



## RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 0232 -2020-GORE-ICA/GRAF

Ica, 30 DIC. 2020

Visto, la Nota N° 022-2020-GORE-ICA-GRAF-SGRH/ICHC, referente al Plan de Bienestar Social - Periodo 2021, Post Covid-19, del Gobierno Regional de Ica, el cual como anexo forma parte de la presente Resolución.

### CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú establece que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación, y, por tanto, el proceso de modernización de la gestión estatal exige construir un Estado al servicio del ciudadano;

Que, mediante Ley N° 27867 "Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales" modificada por la Ley N° 27902, se confiere facultades a los Gobiernos Regionales, determinándose su ámbito, competencias, funciones y estructura orgánica básica, definiéndolo como un Organismo del Poder Ejecutivo con personería Jurídica de derecho público y que constituye pliego presupuestal;

Que, en el literal f) del artículo 41° del Reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional de Ica, aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 0493-2015-GORE-ICA/GR; se señala que uno de los derechos y atribuciones del Gobierno Regional de Ica entre otros, consiste en fortalecer el factor humano a través del Programa de Bienestar respectivo;

Que, asimismo en el artículo 45° del Reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional de Ica, especifica que el Gobierno Regional de Ica y sus trabajadores deben propiciar un clima de armonía en el centro de trabajo, basado en el respeto, la colaboración mutua, fomentando y apoyando actividades sociales, culturales, deportivas y/o recreativas, y la satisfacción de las necesidades y bienestar del personal, conforme al Plan de Bienestar;

Que, mediante Ordenanza Regional N° 013-2019-GORE-ICA, de fecha 18 de setiembre de 2019, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ica. En el numeral 5) del artículo 58° del mencionado Reglamento, se establece que es función de la Subgerencia de Presupuesto, *"Coordinar con la Subgerencia de Planeamiento Estratégico la articulación entre los planes operativos y los presupuestos Institucionales del Gobierno Regional de Ica, para cada periodo anual, cautelando la orientación de los recursos a la realización de las actividades y proyectos programados, en el marco de los sistemas administrativos de planeamiento estratégico y presupuesto público"*; asimismo en el numeral 5) del artículo 81° del referido Reglamento, se establece que es función de la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos, *"planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones de asistencia médica, recreación y servicio social para los trabajadores del Gobierno Regional de Ica"*;

Que, en cumplimiento de la citada función, y frente a este nuevo escenario post covid-19, la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos propone el Plan de Bienestar Social - Periodo 2021, Post Covid-19, la misma que se encuentra acorde con la normatividad vigente y constituye un instrumento necesario para la adecuada gestión del recurso humano de la Entidad, en las que se ha desarrollado acciones e iniciativas innovadoras, con el fin de optimizar el rendimiento y productividad del recurso humano, y así contribuir a una mejor calidad de vida, con alcance al entorno familiar del servidor; contribuyendo con ello al logro de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Ica;

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 familias;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo 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; asimismo, en el literal c) del acápite II) del citado numeral se establece que el Bienestar Social es uno de los procesos del Subsistema Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el cual "comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo buscando contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Asimismo, Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros";

Que, de conformidad con lo establecido mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE; Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; Directiva N° 002-2014-SERVIR/DSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas"; y con las facultades otorgadas a los Gobiernos Regionales con la Ley N° 27867 "Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales" modificada por la Ley N° 27902; y la Resolución Gerencial General Regional N° 0074-2020-GORE-ICA/GGR;

## Se Resuelve:

**Artículo 1°.- Aprobar** el Plan de Bienestar Social - Periodo 2021, Post Covid-19, del Gobierno Regional de Ica, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2°.- Disponer** que la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos - Gerencia Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Ica, se encargue del cumplimiento de la ejecución de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social - Periodo 2021, dentro del marco legal vigente.

**Artículo 3°.- Notificar** la presente resolución a las instancias correspondientes del Gobierno Regional de Ica.

**Artículo 4°.- Disponer** la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Gobierno Regional de Ica ([www.regionica.gob.pe](http://www.regionica.gob.pe)).

**Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.**



Gobierno Regional de Ica  
Gerencia Regional de Administración y Finanzas  
  
CPC. CARLOS F. QUISPE MANCHEGO  
GERENTE REGIONAL



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL – 2021

### I. INTRODUCCIÓN:

- 1.1 El Gobierno Regional de Ica, considera que el capital humano es el principal recurso de toda organización y, por lo tanto, la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos tiene la responsabilidad de implementar políticas y procedimientos para el adecuado manejo del personal que se encuentren alineadas y contribuyan al logro de los objetivos y planes de la entidad.
- 1.2 Además, es importante mencionar que el GORE-ICA tiene una mirada holística de sus servidores y los reconoce como personas con diferentes dimensiones (física, intelectual, social, emocional) y con diferentes roles (hijos, padres, profesionales, compañeros, etc.).
- 1.3 Frente a este nuevo escenario post covid-19, la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos propone el Plan de Bienestar Social - Periodo 2021, Post Covid-19, la misma que se encuentra acorde con la normatividad vigente, tiene como propósito generar un entorno de trabajo humanizado y desarrollar acciones e iniciativas innovadoras, con el fin de optimizar el rendimiento y productividad del recurso humano, y así contribuir a una mejor calidad de vida atendiendo sus principales necesidades y demandas, con alcance al entorno familiar del servidor; contribuyendo con ello al logro de los objetivos institucionales planteados por el Gobierno Regional de Ica.
- 1.4 El plan de Bienestar Social del GORE-ICA, constituye un instrumento necesario para el fortalecimiento de las condiciones laborales del personal de la institución y de su familia. Por lo que, las actividades programadas buscan crear, mantener y/o mejorar las condiciones de los servidores, favoreciendo su desarrollo integral y, por consiguiente, mejorar los niveles de satisfacción, productividad e identificación con la entidad.
- 1.5 Por este motivo, en el cronograma se presentan programas y/o actividades que fomentan la integración entre los servidores, promocionan la salud, facilitan el equilibrio de su vida personal y profesional, además de brindar beneficios y asistencia que se hacen extensivas a sus familias. Es así, que el presente plan se elaboró de acuerdo con las consideraciones mencionadas en líneas anteriores, procurando que el cronograma de actividades sea factible de cumplirse.
- 1.6 El propósito del Plan de Bienestar Social – 2021, es propiciar el mejoramiento del nivel de vida del servidor, de proveer las herramientas necesarias para adquirir, practicar y promover un estilo de vida física y mental saludable que fomente al equilibrio laboral, personal, familiar y social dentro y fuera de la institución.

Gobierno Regional de Ica  
Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos  
Plan de Bienestar Social - Periodo 2021



### II. MARCO CONTEXTUAL:

- 2.1 Sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SERVIR, mediante el Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, que es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado. Esta entidad fue creada con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del estado a través del fortalecimiento del servicio civil. Del mismo modo, este Sistema Administrativo establece, desarrolla y ejecuta la política de estado respecto del servicio civil y



comprende un conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

- 2.2 Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen laboral para el estado, con la finalidad de que las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran.
- 2.3 La Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, que aprueba las "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", establece los lineamientos que las Oficinas de Recursos Humanos (ORH), deben seguir para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; estableciéndose el ámbito de acción de las ORH en el Sistema.
- 2.4 Es importante indicar que, dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se encuentra el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal. Dentro de este subsistema, encontramos el proceso de Bienestar Social, el mismo que: "comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros".

### III. BIENESTAR SOCIAL EN TIEMPOS DE COVID-19

1. Las organizaciones en el mundo globalizado, previa a la pandemia, venían implementando algunas herramientas que les permitieran ser más productivas en el trabajo. La situación actual representa, sin duda, un reto para desarrollar nuevas formas de gestionar la prestación de bienes y servicios por parte de las entidades y, por ende, una nueva forma de gestionar el servicio civil.
2. En este contexto, la prioridad es la seguridad y la salud de los/as servidores/as, tratando de mantener la prestación y entrega de bienes y servicios que necesitan los ciudadanos y ciudadanas, convirtiéndose así en el nuevo propósito para el Estado.
3. La crisis sanitaria nos ha permitido tomar mayor conciencia de la importancia que tiene la promoción de la salud y el bienestar de nuestros servidores y sus familias. Así, incluir el enfoque remoto en las actividades de bienestar para evitar la aglomeración de personas, pero, además, diseñar nuevas actividades que permitan conciliar la vida laboral con la vida familiar bajo las nuevas modalidades de trabajo es parte de los nuevos retos que nos toca asumir, así como también acompañar y motivar a los/as servidores/as civiles en este nuevo contexto, que nos obliga acercarnos a ellos de distintas formas para hacer frente a nuevas necesidades.

**Ante esta situación, es necesario redefinir nuestras estrategias de Bienestar Social**

La crisis sanitaria nos ha permitido tomar mayor conciencia de la importancia que tiene la promoción de la salud y el bienestar de nuestros servidores y sus familias. Así, incluir el enfoque remoto en las actividades de bienestar para evitar la aglomeración de personas,

GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
CALLE SANCERTE 1000  
CICP 1000





pero, además, diseñar nuevas actividades que permitan conciliar la vida laboral con la vida familiar bajo las nuevas modalidades de trabajo es parte de los nuevos retos que nos toca asumir, así como también acompañar y motivar a los/as servidores/as civiles en este nuevo contexto, que nos obliga acercarnos a ellos de distintas formas para hacer frente a nuevas necesidades.

Previo al regreso de los/as servidores/as a las entidades públicas, una de las acciones claves para identificar los riesgos a los cuales estos podrían exponerse es la Identificación de los/as servidores/as que puedan ser considerados en el grupo de riesgo definido por el Ministerio de Salud.

Cabe precisar que, según el Ministerio de Salud, las personas que tienen las siguientes características son parte de dicho grupo:

- ✓ Mayores de 65 años
- ✓ Presencia de, al menos, una de las siguientes comorbilidades:
- ✓ Hipertensión arterial refractaria; Enfermedades cardiovasculares graves; Cáncer; Diabetes mellitus; Obesidad con IMC de 40 a más; Asma moderada o grave; Enfermedad pulmonar crónica; Insuficiencia renal crónica en tratamiento con hemodiálisis; Enfermedad o tratamiento inmunosupresor.

Para las servidoras que se encuentren en estado de gestación aplica lo señalado en la Ley 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, su reglamento (Decreto Supremo N° 009-2004-TR) y modificatorias.

Si bien se debe priorizar la asignación del trabajo remoto para los/as servidores/as que sean parte del grupo de riesgo, en caso este/a desee realizar trabajo presencial, podrán suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria. Es importante precisar que no es posible ejercer algún tipo de coacción para la firma de este documento, como por ejemplo supeditarla a que se mantenga el vínculo laboral o la prestación de servicios.

#### IV. ALCANCE:

Las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social del año 2021, está dirigido a todos los servidores del de la Sede del Gobierno Regional y Direcciones Regionales Dependientes de la Unidad Ejecutora 0813: Trabajo y Promoción del Empleo; Comercio Exterior, Turismo y Artesanía; Vivienda, Construcción y Saneamiento; Producción; y Energía y Minas.

#### V. OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL 2021

##### 5.1 OBJETIVO GENERAL

Crear condiciones favorables en la calidad de vida de los servidores del GORE-ICA, fomentado su desarrollo integral a través del diseño e implementación de actividades que impulsen la salud (mental y física), propicien la práctica del deporte, generen espacios socioculturales y actividades de esparcimiento. Además, estas actividades deben estar orientadas a motivar al servidor para lograr el mejoramiento de su desempeño laboral, y, por ende, facilitar la consecución de los objetivos institucionales, productividad, clima y cultura organizacional.

##### 5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Propiciar condiciones favorables para la calidad de vida de los servidores a través del uso de los servicios que brinda el Seguro Social

GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
UNIDAD EJECUTORA 0813  
TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
COMERCIO EXTERIOR, TURISMO Y ARTESANÍA  
VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO  
PRODUCCIÓN Y ENERGÍA Y MINAS





de Salud – ESSALUD, (prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales de salud); ofreciendo al personal orientación y atención individualizada.

- b) Propiciar condiciones favorables para el desarrollo integral del servidor a través de actividades planeadas con el fin de promover la integración y confraternidad entre los servidores, de fomentar el equilibrio en su vida laboral y personal, buscándose generar sentido de pertenencia con la entidad y contribuir al buen clima laboral.
- c) Promover la interacción con los compañeros de trabajo a través de actividades que propicien la integración, el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el fortalecimiento de la cultura institucional, generando armonía, compañerismo y unidad para un mejor rendimiento en su desenvolvimiento laboral.

## VI. LÍNEAS DE ACCIÓN:

La Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos, implementará el Plan de Bienestar Social 2021, a través de cuatro (04) líneas de acción, con sus respectivas actividades:

### 6.1 Programa Tu Bienestar

- ✓ Destinado a desarrollar la orientación, atención y seguimiento de la situación del colaborador tomando en consideración la complejidad del caso, Atención de Casos Sociales; Orientación Social.
- ✓ El programa también contempla la realización de gestiones administrativas sobre derechos y beneficios de los servidores y pensionistas; beneficios institucionales, Convenios de Cooperación Interinstitucional; Asesoramiento en acciones relacionadas a la cobertura y beneficios que brinda ESSALUD; en beneficio de los colaboradores.

### 6.2 Programa Recreativo, Deportivo y/o Cultural

- ✓ En este programa se desarrollará actividades recreacionales, deportivas y culturales a fin de propiciar espacios e integración entre los servidores de la institución que coadyuve a un adecuado clima organizacional.
- ✓ Son actividades de acuerdo con los intereses de los/as servidores/as, las mismas que permitirán mantener el bienestar de las personas y el equilibrio del/de la servidor/a entre el trabajo remoto/presencial o mixto y su vida familiar, durante y luego de finalizado el periodo de aislamiento social obligatorio.

### 6.3 Programa de Motivación y Clima Organizacional

- ✓ Este programa impulsará las acciones que contribuyan a lograr un clima organizacional favorable, promoviendo actividades motivacionales en las fechas conmemorativas e incentivando a los servidores mediante el reconocimiento.

GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS





- ✓ En este programa se promueve el desarrollo integral del servidor, creando espacios que generen interacción entre los servidores del GORE-ICA, propicia el equilibrio de su vida laboral y personal, mediante la articulación de los principales actores involucrados Organización – Servidor – Familia, el mismo que se ve reflejado en su productividad y en la mejora del clima y cultura organizacional.
- ✓ El clima organizacional agrupa las percepciones que el colaborador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en el GORE-ICA. Se refiere también al ambiente de trabajo propio, el cual ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros.
- ✓ Un clima organizacional favorable fomenta mayor compromiso laboral y dicho compromiso, mejora también la motivación intrínseca de los colaboradores e influye de manera directa en la calidad de vida profesional y específicamente en la motivación de los mismos. La percepción de un clima organizacional negativo (condiciones de trabajo deficientes, pocos recursos y estrés elevado), influye y genera un declive en la motivación para el trabajo, lo cual afecta también la satisfacción laboral de los colaboradores.
- ✓ La Integración Familiar y Laboral a través de actividades y talleres genere espacios de integración e identificación institucional.

## 6.4 Programa de Prevención y Promoción de la Salud

- ✓ Este programa brindara apoyo a los servidores en temas de salud, se desarrollará actividades relacionadas a la prevención de la salud de los servidores, en el cual se coordinará con entidades públicas y/o privadas relacionadas a la salud, a fin de brindar campañas de salud y/o sesiones informativas saludables, actividades que posiblemente se lleven a cabo a partir del mes de octubre del año 2021.
- ✓ Teniendo en cuenta que la salud mental es el estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural que garantiza su participación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida.
- ✓ Sobre la calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ámbito social del colaborador, que contribuye a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades, en esta área, el bienestar apunta al mejoramiento de la calidad de vida personal y familiar.

GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
REGISTRADO EN EL M.O. Nº 1131  
LUGAR: ICA, PERÚ  
C.I.P. Nº 1131-10001-1

## VII. PROGRAMAS PROPUESTOS PARA EL AÑO 2021:

A continuación se detallan los programas y/o actividades sociales de bienestar propuestos para el año 2021:

- 7.1 **Programa Tu Bienestar.-** En este Programa se desarrollará acciones y brindará soporte a los servidores en diferentes temáticas:
- a) Asesoramiento sobre las acciones relacionadas a la cobertura y beneficios que brinda ESSALUD, tales como: Subsidio por enfermedad; maternidad; lactancia; sepelio; Inscripción y Reinscripción trabajadores activos y pensionistas; Inscripción Seguro Mas Vida; Acreditaciones e Inscripción de derechohabientes (cónyuge, concubina e hijos); Referencias y Contrarreferencias a servicios especializados; Seguro Potestativo Independiente familiares- trabajadores. VIVA
  - b) Atención y orientación de Casos Sociales; se brindará soporte de asistencia social a los servidores y/o familiares, en los casos de





- fallecimiento del servidor y/o familiares directos, así como seguimiento de estados de salud, atención de casos sociales, se brindará un servicio personalizado para poder atender a cada servidor tomando en cuenta sus necesidades particulares; Atención de consultas, ocurrencias (nacimiento, fallecimiento, etc.); Monitoreo y seguimiento de casos críticos de los servidores y familiares.
- c) Gestiones administrativas sobre derechos y beneficios; Proyectar informes técnicos y respectivas resoluciones sobre: Licencias por: enfermedad; fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos; maternidad (pre y post natal); paternidad; estado grave o terminal y/o accidente grave; por motivos particulares; sindical; por capacitación; por citación expresa: judicial, militar o policial; a cuenta del período vacacional: por matrimonio y por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos; Permiso por Lactancia; subsidio por fallecimiento y sepelio; pensión de sobrevivientes por viudez y orfandad; pensión de cesantía definitiva; Cese por límite de edad; Reconocimiento de tiempo servicios; Asignación por 25 y 30 años de servicios, beneficios sociales.
  - d) Beneficios institucionales, Convenios de Cooperación Interinstitucional; Convenios para otorgamiento de préstamos personales bajo la modalidad de descuento por planilla; académico; prestación de Servicios mediante crédito; entre otros, permitiendo contribuir en el logro de los beneficios sociales de los servidores.
  - e) Asistencia y supervisión del Lactario Institucional.
  - f) Envío de saludos virtuales en forma mensual a los servidores/as del Gobierno Regional de Ica y Direcciones Regionales dependientes del Pliego 0813, que cumplen años en el año 2021.

- 7.2 **Programa Recreativo, Deportivo y/o Cultural.-** En la que se debe incluir actividades virtuales e interactivas, las mismas que pueden ofrecer agendas culturales, de educación o deportes como:
- a) Libros para niños y adultos en línea
  - b) Encuentros virtuales de club de lectura o intereses diversos
  - c) Juegos educativos o didácticos en línea
  - d) Visitas virtuales e interactivas a distintos museos a nivel mundial
  - e) Talleres vía web: Presentaciones de yoga, meditación, baile, teatro y danzas, u otros que se considere pertinente.

- 7.3 **Programa de Motivación y Clima Organizacional.-** En la que se impulsará las acciones que contribuyan a lograr un clima organizacional favorable, promoviendo actividades motivacionales en las fechas conmemorativas e incentivando a los servidores mediante el reconocimiento, premios y/o estímulos, y de apoyo, solidaridad y estímulo. En las que se debe incluir las siguientes acciones:
- a) Saludo virtual de parte del Gobernador, en reconocimiento a las mujeres trabajadoras por el Día Internacional de la Mujer.
  - b) Saludo virtual de parte del Gobernador, en reconocimiento a la labor administrativa desempeñada por las Secretarías en las diferentes unidades orgánicas del GORE-ICA.
  - c) Saludo virtual de parte del Gobernador por el Día de la Madre, Día del Servidor Público, Día del padre.
  - d) Envío de saludos virtuales en forma mensual a los servidores/as del Gobierno Regional de Ica y Direcciones Regionales dependientes del Pliego 0813, que cumplen años en el periodo 2021.
  - e) Saludo Institucional Mensual a todas las profesiones y carreras (Universitarias y Técnicas) y fechas importantes.







- f) Apoyo psicológico en el proceso de enfermedades graves y terminales; y servicios de consejería para sobrellevar situaciones de este tipo de enfermedades.
- g) Entrega de resoluciones a servidores por cese límite de edad, renuncia voluntaria, cese por incapacidad.
- h) Celebración virtual de la solemne Misa del TRIDUO.
- i) Tema virtual Cómo Ayudar a los Niños a Gestionar el Estrés durante el Brote de Covid-19.
- j) Tema virtual sobre Cómo Lidar con el Estrés durante el Brote de Covid-19.
- k) Tema virtual sobre Medidas Básicas de Protección Contra el Coronavirus.
- l) Charla virtual sobre los Beneficios que brinda el Lactario Institucional.

7.4 **Programa de Prevención y Promoción de la Salud.-** En la que se desarrollará actividades relacionadas a la salud tales como:

- a) Campaña Anti Estrés
- b) Promoción de Hábitos Saludables
- c) Acciones de Prevención de la Salud, o tratamiento oportuno de los factores de riesgo y enfermedades
- d) Campaña Oftalmológica
- e) Campaña de Control y Detección de Diabetes, colesterol y triglicéridos
- f) Charla virtual referente a Salud Mental y Calidad de Vida de los/as servidores/as.

## VIII. BENEFICIOS

Los beneficios que se esperan alcanzar a través de los diferentes componentes del Plan de Bienestar para el año 2021 son:

- ✓ Propiciar un estilo de vida preventivo frente a la salud.
- ✓ Fortalecer los niveles de integración.
- ✓ Motivar a los trabajadores.
- ✓ Contribuir a la mejora del clima laboral.

## IX. COORDINACIONES

Las actividades contenidas en los componentes descritos en el artículo precedente y los recursos logísticos que se requieran, se conseguirán mediante coordinaciones y gestiones virtuales (participación de equipo de profesionales multidisciplinarios), a nivel de instituciones públicas y privadas.



Gobierno Regional de Ica  
LIC. ASHEL FUJITA CARGO  
TRABAJADORA SOCIAL  
C.T.S.º 1882