

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 012 - 2022

Callao, 13 ENE. 2022



EL GOBERNADOR DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO.

VISTOS:



El informe N° 2157-2021-GRC/GA-ORH de fecha 30 de diciembre de 2021 de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe N° 001-2022-GRC/GA de fecha 04 de enero de 2022, de la Gerencia de Administración y el Informe N° 029-2022-GRC/GAJ de fecha 10 de enero de 2022, 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 sus modificatorias aprobada 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

JOHN CARLOS GONZALEZ ROSAS
FEDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Reg. Fecha: 13 ENE. 2022

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 2022" 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;

De conformidad con lo dispuesto en la ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales; El nuevo Texto Único Ordenado del Reglamento de Organización y Funciones 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";

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR el "*Plan de Trabajo Anual de Actividades de Bienestar Social para el año 2022*" 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.

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.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE.


GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

ABOG. OSCAR JAVIER ZEGARRA GUZMAN
SECRETARIO DEL CONSEJO REGIONAL


GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

DANTE MANDRIOTTI CASTRO
GOBERNADOR

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


JOHN CARLOS GONZALES ROSA
FEDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Reg. N° 000001

1-3-ENE. 2022

2022

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL PARA EL AÑO 2022
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO



ÍNDICE

- I. Introducción
- II. Justificación
- III. Misión
- IV. Visión
- V. Marco normativo referencial
- VI. Objetivos
- VII. Alcance
- VIII. Responsabilidades
- IX. Programas
- X. Metodología
- XI. Financiamiento
- XII. Actividades
- XIII. Programación Anual
- XIV. Evaluación



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALES ROSAS
FEDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Reg. Fecha.....

13 ENE. 2022

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.

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 y desarrollar políticas de personal orientadas a propiciar el mejor desempeño de los trabajadores y el mantenimiento de un adecuado clima laboral.

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, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas del personal; en este sentido; entre los procesos considerados dentro de este subsistema, se encuentra el de “Bienestar Social” y “Clima Organizacional”.

Este proceso de Bienestar Social y Clima Organizacional, hoy en día se encuentra enmarcado en un contexto de grandes cambios por el impacto del COVID-19 colocando sobre la mesa una serie de desafíos para la gestión de recursos humanos en las entidades públicas de nuestro país, como es el acompañamiento que se le debe brindar a los servidores públicos a esta nueva realidad por las formas diferentes de trabajo a los que se vivía antes de la pandemia.

La Resolución Ministerial 1275-2021 MINSA que aprueba la Directiva administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención, y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS –CoV-2, documento que las instituciones deben ponerlo en práctica de manera obligatoria con el propósito de proteger la salud de los servidores (a) y erradicar la propagación del contagio dentro del campo laboral.

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 servidores públicos son de satisfacción laboral.

La satisfacción laboral tiene una relación directa con el mejor desempeño laboral de los servidores(a) es decir mientras se tenga servidores(a) 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



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
JOHN CARLOS GONZALES ROSAS
FEDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Nº..... Fecha:.....

13 ENE. 2022

planifique y ejecute acciones direccionadas a elevar el nivel de bienestar de las personas en sus puestos de trabajo.

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 las niveles del Estado.

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 2022” dirigido a los servidores y servidoras de la Unidad Ejecutora 001.1028: Región Callao, del Gobierno Regional del Callao Sede Central, el que va contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de sus trabajadores en términos de adaptabilidad al cambio provocado por la Covid-19 y de protección a la salud en el contexto covid-19, también fortalecer el clima institucional encaminada a mejorar la satisfacción laboral y fidelización del servidor público hacia el gobierno regional del callao con la perspectiva de promover la igualdad de género en todas sus formas dentro del entorno laboral.

El que se llevara a cabo a través de la implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas y de salud en base a 05 líneas de acción teniendo en cuenta que estas cumplen con los lineamientos institucionales, inmersos en el Plan Estratégico Institucional del 2019 – 2023, 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

JOHN CARLOS GONZALES ROSAS
FEDATARIO ALTERNÓ
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

13 ENF. 2022

control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS –CoV-2, aprobados mediante Resolución Ministerial N°1275-2021 MINSA y por parte de la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de los Lineamientos para la atención a la ciudadanía y el funcionamiento de las entidades del Poder Ejecutivo, durante la vigencia de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19 en el Perú, en el marco del Decreto Supremo N° 008-2020-SA aprobados mediante Resolución Ministerial N° 103-2020-PCM y prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA y esta última N° 025-2021-SA amplía la emergencia sanitaria hasta el 03 de marzo 2022 , El gobierno regional del callao se encuentra cumpliendo este ramillete de normas dictadas por el estado 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(a) son prioridad en todos los ámbitos y espacios.

Para esto se necesita del compromiso de toda la organización empezando por las jefaturas de la entidad.

La salud de muchos servidores(a) públicos se vieron afectadas por el Covid-19 en todos los niveles (bajo, moderado, alto y muy alto), por ello la organización presto mucha atención a esta problemática a través del área de bienestar social, quien hizo el acompañamiento clínico a los servidores(a) y sus familias afectados ya sean sospechosos o confirmado covid-19 también trabaja en la seguridad de los servidores (a) frente al contagio covid-19

Por ello es tan importante que bienestar social sea reforzado para continuar con sus objetivos en la línea de salud pues no solo hay pacientes Covid-19, sino pacientes Pos-Covid que han quedado con secuelas y que desde la ley SST se le brindara acompañamiento clínico. Asimismo, **se va dar cumplimiento al Decreto Supremo N° 168-2021-PCM donde toda persona mayor de 18 años que deseen ingresar a espacios cerrados tienen que presentar su carné físico o virtual que acredite haber completado su vacunación contra la COVID-19, lo que incluye a todo nuestro personal, además de usar mascarilla de manera permanente según Decreto Supremo N° 083-2021-PCM.**

3- Redefinir las estrategias del clima organizacional

En las organizaciones, es momento de fortalecer el ambiente laboral para afrontar los retos venideros, pues las consecuencias de la pandemia siguen materializándose y la amenaza de un rebrote del covid-19 continúa latente.

Durante el 2020, el ambiente de trabajo se ha modificado radicalmente para todas las empresas: por un lado, están las que continuaron operando en sus instalaciones y debieron adoptar múltiples medidas para proteger a sus trabajadores; por el otro, las que suspendieron labores y hoy están adaptándose a la nueva normalidad.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALES ROSAS
FEDATARIO ALTERNIO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

13 ENE. 2022

Pero también está un tercer grupo, conformado por las compañías que pudieron continuar trabajando mediante el home office, con todos los desafíos de operación, comunicación, productividad y bienestar laboral que la distancia les plantea.

Para todos ellos, y las empresas que están por venir, el ambiente laboral se constituye como uno de los principales activos a cuidar, pues solamente así estarán preparadas para superar la crisis y aprovechar las nuevas oportunidades. Las que se lograra a través del fortalecimiento del clima laboral

Una empresa no obtiene un clima laboral armonioso mediante resultados económicos ni intercambios comerciales, sino a través de las actitudes y conductas que fomenta entre sus propios trabajadores y directivos.

Afortunadamente, este principio fundamental no ha cambiado con la crisis sanitaria y económica actual.

Los líderes de las empresas son responsables de reconocer el valor de todos sus colaboradores, quienes constituyen el capital más valioso. Reconocer la labor del servidor público constituye una de las principales fuentes de satisfacción personal y laboral del individuo. Ponerla en práctica favorece tanto al empleado como a la institución ya que el reconocimiento estimula a que los empleados tengan como meta común el éxito de la institución.

La actual emergencia sanitaria añade un argumento más para cuidar la gestión del clima laboral. Y es que los trabajadores necesitan certidumbre y un sentido de protección por parte de sus empresas en tiempos de inestabilidad y duelo.

Los equipos de trabajo requieren acompañamiento por parte de sus líderes o empleadores, para transitar con éxito hacia la llamada "nueva normalidad. Incluso, si la gestión es positiva, pueden aumentar los niveles de compromiso y desempeño del personal.

Para las organizaciones cuidar el talento humano es crucial, ya que esto permite que se tenga el mejor recurso humano y su bienestar ayudará a tener un ambiente laboral efectivo para lograr los objetivos institucionales.

Éstas son algunas claves para lograrlo:

- **Monitorear el clima laboral**
Realizar un diagnóstico para conocer las inquietudes, preocupaciones y expectativas de los trabajadores.
- **Escuchar a todos los colaboradores**
Crear foros o espacios de participación donde todos puedan opinar y ayudar a identificar los problemas de la empresa, así como crear alternativas de solución.
- **Compartir la información**
Socializar las informaciones clave de la compañía, como sus resultados, los retos, los próximos cambios y las expectativas de los líderes.
- **Fortalecer la comunicación**
Implementar los canales más adecuados para cubrir las distintas necesidades de comunicación, tanto para realizar el trabajo como para abrir espacios de escucha. Crear políticas concretas para la colaboración; por ejemplo, que todos mantengan su cámara encendida en las reuniones.
- **Brindar retroalimentación**



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALES ROSAS
FEDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
PRV..... Fecha.....

13 ENE. 2022

Aún entre los colaboradores que cuenten con un perfil ideal para el teletrabajo, la pérdida de enfoque y la desmotivación son amenazas latentes, por ello es necesario que el acompañamiento y la retroalimentación sean constante de parte de los líderes.

4- Incluir el enfoque de igualdad de género

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables tiene como una de sus competencias la promoción y el fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas, 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 servidores públicos que conforman la entidad

La desigualdad de género es un problema que afecta principalmente a las mujeres e influye negativamente en el desarrollo regional y local. Por ello no podemos decir que en el Perú existe un verdadero desarrollo humano y un estado moderno y eficiente, si aún no se ha erradicado con los altos índices de desigualdad de género.

La desigualdad de género es un problema público, porque afecta de manera individual y colectiva a hombres y especialmente a las mujeres, limitándolas en el ejercicio de sus derechos políticos, económicos, sociales, y culturales.

Las políticas públicas pueden mantener o pronunciar las desigualdades de género o ser una herramienta para superarlas. A través de las políticas públicas se deciden los fines y las estrategias de intervención para el logro de la igualdad en un determinado territorio. Es así que el Gobierno Regional del Callao está en toda la obligación de trabajar esta problemática pues es un tema que el Estado lo ha puesto como un enfoque relevante en la actividad pública.

5- El bienestar social y laboral es el objetivo de todos

Las actividades programadas por Bienestar Social ofrecen múltiples ventajas tanto para la organización como para los trabajadores; mayor compromiso, sentido de pertenencia, responsabilidad de los trabajadores hacia su trabajo y desempeño laboral potenciando sus cualidades en beneficio de la institución.

Bienestar Social fundamenta su acción en las diversas problemáticas de tipo social y laboral de nuestros trabajadores quienes forman parte importante en nuestra organización. Por tanto, nuestra labor está orientada como apoyo a las gestiones internas y externas que favorezcan a mejorar la condición laboral del trabajador, previas coordinaciones, gestiones en temas orientadas a la salud, como accidentes de trabajo, gestiones de apoyo en atención médica y atención de necesidades psico-emocionales mediante la identificación de las causas de los problemas que afectan al trabajador y que consecuentemente generan disminución en el rendimiento laboral, ausentismo y malestar interno del personal, permitiendo que se desarrolle un trabajo

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
JOHN CARLOS GONZALES ROSAS
FEDATARIO ALTERNIO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
FEB 13 FNF. 2022

en equipo, favoreciendo la interacción entre áreas y diferentes servicios de trabajo ello orientado a una mejor protección al potencial humano.

La Oficina de Bienestar Social está orientada a crear condiciones de bienestar, buscando prioritariamente el desarrollo de los servidores a través de un proceso de integración, mejoramiento de su salud física y mental, desarrollo de planes de educación, actividades sociales y realización de actividades de capacitación.

El presente Plan de Bienestar Social para el año 2022, busca a través de programas y actividades que se desarrollarán a través de la Oficina de Bienestar Social, alcanzar los objetivos propuestos en materia de mejoramiento de la salud mental, física y laboral de todos los servidores del Gobierno Regional del Callao.

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 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.

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



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALES ROSAS
FEDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Hecho en Fecha: 13 ENE. 2022

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.

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 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

f. 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.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALES ROSAS
FEDATARIO ALTERNIVO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

13 F.M.F. 2022

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. 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. 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.

k. 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.

l. 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



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALEZ ROSAS
-EDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

13 ENE. 2022

control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS –CoV-2, aprobado mediante Resolución Ministerial N°1275-2021 MINSA

m. 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.

n. 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.

o. Marco legal de las dos dosis de la vacuna covid-19

Decreto Supremo N° 168-2021-PCM, aprueba que, a partir del 15 de diciembre de 2021, en los cuatro (4) niveles de alerta, los mayores de 18 años que deseen ingresar a espacios cerrados tienen que presentar su carné físico o virtual que acredite haber completado su vacunación contra la COVID-19, además de usar mascarilla de manera permanente. Para el caso de restaurantes o similares la(s) mascarilla(s) puede(n) ser retirada(s) sólo al momento de ingerir los alimentos.

Asimismo, toda empresa con más de diez (10) trabajadores sólo podrá operar de manera presencial si todos sus trabajadores acreditan su dosis completa de vacunación.

p. 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.

q. 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.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALES ROSAS
FEDATARIO ALTERNIVO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

13 F.M.E. 2022

5.2. Marco Normativo frente al Covid 19

- Resolución Ministerial N° 039-2020-MINSA, que aprueba el Plan Nacional de Preparación y Respuesta frente al riesgo de introducción del Coronavirus 2019-nCov.
- Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA, Documento Técnico "Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada".
- Resolución Ministerial N° 055-2020-TR - Guía para la prevención del coronavirus en el ámbito laboral
- Decreto Supremo N° 044-2020- Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19
- Decreto Supremo N° 010-2020-SA Plan de Acción-Vigilancia, contención y atención de casos del nuevo COVID-19 en el Perú.
- Decreto de Urgencia N° 026-2020 que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.
- Decreto de Urgencia N° 033-2020 que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ante los riesgos de propagación del COVID – 19
- Resolución de Gerencia General N° 399-GG-ESSALUD-2020
- Alerta Epidemiológica, Código AE-010-2020
- 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
- Decreto Supremo N° 025-2021-SA que prorroga la emergencia sanitaria hasta el 03 de marzo 2022, declarada por decreto supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por decretos supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-sa, N° 031-2020-SA y N° 009-2021-SA
- Protocolos sanitarios sectoriales

VI. OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, especialmente en el campo de la salud, quien es la que se ha visto la más afectada por la pandemia, a través de programas sociales que promuevan la salud integral de los servidores(a).

Asimismo, se busca condiciones de un clima laboral idóneo para los servidores(a) público a través del desarrollo de creatividad, productividad laboral, adaptabilidad a la nueva realidad y satisfacción personal, logrando que los aportes, acciones y responsabilidades estén encaminadas al cumplimiento de los objetivos institucionales desde un enfoque de equidad de género.

6.2 Objetivos Específicos

- Contribuir a ejecutar el Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de la Covid-19 en el trabajo con el fin de salvaguardar la salud física y mental de los servidores públicos en base a la Directiva Administrativa N° 321 – MINSA/2021



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALEZ ROSAS
EDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Fecha: 13 ENE 2022

13 ENE 2022

- Promocionar la salud preventiva frente a otros diagnósticos distintos al covid-19 que afecten la calidad de vida de los trabajadores(a)
- Brindar soporte a los casos de enfermedad por las diferentes contingencias, brindando orientación y soporte de acuerdo lo amerite el caso.
- Fortalecer las actividades de bienestar social basado en soporte profesional, sano esparcimiento, líneas de comunicación efectiva y directa, apertura de oportunidades de crecimiento laboral, políticas internas de reconocimiento laboral y un salario emocional activo.
- Promover actividades de adaptabilidad a las nuevas formas de trabajo como consecuencia del covid-19, a través de talleres, capacitación, uso de herramientas digitales y cumplimiento de protocolos de bioseguridad con el fin de lograr una convivencia laboral efectiva sin afectar el bienestar laboral.
- Implementar políticas internas dirigidas a la promoción de la equidad de género para lograr ser una entidad responsable en reducir la desigualdad social
- Brindar soporte emocional y acompañamiento a los colaboradores en situaciones de duelo, enfermedad, estrés laboral y de otras circunstancias otras similares que afecte al servidor(a) público para contribuir al bienestar personal del colaborador.
- Maximizar las actividades que fortalecen el clima organizacional de la institución a través de los espacios de socialización e integración entre los colaboradores del Gobierno Regional del Callao y sus familias como las actividades deportivas, recreativas y culturales con el propósito de crear un ambiente laboral idóneo.
- Administrar las pólizas de seguros de riesgos humanos y los tramites de subsidios en Essalud con el propósito de defender sus derechos de aseguramiento a todo el personal de la institución y sus familias ante cualquier contingencia.

VII. ALCANCE

El plan de trabajo propuesto estará en disposición de los trabajadores 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

9.1 PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES

Se realizarán actividades recreativas culturales como caminata ecológica y gimnasia, campeonatos deportivos de frecuencia trimensual, 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 funcionario, lo cual genera espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo y nos encamina a armonizar el clima laboral de la institución. Todas estas acciones se realizarán respetando la distancia física y priorizando los medios virtuales

Este programa busca espacios donde se celebren conmemoraciones a nivel local como: el aniversario de la Provincia Constitucional del Callao, y el Aniversario de la creación política del Callao. 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. Ya que 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

9.2 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Implementar charlas preventivas de salud integral asimismo campañas medicas preventivas (oncológicas, planificación familiar y de 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.

Siguiendo el plan para la vigilancia, prevención y control de la Covid -19 en el trabajo, se realizarán las siguientes actividades:

- Implementar líneas de aseguramiento de adecuadas condiciones de trabajo en coordinación con las áreas correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo para garantizar un ambiente seguro de trabajo para toda la entidad como la ventilación, desinfección y limpieza.
- Brindar talleres sobre la naturaleza COVID-19, con la finalidad que el servidor(a) público adopte procedimientos clínicos correctos sobre las líneas de acción en caso de ser positivos o sospechosos covid-19.
- Llevar a cabo los planes de capacitación sobre la prevención del COVID-19, basados en la información oficial del Ministerio de Salud, que serán ejecutados mediante charlas informativas modalidad virtual a todo el personal.
- En cada sede de trabajo, se distribuirá material informativo ya sea por afiches, o medios digitales (Página Web del Gobierno Regional del Callao, o correos institucionales, Correos personales, Redes sociales (Facebook), WhatsApp), también se exhibirá carteles en zonas de alto flujo de personas, puerta principal de ingreso del personal, todas las Oficinas incluyendo baños, auditorios, etc.
- Implementar la red de comunicación vía WhatsApp grupal incluyendo a todos los/as trabajadores/as. Dicha red permitirá la coordinación de los temas relacionados a las disposiciones gubernamentales por el COVID-19, y las medidas preventivas, siendo la principal el lavado de manos, uso de doble mascarilla y lo que estipule la norma vigente.
- Se implementarán políticas de descansos médicos para el diagnóstico covid-19, como también los protocolos de acción y reacción frente a casos confirmados o sospecha COVID-19, basado en el seguimiento clínico con apoyo del profesional de la salud de la institución con los lineamientos emitidos por el Ministerio de Salud mediante la directiva administrativa N° 321-2021/MINSA aprobada por la Resolución Ministerial N°1275-2021/MINSA, así como otras obligaciones aplicables contempladas en la normativa vigente de seguridad y salud en el trabajo.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALES ROSAS
FEDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Reg. Fedatario: FBERA

13 ENE. 2022

- Se realizará el seguimiento clínico preventivo al personal grupo de riesgo, gestantes y lactantes en coordinación con el profesional de la salud de la institución.
- Se realizarán capacitaciones virtuales referidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo durante y fuera de la Emergencia Sanitaria.
- 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 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.

9.3 PROGRAMA RELACIONADO A LAS ACTIVIDADES DE SOPORTE EMOCIONAL

El objetivo de este programa es brindar soporte emocional en situaciones de duelo, enfermedad, afectación familiar, estrés, fatiga laboral y otras similares, a través de talleres grupales e individuales, acompañamiento personalizado, sesiones de relajación y bioenergética para lograr el equilibrio laboral y familiar en los servidores públicos asimismo también apoyar y orientar en la ejecución de los trámites que correspondan.

9.4 PROGRAMAS DE CLIMA LABORAL Y RECONOCIMIENTO

Dado que el clima laboral refiere la existencia de un ambiente percibido por el funcionario 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 directivos y líderes de la institución 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.

En cuanto a la estimulación, en el contexto de la pandemia, es necesario promover cambios en los estilos de liderazgo y poner en relevancia la retroalimentación y la empatía entre los colaboradores.

Para tal fin se comprenderá el desarrollo de las siguientes actividades:

Talleres virtuales de nuevas formas de liderazgo en un contexto virtual: Se trabajarán habilidades sociales con las jefaturas, para poder ejercer un liderazgo asertivo.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALES ROSAS
 FEDATARIO ALTERNO
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 REG. 13-ENE. 2022

Medición del clima laboral: Medición de las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.

9.5 PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GENERO

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 trabajador(a) en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.

Se llevará a cabo el desarrollo de programas con enfoque de igualdad de género con el propósito de culturizarla en el ámbito laboral y replicarla en los demás ámbitos.

9.6 PROGRAMA DE ADAPTIBILIDAD EN EL CONTEXTO COVID

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.

En cuanto al trabajo presencial las normas en materia de salud y seguridad impuestas por el gobierno debido a la pandemia son de carácter obligatorio como el uso de mascarilla, la vacuna dosis completa, lavado de manos, aislamiento social, etc., es así que se necesita reforzar las nuevas normas de convivencia con adaptabilidad sin afectar el bienestar laboral y social.

Este programa se basa en la implementación de políticas internas donde las nuevas formas de trabajo sean adaptables y seguras para todos los servidores públicos.

X. METODOLOGÍA

La metodología desarrollada contempla el uso de técnicas sociales, tales como: entrevistas, observaciones, encuestas, visitas domiciliarias (de ser necesarias, se realizarán siguiendo los protocolos sanitarios vigentes), gestiones, coordinaciones, entre otros.

La comunicación clara y directa es una herramienta clave para el logro y éxito de los objetivos de bienestar social. En este contexto COVID-19, los métodos comunicativos pueden ser medios digitales y/o medios visuales, que conlleve a tener una relación efectiva entre la entidad y sus servidores(a).

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.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALES ROSAS
FEDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Reg: Folia:
13 ENE. 2022

XI. 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 2022.

XII. ACTIVIDADES

El presente documento contiene actividades de bienestar social a ser desarrolladas durante el año fiscal 2022, las que se vinculan al cumplimiento del objetivo general y de los objetivos específicos a través de nuevas estrategias de gestión, las cuales se consignan a continuación:

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALEZ ROSAS
FEDATARIO ALTERNVO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

FECHA: 13 ENE. 2022

13 ENE. 2022

XIII. PROGRAMACIÓN ANUAL

OBJETIVO N° 1: Contribuir a ejecutar el plan para la vigilancia, prevención y control de la Covid-19 en el trabajo con el fin de salvaguardar la salud física y mental de los servidores públicos en base a la Directiva Administrativa N° 321 – MINSA/2021

LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCIÓN	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
Promocionar la salud	Condiciones laborales	Supervisar con el área de RRHH y Seguridad y Salud en el trabajo los riesgos y condiciones de trabajo basado en ventilación y limpieza.	Infraestructura de la institución en óptimas condiciones, así como la eficiente distribución de agua y jabón y otros productos de limpieza	Semanal
Promocionar la salud	Vacuna Covid-19 y ficha de sintomatología	Verificar que todos los trabajadores tengan la dosis completa de vacunación y su ficha de sintomatología al retorno laboral.	Recursos humanos y Bienestar social	Diaria
Promocionar la salud	Evaluación sintomatología covid-19	Coordinar con el médico ocupacional, la evaluación médica a trabajadores con sintomatología Covid-19 a través de la trazabilidad e identificación de posibles casos.	SST y tópico	De acuerdo a los casos presentados
Promocionar la salud	Seguimiento clínico	Realizar acompañamiento, orientación y seguimiento clínico a: <ul style="list-style-type: none"> - Grupos de riesgo - Casos sospechoso y positivo Covid 	Trabajadora Social Matrices de seguimiento con formularios Google, llamadas telefónicas Ficha de sintomatología	Hasta obtener el alta médico de parte del médico ocupacional

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALEZ ROSAS
FEDATARIO ALTERNATIVO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Fecha: 13 ENE 2022

		proteger la salud física y psicológica durante los periodos de aislamiento social u otras situaciones generadas durante la emergencia sanitaria.		
Promocionar la salud	Seguimiento al cumplimiento del Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo	Monitorear con el comité de seguridad y salud en el trabajo y con la jefatura de Recursos Humanos el cumplimiento de las acciones contempladas en el Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 como el uso del EPP correcto , uso de mascarillas , distanciamiento social , buenas condiciones laborales, la efectiva distribución de trabajo y seguimiento clínico	Recursos Humanos Comité de Seguridad y Salud en el trabajo	Permanente

OBJETIVO N° 2: Promocionar la salud preventiva frente a otros diagnósticos distintos al covid-19 que afecten la calidad de vida de los trabajadores(a)

LINEA DE ACCION	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCION	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
Promocionar la salud	Charlas de estilos de vida saludable, autocuidado de la salud	Ejecutar charlas sobre estilo de vida saludable. Sensibilizar sobre la prevención de enfermedades, como combatir los factores de riesgo y hábitos poco saludables	Convenios de Salud con seguros EPS Centros de Salud del MINSA Clínicas de Salud Privados, centros Odontológicas Y Oftalmológicos	Mensual
Promocionar la salud	Chequeos médicos preventivos anuales, Campañas de vacunación,	Realizar el diagnóstico oportuno de hallazgo de enfermedades en proceso y /u ocupacionales propias del desarrollo de las actividades en el trabajo.	Convenios de Salud con Seguros de EPS Centros de Salud del MINSA Clínicas de Salud Privados,	Anual



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALES ROSAS
FEDATARIO ALTERNATIVO
REG. REGIONAL DEL CALLAO

Fecha: 13 ENE 2022

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALEZ ROSAS
 FEDATARIO ALTERNATIVO
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 FIRMADO EN: 13 FEB 2012

	campañas médicas preventivas.	Realizar campañas medicas preventivas; oftalmológica, nutricional, oncológica. Mantener en estado óptimo los espacios para el desarrollo de campañas	centros Odontológicas Y Oftalmológicos.	
Promocionar la salud	Charlas educativas	Brindar charlas que permitan mantener informados sobre la salud integral de la persona. Temas como 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.	Convenios de Salud con Seguros EPS Centros de Salud del MINSA Clínicas de Salud Privados, centros Odontológicas Y Oftalmológicos.	Trimestral
Promocionar la salud	Bailo terapia virtual	El baile es una disciplina que promueve la distensión en los colaboradores	Instructores e indumentaria necesaria para las pausas activas.	Permanente
Promocionar la salud	Gimnasia virtual	La gimnasia laboral es un conjunto de ejercicios correctivos, preparatorios, compensatorios, y preventivos, que son realizados por los trabajadores en el mismo puesto o lugar de trabajo	Instructores e indumentaria necesaria para las pausas activas.	Permanente
Promocionar la salud	Seguimiento médico, nutricional, ergonómico y kinesiológicos	Realizar el seguimiento del estado de salud del trabajador derivado de los chequeos médicos anuales o campañas realizadas	Convenios de Salud con EPS y otros afines.	Trimestral
Promocionar la salud	Charlas educativas de nutrición e inspección de las condiciones salubres del comedor	Dar a conocer el impacto y las consecuencias de una inadecuada nutrición y brindar alternativas para mejorar el estado de salud del trabajador a través de charlas educativas de nutrición. Inspeccionar el buen estado de salubridad del comedor.	Instructores para desarrollar talleres en espacios adecuados y logística complementaria. Solicitar intervención de DIGESA y MIMDES	Trimestral

OBJETIVO N° 3: Brindar soporte a los casos de enfermedad por las diferentes contingencias, según lo amerite el caso.

LINEA DE ACCION	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCION	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
Promocionar la salud	Seguimiento al trabajador enfermo ante cualquier contingencia	Realizar acompañamiento, orientación y seguimiento al colaborador que presenta malestar de salud ante las contingencias de enfermedad común, accidente laboral, accidente de tránsito, etc. Solicitar la documentación médica para justificar su inasistencia al trabajo	Bienestar social	De acuerdo a los casos
Promocionar la salud	Asistencia médica por emergencia	Derivar al Médico Ocupacional y al área médica en caso de emergencias médicas de manera oportuna cumpliendo los protocolos covid-19. Orientar y acompañar a la familia del colaborador enfermo hospitalizado en cuanto a tramites hospitalarios	Bienestar social	De acuerdo a los casos

OBJETIVO N° 4: Fortalecer las actividades de bienestar social basado en soporte profesional, sano esparcimiento, líneas de comunicación efectiva y directa, apertura de oportunidades de crecimiento laboral, políticas internas de reconocimiento laboral y un salario emocional activo.

LINEA DE ACCION	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCION	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
Fortalecer el bienestar social y laboral	Canales Comunicativos abiertos	Se establecerán canales permanentes para resolver cualquier duda de los colaboradores y mantenerlos siempre informados sobre los comunicados institucionales.	Recursos Humanos Bienestar Social Registros y listados	Permanente



JOHN CARLOS GONZALES ROSAS
FEDATARIO ALTERNIVO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Fecha: 13 ENO. 2022

ES COPIA DEL ORIGINAL

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALEZ ROSAS
 FEDATARIO ALTERNIO
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 13 ENF. 2022

		Mantener activos los canales de comunicación para la recepción de denuncias tipificadas como riesgos psi-colaborales (Hostigamiento Sexual Laboral, hostigamiento laboral) y psicosociales (carga mental, carga de trabajo, doble presencia), entre otros		
Fortalecer el bienestar social y laboral	Licencias maternidad, paternidad, enfermedad lactancia y uso de lactarios	Vigilar el correcto estado de los lactarios y atención oportuna de las beneficiarias. Brindar orientación a los trabajadores sobre la normatividad de licencias de paternidad, maternidad, lactancia y por enfermedad.	Bienestar social	Trimestral
Fortalecer el bienestar social y laboral	Reconocimiento laboral	Se premiara el desarrollo y esfuerzo personal de los servidores públicos basado en buenas ideas, calidad en el servicio, puntualidad y mejor compañero de trabajo	Bienestar social , Operaciones y Recursos Humanos	Anual

OBJETIVO N° 5: Promover actividades de adaptabilidad a las nuevas formas de trabajo como consecuencia del Covid-19, a través de talleres, capacitación, uso de herramientas digitales y cumplimiento de protocolos de bioseguridad con el fin de lograr una convivencia laboral efectiva sin afectar el bienestar laboral

LINEA DE ACCION	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCION	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
Gestionar la adaptabilidad a las nuevas formas de trabajo que nos ha dejado el covid-19	Talleres virtuales de nuevas formas de liderazgo en un contexto virtual	Se realizarán talleres virtuales con las distintas jefaturas para trabajar las habilidades sociales y se les proporcionará herramientas que les permita formar nuevos estilos de liderazgo adaptados al cambio	Coach en liderazgo y marca personal	Trimestral

<p>Gestionar la adaptabilidad a las nuevas formas de trabajo que nos ha dejado el covid-19</p>	<p>Uso de nuevas herramientas de trabajo</p>	<p>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 y semipresencial</p>	<p>Docentes especializados</p>	<p>Trimestral</p>
<p>Gestionar la adaptabilidad a las nuevas formas de trabajo que nos ha dejado el covid-19</p>	<p>Nuevos procedimientos de desenvolvimiento en el trabajo</p>	<p>Se brindará instructivos a todos los funcionarios públicos de la institución sobre las nuevas disposiciones de organización en el trabajo por la emergencia sanitaria dentro de las instalaciones de la institución:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cumplir con el aislamiento social en todos los espacios (áreas comunes, comedor, oficinas, pasadizos, baños) ➤ Uso de mascarillas según la norma vigente ➤ Lavado correcto de manos ➤ Reordenamiento de oficinas cumpliendo el distanciamiento social 	<p>Bienestar social y Recursos humanos</p>	<p>Permanente</p>
<p>Gestionar la adaptabilidad a las nuevas formas de trabajo que nos ha dejado el covid-19</p>	<p>Encuestas sobre las modalidades de trabajo</p>	<p>Se aplicarán encuestas para conocer la experiencia de las nuevas formas de trabajo</p>	<p>Personal capacitado que realice las encuestas</p>	<p>Permanente</p>



ES COPIA DEL ORIGINAL
 JOHN CARLOS GONZALEZ ROSA
 FEDATARIO ALTERNIO
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 F. 13-ENE-2022

OBJETIVO N° 6. Implementar políticas internas dirigidas a la promoción de la equidad de género para lograr ser una entidad responsable en reducir la desigualdad social

LINEA DE ACCION	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCION	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
Promover la equidad de Genero	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.	Logística para el evento: Refrigerios, arreglos florales, obsequios, contratación de show artístico y/o conferencista	Anual
Promover la equidad de Genero	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 y conversatorios grupales por áreas de trabajo.	Bienestar social , Recursos humanos y todas las áreas operativas	Trimestral
Promover la equidad de Genero	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	Bienestar social	Permanente

ES C. DE LA OFICINA DEL DIRECTOR GENERAL
 JOHANNES GONZALEZ ROSAS
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 FECHA: 13 ENE. 2022

[Handwritten signature]

OBJETIVO N° 7: Brindar soporte emocional y acompañamiento a los colaboradores en situaciones de duelo, enfermedad, estrés laboral y de otras circunstancias similares que afecte al servidor(a) público para contribuir al bienestar personal del colaborador.

LINEA DE ACCION	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCION	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
Fortalecer el bienestar social y laboral	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 y logística complementaria.	Mensual
Fortalecer el bienestar social y laboral	Investigación de los problemas sociales del trabajador a su familia	Se realizará la indagación de la historia personal de cada colaborador, para conocer su situación socioeconómica y a partir de ello realizar las acciones pertinentes necesarias.	Bienestar social	Permanente
Fortalecer el bienestar social y laboral	Soporte emocional por duelo familiar	Apoyo solidario y de orientación al colaborador.	Bienestar social	De acuerdo a los casos presentados



JOHN CARLOS GONZALEZ ROSAS
 FEDATARIO ALTERNO
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 Reg. Fecha:

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

13 ENE. 2022

OBJETIVO N° 8: Maximizar las actividades que fortalecen el clima organizacional de la institución a través de los espacios de socialización e integración entre los colaboradores del Gobierno Regional del Callao y sus familias como las actividades deportivas, recreativas y culturales con el propósito de crear un ambiente laboral idóneo.

LINEA DE ACCION	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCION	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
Armonizar el Clima laboral organizacional	Campeonatos deportivos interdisciplinarios	El campeonato tiene una finalidad recreativa, donde se desarrolla una competencia en diversas disciplinas, se fomenta la integración y el trabajo en equipo.	Instructores, árbitros, indumentaria y refrigerios, bebidas saludables y otros requerimientos logísticos necesarios para el desarrollo de actividades.	Anual
Armonizar el Clima laboral organizacional	Realización de una actividad virtual recreativa cultural anual	Realización de juegos florales (poesía, dibujo, actuación, canto y otros.) para lograr la integración del personal.	Requerimientos logísticos necesarios para el desarrollo de actividades.	Anual
Armonizar el Clima laboral organizacional	Gestionar accesos a eventos virtuales a Centros Culturales o recreativos.	Gestionar accesos a eventos: Centros Culturales o recreativos a precios preferenciales. Visitas virtuales e interactivas a distintos museos a nivel mundial. Teatro y danzas online	Convenios interinstitucionales	Semestral
Armonizar el Clima laboral organizacional	Libros para niños y adultos en línea	Crear una plataforma donde se cuenten con libros digitales para niños y adultos y que sea accesible a los colaboradores	Recursos Humanos Bienestar Social	Permanente
Armonizar el Clima laboral organizacional	Encuentros virtuales de club de lectura o intereses diversos.	Se implementarán espacios virtuales para la lectura o conversar un tema de interés de los colaboradores	Recursos Humanos Bienestar Social	Mensual
Armonizar el Clima laboral organizacional	Juegos educativos o didácticos en línea, para los hijos e hijas de los colaboradores	Se creara una plataforma para proporcionar juegos educativos o didácticos	Recursos Humanos Bienestar Social	Permanente

ES COPIA DEL ORIGINAL

JOHN CARLOS GONZALEZ ROSAS
FEDATARIO ALTERNATIVO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Reg. Fedatarios: 13 EN. 2022

Armonizar el Clima laboral organizacional	Aniversario de la elevación a rango de Provincia Constitucional del Callao (22 de abril)	Realizar eventos culturales, foros sobre el rol del Gobierno Regional en la comunidad chalaca.	Refrigerio, logística necesaria	Anual
Armonizar el Clima laboral organizacional	Aniversario de la creación política del Callao (20 de agosto)	Realizar reuniones cívicas como: Misa Te Deum, romería, acción cívica como izamiento de la bandera, discursos alusivos y entre otras actividades.	Logística necesaria, refrigerio, arreglos florales.	Anual
Armonizar el Clima laboral organizacional	Día de la Secretaria	Reconocer el trabajo y dedicación que muestran estas profesionales, a través de una conferencia o capacitación virtual y/o presencial	Alimentos saludables, bebidas sin alcohol, presentes alusivos a la fecha, logística necesaria y contratación de un coach o conferencista	Anual
Armonizar el Clima laboral organizacional	Día Internacional del trabajador	Conmemoración de la reivindicación de los derechos laborales de los trabajadores y agasajo virtual o presencial	Alimentos saludables, bebidas sin alcohol, presentes alusivos a la fecha, contratación de show artístico y logística necesaria.	Anual
Armonizar el Clima laboral organizacional	Día de la madre y del padre	Reconocer el aporte de los padres de familia en la formación de los hijos, a través de un evento virtual o presencial	Alimentos saludables, bebidas sin alcohol, presentes alusivos a la fecha, contratación de un show artístico y logística necesaria para el evento	Anual
Armonizar el Clima laboral organizacional	Día del servidor publico	Reconocer la función que desempeñan nuestros servidores, reafirmando los valores del Gobierno Regional del Callao y resaltando la fecha a celebrar.	Alimentos saludables, bebidas sin alcohol, presentes alusivos a la fecha, logística necesaria para el evento	Anual



JOHN CARLOS GONZALEZ ROSAS
 FEDATARIO ALTERNO
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 Fecha: 1-3-ENE-2022

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
 JOHN CARLOS GONZALEZ ROSAS
 FEDATARIO ALTERNIO
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 13 ENE. 2022

Armonizar el Clima laboral organizacional	Fiestas Patrias	Realizar actividades que enaltezcan el amor cívico patriótico por fiestas patrias	Logística necesaria	Anual
Armonizar el Clima laboral organizacional	Fiestas Navideñas	Realizar actividades de festejo y reflexión por la navidad, donde se involucre a las familias especialmente los niños, estas actividades podrán ser de manera virtual o presencial	Alimentos saludables, bebidas sin alcohol, presentes alusivos a la fecha, contratación de un show artístico y logística necesaria para el evento	Anual

OBJETIVO N° 9: Administrar las pólizas de seguros de riesgos humanos y los tramites de subsidios en Essalud con el propósito de defender sus derechos de aseguramiento a todo el personal de la institución y sus familias ante cualquier contingencia.

LINEA DE ACCION	ACTIVIDAD DE BIENESTAR	DESCRIPCION	PRINCIPALES RECURSOS	FRECUENCIA
Fortalecer el bienestar social y laboral	Tramites de aseguramiento y acreditación en Essalud	Realizar trámites en ESSALUD para el titular y sus derechohabientes como: inscripción, actualización de datos, baja, adscripción departamental, acreditación	Logística para los tramites	Permanente
Fortalecer el bienestar social y laboral	Prestaciones económicas	Solicitar reembolsos y pagos directos de subsidios a Essalud : por incapacidad, maternidad , lactancia , sepelio	Logística para los tramites	Permanente
Fortalecer el bienestar social y laboral	Tramites de aseguramiento EPS	Difusión de los planes de EPS a todo el personal de la institución Afiliar y desafiliar de la EPS a los servidores Enviar la trama mensual a la aseguradora EPS de los trabajadores afiliados , desafiliados y ceses	Bienestar social	Permanente
Fortalecer el bienestar social y laboral	SCTR y Vida Ley	Enviar las tramas mensuales a la seguradora EPS de los servidores afiliados a los seguros SCTR y Vida Ley	Bienestar social	Permanente

XIV. EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social 2022 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo:

14.1 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

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

Indicador =
$$\frac{\text{Numero de actividades sin costo ejecutadas}}{\text{Número de actividades sin costo programadas}}$$

14.2 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

Indicador =
$$\frac{\text{Numero de funcionarios participantes en las actividades del presente plan}}{\text{Número de funcionarios inscritos en las actividades}}$$

14.3 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

- % 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
JOHN CARLOS GONZALEZ ROSAS
FEDATARIO ALTERNO
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Fecha: 13 ENE. 2022