b>CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Canales Comunicativos abiertos	Se establecerán canales permanentes para resolver duda de los colaboradores y mantenerlos siempre informados sobre los comunicados institucionales.  Mantener activos los canales de comunicación para la recepción de denuncias tipificadas como riesgos psicolaborales (Hostigamiento Sexual Laboral, hostigamiento laboral), carga mental, carga de trabajo, entre otros.	Personal especialidades en sistemas de la información	Permanente

**OBJETIVO N° 3: PROMOVER LA INCLUSIÓN SOCIAL COMO PARTE DE LAS POLÍTICAS INTERNAS DE LA ORGANIZACIÓN HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS SOCIALES**

LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCIÓN	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
<b>INCLUSIÓN, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS SOCIALES</b>	Día de la mujer 08 de marzo	Reconocer el importante rol de la mujer en nuestra sociedad y en el ámbito laboral a través de realización un evento virtual o presencial.	Premios , obsequios refrigerios, servicio de Catering, material y otros que demande el área de bienestar social logístico para eventos	Anual
<b>INCLUSIÓN, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS</b>	Ley N° 28983 y normativas complementarias vigentes	Difundir la ley N° 28983 y las normativas vigentes de la equidad de género en todos los espacios sociales a través de caminatas, medios de difusión institucional	Premios , obsequios refrigerios, servicio de Catering, material y otros que demande el área de bienestar social	Trimestral





<b>SOCIALES</b>			y conversatorios grupales por áreas de trabajo.	logístico para eventos	
<b>INCLUSIÓN, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS SOCIALES</b>	Canales de atención sobre violencia familiar y de genero	Canalizar las denuncias de violencia familiar y de genero a través del área de bienestar social	Capacitadores y material logístico.	Permanente	
<b>INCLUSIÓN, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS SOCIALES</b>	Día nacional de la persona con discapacidad	Conferencia Institucional sobre el día de la persona con discapacidad presencial y virtual	Capacitadores , premios , obsequios refrigerios, servicio de Catering, material y otros que demande el área de bienestar social logístico para eventos	16 de octubre	
<b>INCLUSIÓN, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS SOCIALES</b>	Festejando nuestras raíces	Concursos de revalorización de nuestra cultura oriunda a través de grupo de bailes , canto y platos típicos	Premios , obsequios refrigerios, servicio de Catering, material y otros que demande el área de bienestar social logístico para eventos	Del 21 al 28 de junio	

**OBJETIVO N° 4: PROMOCIONAR LA SALUD INTEGRAL DESDE UNA PERSPECTIVA PREVENTIVA Y CURATIVA EN BENEFICIO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES.**

<b>LÍNEA DE ACCIÓN</b>	<b>ACTIVIDAD DE BIENESTAR</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>PRINCIPALES RECURSOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<b>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</b>	Condiciones laborales	Apoyar al área de RRHH y Seguridad y Salud en el trabajo verificando los riesgos y condiciones de trabajo basado en ventilación, orden y limpieza.	Supervisión de la distribución de productos de bioseguridad	Semanal
<b>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</b>	Seguimiento clínico	Realizar acompañamiento, orientación y seguimiento clínico en coordinación con tópico de enfermería: Grupos de riesgo, casos sospechosos y positivo Covid-19.	Matrices de seguimiento con formularios Google, llamadas telefónicas, ficha de sintomatología	Permanente



<p><b>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</b></p>	<p>Actividades de ergonomía y pausas activas</p>	<p>Se apoya en las actividades ergonómicas y pausa activas dirigido a las áreas de la organización en coordinación con las áreas especializadas.</p>	<p>Personal especializado y material logístico que demande</p>	<p>Mensual</p>
<p><b>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</b></p>	<p>Canales informativos sobre la prevención del covid-19 y otros</p>	<p>Crear canales de comunicación permanentes para la difusión de las medidas preventivas del Covid-19 y otros en coordinación con tópico de enfermería:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar boletines, trípticos, flyer para mantener informado al personal sobre el Covid 19.</li> <li>• Colocar carteles con los nuevos números de aforos en cada ambiente, de tal modo que se evite el contacto frontal entre los/as servidores/as civiles.</li> <li>• Utilizar material gráfico que ilustre el uso y desecho correcto de los EPP, el correcto lavado de manos o uso del alcohol en gel, así como mensajes que refuercen la importancia de la identificación temprana de síntomas vinculados con el COVID-19.</li> <li>• Mantener activos los canales de comunicación (buzones virtuales, canales telefónicos, entre otros canales virtuales) para recibir consultas y emitir recomendaciones que permitan mantener y mejorar la seguridad, la higiene y proteger la salud física y psicológica durante los periodos de aislamiento social u otras situaciones generadas durante la emergencia sanitaria.</li> </ul>	<p>Medios de difusión comunicativa y material logístico que demande</p>	<p>Permanente</p>
<p><b>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</b></p>	<p>Charlas de estilos de vida saludable, autocuidado de la salud en coordinación con tópico de enfermería</p>	<p>Ejecutar charlas sobre estilo de vida saludable:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de enfermedades, combatir los factores de riesgo y hábitos poco saludables.</li> <li>• Dar a conocer el impacto y las consecuencias de una inadecuada nutrición y brindar alternativas para mejorar el estado de salud.</li> </ul>	<p>Coordinación y Convenios con EPS Centros de Salud del MINSA, Clínicas de Salud Privados, centros odontológicos y</p>	<p>Mensual</p>



			<p>Oftalmológicos. Material logístico y refrigerio.</p> <p>Convenios de Salud con EPS                  Centros de Salud del MINSA</p> <p>Clinicas de Salud Privados, centros Odontológicos Y Oftalmológicos, material logístico y refrigerio.</p>	<p>Realizar el diagnóstico oportuno de hallazgo de enfermedades en proceso y /u ocupacionales propias del desarrollo de las actividades en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar campañas medicas preventivas; oftalmológica, nutricional, oncológica.</li> <li>Mantener en estado óptimo los espacios para el desarrollo de campañas</li> </ul>	<p>Chequeos médicos preventivos anuales, Campañas de vacunación, campañas medicas preventivas en coordinación con tópico de enfermería</p>	<p>Convenios con EPS                  Centros de Salud del MINSA</p> <p>Clinicas de Salud Privados, centros Odontológicos Y Oftalmológicos, material logístico y refrigerio</p>	<p>Brindar charlas que permitan mantener informados sobre primeros auxilios e identificación de riegos clínicos y salud integral de la persona.</p> <p>Temas: reanimación cardiopulmonar y obstrucción de vía aérea, colesterol, dolores articulares, nutrición en el trabajo, salud ocupacional y ergonomía, estrés y depresión, prevención de accidentes de trabajo, entre otros.</p>	<p>Charlas educativas en coordinación con tópico de enfermería</p>	<p>Instructores e indumentaria necesaria para las pausas activas. material logístico y refrigerio</p>	<p>El baile es una disciplina que promueve la distensión en los colaboradores</p>	<p>Bailo terapia</p>	<p>Materiales logísticos</p>	<p>Inspeccionar el buen estado de salubridad del ambiente del comedor.</p> <p>En caso que se habilite un concesionario de alimentos se llevara a cabo la supervisión de calidad del servicio y las áreas de dispensación, almacén, despacho y refrigeración.</p>	<p>Inspección de salubridad del comedor</p>	<p>De acuerdo a los casos</p>	<p>Material logístico, movilidad , etc.</p>	<p>Seguimiento al trabajador enfermo ante cualquier contingencia y gestantes.</p>
<p><b>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</b></p>	<p><b>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</b></p>		<p>Trimestral</p>	<p>Permanente</p>		<p>Trimestral</p>	<p>Trimestral</p>		<p>Trimestral</p>	<p>De acuerdo a los casos</p>							



		de gestación, parto y nacimiento del lactante. <ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitar la documentación médica para justificar su inasistencia al trabajo.</li> </ul>	
<b>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</b>	Asistencia y soporte de la salud mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar acompañamiento, orientación y seguimiento a casos de salud mental.</li> <li>Realizar sesión de terapias para casos que demanden previa evaluación.</li> </ul>	Personal que brinde soporte psicológico y material logístico
<b>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</b>	Asistencia médica por emergencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derivar con el medico ocupacional los casos que requiera alta médica para reincorporarse al trabajo.</li> <li>Orientar y acompañar a la familia del colaborador enfermo hospitalizado en cuanto a trámites hospitalarios.</li> </ul>	Material logístico, medios de comunicación

**14 EVALUACIÓN**

La evaluación del Plan de Bienestar Social 2023 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo:

**INDICADORES DE EFICACIA:**

Teniendo en cuenta que eficaz tiene que ver con "hacer efectivo un intento o propósito", los indicadores de eficacia están relacionados en la consecución de tareas y/o trabajos. Por ejemplo, % de cumplimiento de las acciones programadas en el plan de bienestar social.

**EFICACIA = Cumplimiento de Actividades**

*Indicador* = Numero de actividades ejecutadas  
 -----  
 Número de actividades programadas en la institución  
  
*Indicador* = Numero de actividades sin costo ejecutadas  
 -----  
 Número de actividades sin costo programadas



**INDICADORES DE EFICIENCIA:**

Miden cómo se han invertido los recursos, o de otra forma miden cómo hacemos las cosas "bien" (consecución de tareas y/o trabajos) con los recursos disponibles (humanos, materiales y de tiempo).

Eficiencia tiene que ver con la actitud y la capacidad de la organización para llevar a cabo un trabajo o una tarea con el mínimo gasto de recursos.

EFICIENCIA = Promedio de funcionarios beneficiados por las actividades

*Indicador* = Numero de funcionarios participantes en las actividades del presente plan

-----  
Número de funcionarios inscritos en las actividades

**INDICADORES DE EFECTIVIDAD:**

.Miden la extensión con que los programas consiguen los objetivos fijados, y por lo tanto serán la operatividad de los objetivos específicos de nuestras actuaciones.

EFECTIVIDAD = Nivel de impacto en el bienestar organizacional y familiar

% de satisfacción de las actividades realizadas a nivel organizacional

% de satisfacción de las actividades realizadas a nivel personal y/o familiar

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
YESSSENIA ERIKA MIRANDA RIEGA  
FEDATARIO ALTERNO  
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
Reg.: 097 Fecha: 2.8.FEB.2023

