

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

CARLOS ALBERTO ARIAS MARTINEZ
FEDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Reg 100 Fecha: 02 ABR. 2024



Resolución Gerencial General Regional N°078- 2024-Gobierno Regional del Callao-GGR

Callao, 02 ABR. 2024

EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO:

VISTOS:

El informe N° 002663-2023-GRC/ORH, de fecha 08 de enero de 2024, de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe N° 000025-2024-GRC/GA, de fecha 17 de enero de 2024, de la Gerencia de Administración; el Memorando N° 000727-2024-GRC/GRPPYAT, de fecha 21 de febrero de 2024, de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial; el Memorando N° 000301-2024-GRC/SCR, de fecha 19 de marzo de 2024, de la Secretaría del Consejo Regional; el Informe N° 000098-2024-GRC/GA de fecha 26 de marzo de 2024, de la Gerencia de Administración; el Informe N° 000263-2024-GRC/GAJ de fecha 01 de abril de 2024; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 191° de la Constitución Política del Perú, establece: "Los gobiernos regionales tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia (...)";

Que, el Artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias, señala: "Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia (...)";

Que, con Ordenanza Regional N° 000001 de fecha 26 de enero de 2018, se aprobó el Nuevo Texto Único Ordenado TUO del Reglamento de Organización y Funciones ROF 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, el Artículo 17° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, dispone 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, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238- 2014-SERVIR-PE de fecha 10 de noviembre de 2014, formaliza



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

CARLOS ALBERTO ARIAS MARTINEZ
FEDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
RSE: 100 Fecha: 07 ABR. 2024



078

la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", donde 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; considerando entre los procesos de este subsistema, al de "Bienestar Social" y "Clima Organizacional";

Que, mediante Informe N° 002663-2023-GRC/ORH, de fecha 08 de enero de 2024, la Oficina de Recursos Humanos, presenta a la Gerencia de Administración el proyecto del "Plan de Trabajo Anual de Actividades de Bienestar Social para el año 2024" 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, fomentando un agradable clima laboral que propicia actitudes individuales y colectivas orientadas al mejoramiento laboral, así como fortalecer la integración entre los servidores y equipos de trabajo;

Que, con Informe N° 000025-2024-GRC/GA de fecha 17 de enero de 2024, la Gerencia de Administración remite los actuados a la Gerencia General Regional, concluyendo: "Plan de Trabajo Anual de Actividades de Bienestar Social para el año 2024-Gobierno Regional del Callao", se vincula a la Actividad Operativa del POI AOI00122800078 PROGRAMACIÓN Y DESARROLLO DE EVENTOS DE BIENESTAR SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO de la Oficina de Recursos Humanos, el mismo que se articula al 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";

Que, con Memorando N° 000727-2024-GRC/GRPPYAT de fecha 21 de febrero de 2024, la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, acompaña el Informe N° 000062-2024-GRC/OP de fecha 14 de febrero de 2024, de la Oficina de Planificación, la que entre sus conclusiones indica: "4.1 El Plan de Trabajo Anual de Actividades de Bienestar Social para el año 2024-Gobierno Regional del Callao se vincula con la actividad operativa: Programación y Desarrollo de Eventos de Bienestar Social para los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, programada en el Plan Operativo Institucional 2024 de la Oficina de Recursos Humanos, de acuerdo al literal b) del numeral 3.1 del presente Informe (...)";

Que, el Plan de Trabajo Anual de Actividades de Bienestar Social para el año 2024, constituye un instrumento de gestión necesario para la adecuada administración del recurso humano de la Entidad, que propende al mejoramiento de las condiciones laborales y personales de los servidores públicos, acorde con la normatividad vigente, lo que redundará al logro de los objetivos institucionales;

Que, de acuerdo con lo establecido en el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM: "Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente";





Que, con Memorando N° 000301-2024-GRC/SCR de fecha 19 de marzo de 2024, la Secretaría del Consejo Regional, informa a la Gerencia General Regional conforme a lo señalado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil y, en el marco de lo establecido en el literal i) del Artículo IV del Reglamento del Servicio Civil y, en el marco de lo establecido en el literal i) del Artículo IV del Reglamento del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, lo idóneo es que el Plan de Trabajo Anual de Actividades de Bienestar Social para el año 2024 del Gobierno Regional del Callao sea suscrita por la máxima autoridad administrativa, esto es, la Gerencia General Regional;

Que, con Informe N° 000098-2024-GRC/GA de fecha 26 de marzo de 2024, la Gerencia de Administración remite a la Gerencia General Regional el Informe N° 000555-2024-GRC/ORH de fecha 21 de marzo de 2024, de la Oficina de Recursos Humanos, quien remite el proyecto de Resolución Gerencial General Regional, para la prosecución del trámite correspondiente en concordancia con lo indicado por la Secretaría del Consejo Regional;

Que, con Informe N° 000263-2024-GRC/GAJ de fecha 01 de abril de 2024, la Gerencia de Asesoría Jurídica, teniendo en consideración lo expuesto por la Secretaría del Consejo Regional y lo informado por la Gerencia de Administración, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 7, del Artículo 41° del Nuevo Texto Único Ordenado TUO del Reglamento de Organización y Funciones ROF del Gobierno Regional del Callao, procede a visar el proyecto de Resolución Gerencial General Regional, remitido por la Gerencia de Administración, que resuelve aprobar el "Plan de Trabajo Anual de Actividades de Bienestar Social para el año 2024", para los servidores de la Unidad Ejecutora 1028: Región Callao, del Gobierno Regional del Callao, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución, ratificándose en lo que corresponde del Informe N° 000174-2024-GRC/GAJ de fecha 27 de febrero de 2024;

Que, estando a lo expuesto, de conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE; y contando con la visación de la Oficina de Recursos Humanos, de la Gerencia de Administración, de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial y de la Gerencia de Asesoría Jurídica del Gobierno Regional del Callao;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR el "Plan de Trabajo Anual de Actividades de Bienestar Social para el año 2024" 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 SEGUNDO. - 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 TERCERO. - ENCARGAR a la Oficina de Trámite Documentario y Archivo,





078

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

CARLOS ALBERTO ARIAS MARTINEZ
FEDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Reg 100 Fecha: 0-2-ABR. 2024

cumpla con notificar debidamente la presente Resolución a las diferentes dependencias del Gobierno Regional del Callao.



ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Gobierno Regional del Callao.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Abog. JOSE CARLOS FERNANDEZ GAMARRA
GERENTE GENERAL REGIONAL (e)





**GOBIERNO
REGIONAL
DEL CALLAO**



**GOBIERNO
REGIONAL
CALLAO**

Firmado digitalmente por:
CHAMOCHEMBI HINOSTROZA
Carlos Hector PAU 20855703564 hord
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08.01.2024 15:14:50 -05:00

2024

Oficina de Recursos Humanos
Gerencia de Administración



**PLAN DE TRABAJO
ANUAL DE ACTIVIDADES
DE BIENESTAR SOCIAL**

**Plan de Trabajo Anual de Actividades de
Bienestar Social 2024**
Gobierno Regional del Callao



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

CARLOS ALBERTO ARIAS MARTINEZ
FEDATARIO ALTERNO

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Reg 100 Fecha: 02-ABR. 2024

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
I. JUSTIFICACIÓN	6
II. EJES DE INTERVENCIÓN	9
III. MISIÓN	10
IV. VISIÓN	10
V. MARCO NORMATIVO REFERENCIAL	11
VI. OBJETIVOS	15
VII. ALCANCE	16
VIII. RESPONSABILIDADES	16
IX. PROGRAMAS	16
9.1 Desarrollo de Capacidades (Habilidades y Competencias)	16
9.2 Cultura y Clima Organizacional - Integridad y Ética	17
9.3 Género, Inclusión, Participación y Cierre de Brechas Sociales, Cultura Y Clima Organizacional	18
9.4 Promoción de la Salud Integral, Seguridad y Salud en el Trabajo	19
X. METODOLOGÍA	20
XI. FINANCIAMIENTO	21
XII. PROGRAMACION DE ACTIVIDADES	21
XIII. EVALUACIÓN	30



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.

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 2024" 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 2024, 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".



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

CA
CARLOS ALBERTO ARIAS MARTÍNEZ
FEDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Reg. 100 Fecha: 0-2-ABR. 2024

CARLOS ALBERTO ARIAS MARTINEZ
FEDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Reg 100. Fecha: 02 ABR. 2024

I. 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, genero, 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 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, integración y ética, en ese sentido los servidores 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



02-ABR. 2024

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.

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.

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 y otros virus, 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, dicha ley tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, de agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, para ello se va establecer actividades para el cuidado de la salud de índole preventivo, promocional y de intervención.

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 servidores(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.



02 ABR. 2024

La Entidad no solo debe atender al servidor, 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.

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.

II. EJES DE INTERVENCIÓN

2.1 Desarrollo de Capacidades (Habilidades y Competencias)

- 2.1.1 Potenciar habilidades y competencias sociolaborales.
- 2.1.2 Entrenar las nuevas formas de trabajo y de adaptabilidad a la tecnología e innovación.
- 2.1.3 Impulsar el liderazgo y autoliderazgo.

2.2 Cultura y Clima Organizacional

- 2.2.1 Fidelización con la cultura y mejora del clima organizacional.
- 2.2.2 Impulsar una comunicación interna, transparente y asertiva.
- 2.2.3 Fomentar y aplicar las disposiciones normativas en beneficio de los servidores.

2.3 Género, Inclusión, Participación y Cierre de Brechas Sociales

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



2.4 Promoción de la Salud Integral, Seguridad y Salud en el Trabajo

- 2.4.1 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/res públicos del Gobierno Regional del Callao.
- 2.4.2 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.
- 2.4.3 Implementación, funcionamiento y supervisión de los lactarios dentro de nuestra entidad, contando con más de 20 servidoras públicas en edad fértil, brindándoles facilidades durante el horario de labores, para que las madres trabajadoras puedan extraer y conservar leche materna.
- 2.4.4 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.
- 2.4.5 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
- 2.4.6 Realizar estudios socio económico y acompañamiento del Servidor Público, a fin de determinar sus necesidades a través de programas y convenios.

III. 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.

IV. 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 modo 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

5.2 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 Gobierno 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.



CARLOS FUENTE CRISTIAN MARTINEZ
100 0-2 ABR. 2024

j. Ley de Protección a la Igualdad de Género

La Ley N. ° 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 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

La ley N. ° 27942 tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

l. Ley N. ° 30364 para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

La presente Ley tiene como objeto prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales y contra los integrantes del grupo familiar.

m. Ley general de discapacidad

La Ley N. ° 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.

n. 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.

o. 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.



p. 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. ° 339-MINSA/DIGIESP-2023, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición al SARS CoV2.

q. 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.

r. 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.

s. Política Nacional de Igualdad de Género

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.

5.3 Marco Normativo frente al Covid-19

Resolución Ministerial N. ° 031-2023-MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa N. ° 339-MINSA/DIGIESP-2023, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición al SARS CoV2.



VI. OBJETIVOS

CARLOS ALBERTO ARIAS MARTINEZ
SECRETARIO ALTERNATIVO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
R01: 100 - 02. ABR. 2024

6.1 Objetivo General:

Promover el desarrollo de las capacidades socio laborales de los servidores con la finalidad de mejorar la calidad de vida y lograr el bienestar personal y profesional contribuyendo al incremento de los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del colaborador con el servicio que brinda el Gobierno Regional del Callao.

6.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar las capacidades sociolaborales 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, fidelizando la cultura y el clima organizacional.
- Fortalecer la integración, confraternidad, identidad y el compromiso de los servidores, mediante actividades de promoción de la salud, deportiva, recreativa y cultural de reconocimiento en los servidores.
- Potenciar habilidades y competencias socio-laborales
- Entrenar las nuevas formas de trabajo y de adaptabilidad a la tecnología de innovación.
- 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.
- Promover la participación e inclusión de los servidores/as con habilidades especiales.
- Fomentar y aplicar las disposiciones normativas en beneficio de los servidores
- Promover la participación de los servidores/as y sus familias con diversidad cultural desde una perspectiva de género.
- Promocionar la salud integral desde una perspectiva preventiva y curativa en beneficio de la calidad de vida de los trabajadores.
- 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.
- 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.
- Promover y supervisar el funcionamiento de los lactarios dentro de nuestra Entidad.
- Brindar orientación y atención individualizada a los servidores sobre temas seguros personales y casos sociales, buscando generar el bienestar social tanto en su entorno familiar como en lo laboral.
- Garantizar las gestiones respectivas para que el servidor o familiar pueda cobrar el subsidio o beneficio correspondiente al seguro de salud o de vida ley, en los plazos pertinentes.
- Propiciar la integración del grupo familiar del servidor, como el principal soporte para su desarrollo personal y laboral.



- Fortalecer la integración, confraternidad, identidad y el compromiso de los servidores, mediante actividades de promoción de la salud, deportiva, recreativa y cultural de reconocimiento en los servidores.
- Desarrollar programas de prevención y de promoción de la salud en los servidores del Gobierno Regional del Callao a través de campañas de salud física y mental de los Servidores/ras Públicos del Gobierno Regional del Callao, a través de la coordinación con entidades públicas y privadas.

VII. ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual de actividades de Bienestar Social para el año 2024, se desarrollará 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 el presente Plan de trabajo anual de las actividades de Bienestar Social.

IX. PROGRAMAS

9.1 Desarrollo de Capacidades (Habilidades y Competencias)

9.1.1 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.



9.1.2 Programa de Crecimiento laboral y de adaptabilidad a las nuevas tendencias tecnológicas 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.

En la actualidad con la llegada de la inteligencia artificial, los procesos de Recursos humanos y bienestar social, van a automatizarse gradualmente, esto tiene por objetivo agilizar los procesos, resultados eficientes, tener información actualizada de primera mano, medir resultados con facilidad.

Es preciso mencionar, que mediante Resolución Gerencial General Regional N. ° 280-2023- Gobierno Regional del Callao-GGR, de fecha 06 de noviembre 2023, aprueba el Plan de Implantación del Teletrabajo.

9.2 Cultura y Clima Organizacional - Integridad y Ética

9.2.1 Programa de Fidelización con el Clima y Cultura Organizacional

Estas actividades tienen como finalidad armonizar el clima laboral de la Entidad, lograr el bienestar laboral y social; asimismo, incentivar la identidad cultural con el Gobierno Regional del Callao a través del esparcimiento sano, recreación, integración, valoración y reconocimiento laboral hacia los servidores.

En ese sentido, el clima laboral debe ser 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.

Asimismo, se requiere desarrollar una identidad institucional basada en la integridad y la ética en la función administrativa, promoviendo que la integridad y la ética sean los pilares de la cultura organizacional en el Gobierno Regional del Callao que conduzca el actuar de todo el personal y sirva de contención y prevención para no tolerar actos de corrupción en la Entidad.

Cabe precisar, que este programa, busca espacios donde se realicen actividades en fechas conmemorativas como:

- Fechas conmemorativas a nivel nacional.
- Fechas conmemorativas a nivel de la región Callao.
- Fechas conmemorativas a nivel institucional.



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

9.2.2 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.
- Visitas a las gerencias y oficinas de manera personalizada.

9.3 Género, Inclusión, Participación y Cierre de Brechas Sociales, Cultura Y Clima Organizacional

9.3.1 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.



R. 70°
0-2 ABR. 2024

9.4 Promoción de la Salud Integral, Seguridad y Salud en el Trabajo

9.4.1 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 y otros virus, en coordinación con el médico 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.
- Programar sesiones de pausas activas a todo el personal especialmente personal que trabaja de manera sedentaria.
- Brindar capacitaciones y talleres en temas de ergonomía.

9.4.2 Promoción y Prevención de la Salud Integral (físico 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 el profesional de salud (Tópico de Enfermería):

- Campañas médicas preventivas (densitometría ósea, oncológicas, planificación familiar, salud dental, salud visual, salud mental y otros) 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, ESSALUD y otras entidades, con el fin de desarrollar actividades de ergonomía, chequeos preventivos de salud (oncológico, nutricional, etc.), campañas de vacunación, campañas oftalmológicas, dental y otros.
- 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.



9.4.3 Programa de Trabajo Social y Calidad de Vida

Este programa esta direccionado a orientar, asesorar y apoyar a los servidores sobre diferentes situaciones de salud, atención de casos sociales identificados, en los cuales se utilizarán las técnicas de trabajo social: Entrevistas, orientación, consejería, visitas domiciliarias, según el caso.

Estas actividades están divididas de la siguiente manera:

a. Atención Individual al servidor:

- Orientación y asesoría sobre presentación de descansos médicos y flujo de atención.
- Apoyo y orientación en casos sociales, familiares o dificultades laborales.
- Seguimiento de casos por enfermedad, accidente de trabajo, licencias de paternidad o maternidad, licencia sin goce, licencia por ley, etc.

b. Organización:

- Inducción, gestión, y coordinación charlas informativas que respondan a las necesidades laborales, asimismo como el beneficio del sistema pensionario.

c. Visitas Domiciliarias:

- Se realizará en casos de ausentismo, problemas familiares, urgencias o emergencias Hospitalarias, lo cual conllevará el acompañamiento e Informe Social.

X. METODOLOGÍA

La metodología desarrollada es la de gestión de proyectos de Bienestar y Esparcimiento, la cual contempla la elaboración, definición y sistematización del conjunto de técnicas, métodos y procedimientos que se utilizaran para el desarrollo del presente plan de trabajo, las cuales, se concretizan con 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 proceso 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.





ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
 CARLOS ALBERTO ARIAS MARTINEZ
 FEDATARIO ALTERNO
 GOBIERNO REGIONAL DEL COCLARA
 Reg 100 Fecha: 02 ABR. 2024

OBJETIVO N.º 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				
LINEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCIÓN	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
DESARROLLO DE CAPACIDADES (HABILIDADES Y COMPETENCIAS)	Evaluación de Habilidades Blandas	Identificar las competencias, habilidades blandas.	Personal especializado en desempeño laboral, papelería, útiles de oficina entre otros. Coordinar con el área de capacitaciones	Semestral
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	Trimestral
DESARROLLO DE CAPACIDADES (HABILIDADES Y COMPETENCIAS)	Talleres didácticos y dinámicos para cada área	Desarrollar Módulo I: <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Resolución de conflictos • Comunicación asertiva • Empatía y flexibilidad Desarrollar Módulo II: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de grupo – focus group • Impulsar el auto liderazgo • Cambio de roles 	Capacitadores, material logístico necesario, coffee break y sorteos de participación, entre otros.	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 dentro de las instalaciones de la institución.	Capacitadores, material logístico necesario, coffee break y sorteos de participación	Trimestral
DESARROLLO DE CAPACIDADES (HABILIDADES Y COMPETENCIAS)	Talleres virtuales de nuevas formas de liderazgo y autoliderazgo 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

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

CARLOS ALBERTO ARIAS MARTINEZ
 FEDATARIO ALTERNO
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 Reg. 100

07 ABR. 2024

OBJETIVO N.º 2: FIDELIZACIÓN CON LA CULTURA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL				
LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCIÓN	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	Actividades de Esparcimiento	Campeonatos deportivos (varones, damas y mixto): fútbol, vóley, ajedrez y otros en sus diversas categorías; Gincanas, Juegos lúdicos entre otros.	Premios, merchandising, refrigerios, servicio de Catering, material logístico, árbitros y otros que demande el área usuaria.	Según fecha del evento
CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	Actividades Integradoras	<ul style="list-style-type: none"> • Concurso de impacto medio ambiental. • Concurso fiestas patrias • Concurso día de la canción criolla. • Concurso navideño • Campañas escolares • Mañanas de integración • Paseos • Otros 	Premios, merchandising, refrigerios, servicio de Catering, material logístico, especialista en organización de eventos corporativos y otros que demande el área usuaria.	Según fecha del evento

CARLOS ALBERTO ARIAS MARTINEZ
 FISCALIA ALTERNO
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 ROR 100
 02-ABR. 2024

<p>CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Eventos institucionales</p>	<p>Se llevará a cabo los eventos corporativos durante todo el año de acuerdo al calendario de la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aniversario del Gore Callao • Día de la Amistad • Día de Mujer • Día del Trabajador • Día de la Madre • Día de la Secretaria • Día del Padre • Fiestas Patrias • Día del Callao • Día de la Juventud y la primavera • Día de la Canción Criolla • Fiestas Navideñas 	<p>Premios, merchandising, obsequios refrigerios, servicio de Catering, material logístico y otros que demande el área usuaria.</p>	<p>Según fecha del evento</p>
<p>CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Reconocimiento laboral</p>	<p>Se premiará el desarrollo y esfuerzo personal de los trabajadores basado en buenas ideas, tiempo de servicio, calidad en el servicio, puntualidad, mejor compañero de trabajo, etc.</p> <p>Asimismo, de manera mensual, se brindará un reconocimiento a los servidores, por la celebración de su onomástico y un saludo virtual a los profesionales por su día.</p>	<p>Premios, obsequios, logística, refrigerios y otros que demande el área usuaria.</p>	<p>Anual</p>
<p>CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Canales Comunicativos abiertos</p>	<p>Se establecerán canales permanentes para resolver duda de los colaboradores y mantenerlos siempre informados sobre los comunicados institucionales.</p> <p>Mantener activos los canales de comunicación para la recepción de denuncias tipificadas como riesgos psi-colaborales (Hostigamiento Sexual Laboral, hostigamiento laboral), carga mental, carga de trabajo, entre otros.</p>	<p>Personal especializado en sistemas de la información</p>	<p>Permanente</p>





OBJETIVO N.º 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
INCLUSIÓN, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS SOCIALES	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 logístico y otros que demande el área usuaria.	Anual
INCLUSIÓN, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS SOCIALES	Ley N.º 28983 y normativas complementarias vigentes	Difundir y sensibilizar la Ley N.º 28983 y las normativas vigentes de la equidad de género en todos los espacios sociales a través de caminatas, medios de difusión institucional y conversatorios grupales por áreas de trabajo.	Premios, obsequios refrigerios, servicio de Catering, material logístico y otros que demande el área usuaria.	Trimestral
INCLUSIÓN, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS SOCIALES	Actividades preventivas en tema de violencia familiar y de genero	Concientizar y Sensibilizar a los trabajadores la no naturalización de la violencia familiar y de genero a través del área de bienestar social Capacitación en Paternidad activa y responsable. Capacitación en Corresponsabilidad familiar.	Capacitadores, merchandising, material logístico y otros que demande el área usuaria.	Permanente
INCLUSIÓN, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS SOCIALES	Ley N.º 27942, ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Impulsar la creación del Comité de Intervención en caso de Hostigamiento Sexual Laboral. Realizar capacitaciones informativas orientadoras sobre la importancia de la Ley N.º 27942.	Capacitadores, merchandising, premios, obsequios refrigerios, servicio de Catering, material logístico y otros que demande el área usuaria.	Semestral

ES COPIA DEL ORIGINAL

CARLOS ALBERTO GARCÍA MARTÍNEZ

N.º 100

0-2-ABR. 2024



<p>INCLUSIÓN, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS SOCIALES</p>	<p>Día Nacional de la Persona con Discapacidad</p>	<p>Conferencia Institucional sobre el día de la persona con discapacidad.</p>	<p>Capacitadores, premios, obsequios refrigerios, servicio de Catering, material logístico y otros que demande el área usuaria.</p>	<p>Anual</p>
<p>INCLUSIÓN, PARTICIPACIÓN Y CIERRE DE BRECHAS SOCIALES</p>	<p>Festejando nuestras raíces</p>	<p>Concursos de revalorización de nuestra cultura oriunda a través de grupo de bailes, canto y platos típicos.</p>	<p>Premios, obsequios refrigerios, servicio de Catering, material logístico y otros que demande el área usuaria.</p>	<p>Anual</p>

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

LINEA DE ACCION	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCIÓN	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maternidad • Paternidad • Enfermedad • Lactancia • Uso de lactarios • Licencias 	<p>Vigilar el correcto estado de los lactarios en coordinación con tópico de enfermería. Capacitación a las beneficiarias y brindar orientación a los trabajadores sobre la normatividad de licencias de paternidad, maternidad, lactancia y de enfermedad.</p>	<p>Capacitadores, material logístico necesario, coffee break y sorteos de participación.</p>	<p>Trimestral</p>
<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</p>	<p>Condiciones laborales</p>	<p>Apoyar al Comité de Seguridad y Salud en el trabajo verificando los riesgos y condiciones de trabajo basado en ventilación, orden y limpieza.</p>	<p>Personal especializado y material logístico que demande</p>	<p>Mensual</p>
<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</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>

CAROLINA MARTINEZ

100

02 ABR. 2024



02-ABR. 2024

<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</p>	<p>Medidas para la prevención del Covid-19 y otras enfermedades</p>	<p>Realizar prevención por medio de charlas ocasionales, medidas de protección (mascarillas, alcohol en gel, etc.), detección de casos positivos y seguimiento posterior a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao.</p>	<p>Personal especializado y material logístico que lo demande</p>	<p>Permanente</p>
<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</p>	<p>Capacitaciones de estilos de vida saludable, autocuidado de la salud en coordinación con tópico de enfermería</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutar capacitaciones, talleres y/o actividades sobre estilos de vida saludable: Prevención de enfermedades, combatir los factores de riesgo y hábitos poco saludables. Dar a conocer el impacto y las consecuencias de una inadecuada nutrición y brindar alternativas para mejorar el estado de salud. Concurso para el mejoramiento de la salud. 	<p>Coordinación y Convenios con EPS Centros de Salud del MINSA, Clínicas de Salud Privados, centros odontológicos y Oftalmológicos. Medios de difusión comunicativa, material logístico que demande y refrigerio.</p>	<p>Trimestral</p>
<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</p>	<p>Chequeos médicos preventivos anuales, Campañas de vacunación, campañas médicas preventivas en coordinación con tópico de enfermería</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar el diagnóstico oportuno de hallazgo de enfermedades en proceso y /u ocupacionales propias del desarrollo de las actividades en el trabajo. Realizar campañas medicas preventivas; oftalmológica, nutricional, oncológica. Mantener en estado óptimo los espacios para el desarrollo de campañas 	<p>Convenios de Salud con EPS, Centros de Salud del MINSA Clínicas de Salud Privados, centros Odontológicos Y Oftalmológicos, material logístico y refrigerio.</p>	<p>Permanente</p>
<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</p>	<p>Charlas educativas en coordinación con tópico de enfermería</p>	<p>Brindar charlas que permitan mantener informados sobre primeros auxilios e identificación de riesgos clínicos y salud integral de la persona. 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>Coordinar con ESSALUD, Convenios con EPS Centros de Salud del MINSA Clínicas de Salud Privados, centros Odontológicos y Oftalmológicos, material logístico y refrigerio</p>	<p>Trimestral</p>



Carlos
CARLOS MARTINEZ CALAS MARTINEZ

100
02 ABR. 2024

<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</p>	<p>Baño terapia</p>	<p>El baile es una disciplina que promueve la distensión en los colaboradores</p>	<p>Instructores e indumentaria necesaria para las pausas activas. material logístico y refrigerio</p>	<p>Permanente</p>
<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</p>	<p>Inspección de salubridad del comedor</p>	<p>Inspeccionar el buen estado de salubridad del ambiente del comedor. En caso que se habilite un concesionario de alimentos se llevará a cabo la supervisión de calidad del servicio y las áreas de dispensación, almacén, despacho y refrigeración.</p>	<p>Materiales logísticos</p>	<p>Trimestral</p>
<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</p>	<p>Seguimiento al trabajador enfermo ante cualquier contingencia y gestantes, en coordinación con el personal de salud del tópico de enfermería.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar acompañamiento, orientación y seguimiento al colaborador que presenta malestar de salud ante las contingencias de enfermedad común, accidente laboral, accidente de tránsito, etc. Seguimiento y acompañamiento clínico y de soporte emocional a la gestante en su proceso de gestación, parto y nacimiento del lactante. Solicitar la documentación médica para justificar su inasistencia al trabajo. 	<p>Material logístico, movilidad, etc.</p>	<p>De acuerdo a los casos</p>
<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</p>	<p>Orientación y Contención Emocional para los Trabajadores del Gobierno Regional del Callao.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar orientación, contención emocional y primeros auxilios psicológicos a los trabajadores. Realizar actividades preventivas en temas relacionados a la salud mental, bienestar laboral, inteligencia emocional en el trabajo. Realizar actividades que identifiquen y prevengan posibles casos de estrés laboral. 	<p>Personal que brinde soporte psicológico y material logístico</p>	<p>De acuerdo a los casos</p>



<p>PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL</p>	<p>Asistencia médica por emergencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derivar con el medico ocupacional y/o personal profesional en medicina, los casos que requiera alta médica para reincorporarse al trabajo. • Orientar y acompañar a la familia del colaborador enfermo hospitalizado en cuanto a trámites hospitalarios. 	<p>Material logístico, medios de comunicación</p>	<p>De acuerdo a los casos</p>
--	---	---	---	-------------------------------

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

[Signature]
 CARLOS MARTINEZ

100
 02-ABR. 2024

Olivia
CAROLINA MARTINEZ
100
02 ABR. 2024

XIII. EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social 2024 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo:

13.1 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

$$\text{INDICADOR} = \frac{\text{Numero de actividades ejecutadas}}{\text{Número de actividades programadas en la institución}}$$

13.2 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

$$\text{INDICADOR} = \frac{\text{Número de servidores beneficiados por el presente plan}}{\text{Presupuesto anual utilizado}}$$

13.3 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.

EFFECTIVIDAD = Nivel de impacto en el bienestar organizacional y familiar

$$\text{INDICADOR} = \frac{\text{Número de funcionarios beneficiados por el presente plan}}{\text{Número de servidores total de la institución}}$$

