



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL - Nº 0236 -2019-GORE-ICA/GRAF

Ica, **07 NOV. 2019**

Visto, la Nota Nº 026-2019-GORE-ICA-GRAF-SGRH/ICHC, referente al Plan de Bienestar Social - periodo 2020 del Gobierno Regional de Ica, el cual como anexo forma parte de la presente Resolución.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley Nº 27867 "Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales" modificada por la Ley Nº 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, el Decreto Legislativo Nº 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, establece que la Administración Pública a través de las entidades deberán diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a la promoción humana de los servidores y su familia;

Que, en el literal f) del artículo 41° del Reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional de Ica, aprobado con Resolución Ejecutiva Regional Nº 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 Nº 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, la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos propone el Plan de Bienestar Social - periodo 2019, el mismo que se encuentra acorde con la normatividad vigente y constituye un instrumento necesario para la adecuada gestión del recurso humano de la Entidad, el mismo que formula lineamientos que buscan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, del clima laboral, mediante la generación de espacios de conocimientos, esparcimiento e integración de las y los colaboradores y sus familias, así como





promover el aumento de los niveles de participación satisfacción y sentido de pertenencia de los colaboradores con el 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 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;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa; 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 Ejecutiva Regional N° 0006-2019-GORE-ICA/GR;

Se Resuelve:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Bienestar Social - Periodo 2020 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 de la Gerencia Regional de Administración y Finanzas, se encargue del cumplimiento de la ejecución de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social - Periodo 2020, dentro del marco legal vigente y la disponibilidad presupuestal.

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).

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

C.P.C. CARLOS HERNANDEZ HERNANDEZ
GERENTE REGIONAL





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL -
PERIODO 2020 DEL GOBIERNO
REGIONAL DE ICA

**SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE
LOS RECURSOS HUMANOS -
GERENCIA REGIONAL DE
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA**



I. INTRODUCCIÓN:

El Plan de Bienestar Social 2020 del Gobierno Regional de Ica, se encuentra orientado principalmente, al desarrollo de diversas actividades y programas como instrumentos para optimizar el rendimiento y productividad de la población laboral, de esa forma contribuir a una mejor calidad de vida dando alcance al entorno familiar del colaborador del Gobierno Regional de Ica.

En tal sentido, es importante mantener, aumentar y mejorar una cultura de bienestar y buen clima laboral en la entidad que pueda propiciar buenas actitudes familiares, personales, y de compañerismo orientadas al mejoramiento del desempeño laboral y de buen servicio que se ha de brindar al usuario.

Los resultados previstos del presente plan, generarán el desarrollo integral del colaborador, por lo que involucra también a la familia con la finalidad de conservar la armonía y bienestar familiar.

En dicho contexto, el Plan de Bienestar Social 2020 del Gobierno Regional de Ica, proyecta la integración laboral y familiar, de tal manera que favorezca la buena gestión de los recursos humanos mediante la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño.

II. FUNDAMENTACIÓN:

La dinámica interna de una organización, genera una serie de situaciones que afectan positiva y negativamente el entorno personal, familiar y laboral del trabajador, toda vez que el ser humano se concibe como un ser social que vive y se desarrolla en un grupo.

La rutina diaria del trabajo y el tiempo dedicado a él, determinan que el centro de trabajo se constituya como un espacio importante, donde la persona tiene que satisfacer una serie de necesidades básicas, tales como: alimentación, salud, recreación, afectividad, reconocimiento, etc., y en el cual debe alcanzar un nivel de bienestar que lo lleve a mantener su equilibrio persona-trabajador.

En ese sentido, el Bienestar Social está orientado a crear condiciones adecuadas en todo grupo humano, buscando prioritariamente la promoción de la persona a través de un proceso de Educación Social, lo que a su vez lleva a un conocimiento real de sus habilidades y capacidades para enfrentar sus propios problemas.

En el ámbito laboral, contribuye a generar y consolidar un clima organizacional positivo para el crecimiento institucional, desarrollando relaciones humanas armoniosas como resultado de un estado de bienestar integral de sus recursos humanos.

Por tal motivo, dentro del sistema administrativo de recursos humanos las actividades de Bienestar Social, están orientadas a crear condiciones de bienestar, buscando prioritariamente el desarrollo de las personas mediante un proceso de integración.

En consecuencia, el Plan de Bienestar Social 2020, propone líneas de acción, programas y actividades a desarrollar en Bienestar Social durante el año 2020, los cuales permitirán responder a las necesidades y expectativas de nuestros servidores y alcanzar los objetivos planteados, en pro de conservar y optimizar las condiciones socio familiares y laborales que favorezca al desarrollo integral del colaborador, mejorando su nivel de vida y el de su familia.





III. ALCANCE:

Las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social del año 2020, estará a disposición de: Trabajadores nombrados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, y contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057-CAS 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.

IV. POLITICAS DE APLICACIÓN:

- Divulgar e informar oportunamente a los trabajadores y funcionarios del Gobierno Regional de Ica, los programas y actividades a realizar en el año 2020.
- Priorizar y fortalecer la comunicación con los distintos estamentos del Gobierno Regional de Ica.
- Anteponer la prestación del servicio con calidad, eficiencia y sentido humano.

V. RESPONSABILIDADES:

La Gerencia Regional de Administración y Finanzas, a través de la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos serán los encargados de coordinar, dirigir, gestionar y controlar las actividades establecidas en el presente Plan.

VI. MARCO LEGAL:

- Artículo 17° de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público**, que dispone que las entidades deben diseñar y establecer políticas que implementen progresivamente programas de bienestar social e incentivos destinados a sus colaboradores y sus familias.
- Ley N° 28542 - Ley de Fortalecimiento de la Familia**, la cual dispone en su artículo 1° que la referida Ley tiene como objeto 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 políticas públicas de fortalecimiento de la familia.
- Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**, cuyo objetivo es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país al establecer las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.
- Políticas Nacionales de Obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional**, aprobadas mediante Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, principalmente en materia de Igualdad de hombres y mujeres, en relación a las personas con discapacidad, en materia de política de Seguridad y Defensa Nacional relacionada al fomento del orgullo y de la identidad nacional.





- Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH- "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", que establece los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; enmarcado en el subsistema de gestión de las relaciones humanas y sociales que se relaciona y da soporte a todos los subsistemas, generando las condiciones para un ambiente de trabajo favorable que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

VII. DATOS GENERALES

El Presente Plan desarrolla actividades de promoción de la calidad de vida en el trabajo, de estilos de vida saludable y prevención de la salud integral de los colaboradores, así como de programas y beneficios en el ámbito del bienestar laboral.

LUGAR: Gobierno Regional de Ica.

PERIODO: 2020

UNIDAD ORGANICA: Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos.

POBLACIÓN: Todos los colaboradores y sus familias.

VIII. MARCO CONCEPTUAL

El diseño del presente Plan de Bienestar Social, está enmarcado en ejes temáticos a desarrollar:

- 8.1 Calidad de Vida en el Trabajo
- 8.2 Estilo de Vida Saludable
- 8.3 Bienestar Laboral.

8.1 CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

La calidad de vida en el trabajo puede entenderse como la percepción que tienen los empleados de las condiciones de trabajo, del ambiente laboral, y de la concordancia entre la vida laboral, familiar y personal. También se concibe como el proceso dinámico y continuo en el que el desarrollo de la actividad laboral está organizado objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, con el fin de contribuir al más completo desarrollo del trabajador.

De esto se desprende que, el concepto de calidad de vida laboral es multidimensional, basada en la percepción y se logra cuando el empleado ve cubiertas sus necesidades personales relacionadas con el trabajo.

Por ello que, la calidad de vida en el trabajo se enfoca al empleado y requiere de las acciones de la organización para lograr aspectos (factores) objetivos y subjetivos que prevalecen en el entorno laboral.

La calidad de vida en el trabajo resulta beneficiosa tanto para la organización como para el trabajador, lo cual se puede reflejar en:

- Evolución y Desarrollo del trabajador
- Una elevada motivación
- Mejor desenvolvimiento de sus funciones
- Menor rotación en el empleo
- Menores tasas de ausentismo
- Menos quejas





- Tiempo de ocio reducido
 - Mayor satisfacción en el empleo
 - Mayor eficiencia en la organización.
1. ESPINOZA, M. y MORRIS, P. (2002) Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores. Cuadernos de Investigación. Cuadernos N° 16. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios del Gobierno de Chile.
 2. CASAS, J. Y colaboradores (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. Revista de Administración Sanitaria.

8.2 ESTILO DE VIDA SALUDABLE

El estilo de vida se puede considerar como los tipos de hábitos, actitudes, conductas, tradiciones, actividades y decisiones de una persona, o de un grupo de personas, frente a las diversas circunstancias en las que el ser humano se desarrolla en sociedad, o mediante su quehacer diario y que son susceptibles de ser modificados.

La estrategia para desarrollar estilos de vida saludables radica esencialmente, según Bassetto (2008), en el compromiso individual y social que se tenga, sólo así se satisfacen necesidades fundamentales, se mejora la calidad de vida y se alcanza el desarrollo humano en términos de la dignidad de la persona.

Algunos ejemplos de estilos de vida saludable:

- Tener sentido de vida, objetivos de vida y plan de acción.
- Mantener la autoestima, el sentido de pertenencia y la identidad.
- Mantener la autodecisión, la autogestión y el deseo de aprender.
- Brindar afecto y mantener la integración social y familiar.
- Promover la convivencia, solidaridad, tolerancia y negociación.
- El auto cuidado
- Tener acceso a seguridad social en salud.
- Controlar factores de riesgo como obesidad, vida sedentaria, tabaquismo, alcoholismo, abuso de medicamentos, estrés y algunas patologías como hipertensión y diabetes.
- Realizar actividades en tiempo libre y disfrutar del ocio.

8.3 BIENESTAR LABORAL

El Bienestar Laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o institución a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

Lo que se busca en el bienestar laboral es:

- Mediar los intereses de la institución y de los trabajadores.
- Potenciar y capacitar a los trabajadores logrando su crecimiento tanto personal como laboral.
- Desarrollar en el trabajador un mayor sentido de pertenencia, compromiso y motivación hacia la institución a la que pertenezca, labore o preste un servicio mejorando su calidad de vida, proyectado hacia su familia y entorno.





IX. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

9.1 VISIÓN SECTORIAL

"Entidad que impulsa la conducción del desarrollo integral y sostenido, que contribuye a una mejor calidad de vida de la población, garantizando una política fiscal responsable y transparente, en armonía con la expansión de las actividades productivas de la región."

9.2 MISIÓN INSTITUCIONAL

"Organizar y dirigir la gestión pública, orientada al desarrollo integral, sostenible de la población de manera oportuna, transparente, eficiente y competitiva, con participación activa de sus trabajadores y Sociedad Civil".

9.3 PRINCIPIOS

El Gobierno Regional cuenta con principios definidos para su accionar que guían el desarrollo de su rol central, los cuales se mantendrán para el quinquenio 2019-2023, además de su compromiso de cumplir con los principios y deberes éticos de la función pública, establecidos en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Estos principios de su accionar son:

- **Eficiencia.** Brindamos servicios enfocados en satisfacer los requerimientos de nuestros usuarios, aplicando criterios técnicos especializados que permiten dar celeridad y economía al público usuario.
- **Transparencia.** Se proporciona información clara y coherente con el fin de que las acciones de gestión pública sean accesibles a los ciudadanos y comprendidos por todos los actores, y se desarrolle bajo condiciones de igualdad de trato e imparcialidad.
- **Oportunidad.** Actuamos en el momento y del modo requerido, dentro de los plazos establecidos, sin perjudicar los asuntos de la gestión pública ni el correcto uso de los recursos del Estado.
- **Confiableidad.** Actuamos con integridad, honestidad, imparcialidad y veracidad en cada una de nuestras intervenciones de los procesos de la funcionalidad y calidad del aparato público.

X. ALINEAMIENTO CON LOS OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2018 - 2020

El Plan de Bienestar Social 2020 de la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos se encuentra alineado a los objetivos del Plan Estratégico Institucional 2018 - 2020, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 0056-2018-GORE-ICA/GR, en particular al Objetivo Estratégico Institucional 4: *"Fortalecer la gestión institucional del Gobierno Regional de Ica"*, siendo su Acción Estratégica, además, la de *"Fortalecer las competencias del personal"*.

XI. OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL 2020

11.1 OBJETIVO GENERAL

Generar las condiciones que favorezcan al continuo desarrollo de los colaboradores y su familia, mediante la ejecución de acciones preventivas de atención en la salud, apoyo a la educación de la familia, capacitación





motivacional y desarrollo de capacidades laborales e integración, socio - recreativas y motivacionales, contribuyendo a fomentar un agradable clima laboral que propicie actitudes individuales y colectivas orientadas al mejoramiento del desempeño laboral y por ende la calidad del servicio que se brinde al ciudadano.

11.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Brindar orientación y atención individualizada a los colaboradores del Gobierno Regional de Ica, en relación a temas social y humano (económico, salud, vivienda, laboral, educación-capacitación, orientación familiar, seguridad social y/o otros).
- Contribuir, a través de la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida y estilos de vida saludable, en el aspecto educativo, recreativo, deportivo y cultural de los colaboradores y su entorno familiar.
- 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.

XII. COMPONENTES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL-2020

Las actividades programadas a desarrollar son las siguientes:

12.1 Programa Recreativo y Cultural

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y el aprendizaje social, al generar un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibilitan el afianzamiento de valores individuales e institucionales en los colaboradores del Gobierno Regional de Ica.

Este programa busca motivar el esparcimiento, la confraternidad y la integración de los colaboradores del Gobierno Regional de Ica, como soporte a la labor diaria desarrollada en la institución, generando principalmente comportamientos basados en valores como el respeto, tolerancia hacia los demás y trabajo de equipo.

12.2 Programa de Prevención y Promoción de la Salud

Programa orientado a alcanzar la calidad de vida laboral, a partir del interés de la institución en la salud física del servidor a través de actividades de promoción y prevención de la salud que favorecen la práctica de estilos de vida saludables tales como:

- Campaña Oftalmológica
- Campaña Oncológica
- Campaña Odontológica
- Campaña Anti estrés
- Campaña de Inmunizaciones (vacunación según enfermedades estacionales).
- Chequeo preventivo Anual EsSalud
- Campaña de Control y Detección de Diabetes, Colesterol y Triglicéridos.
- Campaña de Nutrición





12.3 Programa Bienestar Físico – Emocional

Orientado a desarrollar talleres que generen estados de bienestar que contribuyan a disminuir los niveles de stress, cansancio físico y mental producido por la carga laboral, destinado a los colaboradores del Gobierno Regional de Ica.

- Taller de Gimnasia Laboral
- Talleres artísticos, creativos y de expresión corporal
- Taller de alimentación saludable

12.4 Programa Tu Bienestar

Destinado a desarrollar la orientación, atención y seguimiento de la situación del colaborador tomando en consideración la complejidad del caso. El programa también contempla la realización de gestiones administrativas y asesoramiento en acciones ante ESSALUD, en beneficio de los colaboradores.

- Atención de Casos Sociales
- Orientación Social
- Visitas Domiciliarias y Hospitalarias
- Gestiones administrativas sobre derechos y beneficios, promociones/convenios interinstitucionales.
- Asesoramiento en acciones relacionadas a la cobertura y beneficios que brinda ESSALUD.

12.5 Programa Integración Familiar y Laboral

Orientado a desarrollar actividades y talleres que generen espacios de integración e identificación institucional, con la familia de nuestros colaboradores del Gobierno Regional de Ica.

- Taller tiempo de calidad en la familia
- Taller de Integración con hijos de colaboradores
- Lactario Institucional

12.6 Programa de Motivación y Clima Organizacional

El clima organizacional influye de manera directa en la calidad de vida profesional y específicamente en la motivación de los trabajadores.

Asimismo, un clima organizacional favorable fomenta mayor compromiso laboral y dicho compromiso, mejora también la motivación intrínseca de los colaboradores.

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.

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, premios y/o estímulos, y de apoyo, solidaridad y estímulo.



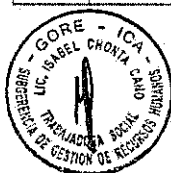


XIII. PROGRAMACIÓN

A continuación se detallan los programas sociales de bienestar propuestos para el año 2020:

13.1 Programa Recreativo y Cultural

Nº	ACTIVIDAD	RESUMEN	PERIODO (FECHA)	PARTICIPANTES	LUGAR
01	Aniversario Institucional	Actividad de integración orientada a fortalecer el sentido de pertenencia a la organización.	viernes 10 de enero 2020	Colaboradores del GORE-ICA	Lugar por definir
02	Vacaciones útiles	Actividad de integración, que permite a los hijos de los colaboradores y algunos nietos del personal nombrado a aflorar sus cualidades intelectuales, deportivas, habilidades y destrezas.	del lunes 6 de enero al viernes 21 de febrero 2020	Hijos de los trabajadores y algunos nietos de los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo 276	Institución Educativa por definir
03	Paseo a la Playa	Actividad orientada al sano esparcimiento e integración familiar.	sábado 22 de febrero de 2020	Colaboradores del GORE-ICA	Playa por definir
04	Taller de Sensibilización por el Día Internacional de la Mujer	Saludo virtual, saludo personalizado a cada una de las mujeres trabajadoras de parte del Gobernador en reconocimiento por el Día Internacional de la Mujer, entrega de un detalle.	Viernes 06 de marzo 2020	Colaboradoras del GORE-ICA	GORE-ICA
05	Reconocimiento Institucional labor administrativa	Saludo virtual en reconocimiento a la labor desempeñada por las Secretarías de las diferentes unidades orgánicas del GORE-ICA.	viernes 24 de abril 2020	Secretarías del GORE-ICA	GORE-ICA
06	Taller de Reconocimiento por Maternidad (Convenio OIT N° 183) – Día de la Madre	Actividad en reconocimiento de las madres de familia trabajadoras del GORE-ICA, por el Día de la Madre.	viernes 08 de mayo 2020	Colaboradoras del GORE-ICA	GORE-ICA
07	Reunión de Integración por el Día del Servidor Público (Decreto Ley N° 11377)	Actividad de integración y en reconocimiento a la labor desempeñada por el servidor público.	viernes 29 de mayo de 2020	Colaboradores del GORE-ICA y Direcciones dependientes del Pliego 813	Lugar por definir
08	Taller de Responsabilidad es Compartidas (Convenios OIT N° 156 y 165)	Actividad en reconocimiento de los padres de familia trabajadores del GORE-ICA, por el Día del Padre.	viernes 19 de junio 2020	Colaboradores del GORE-ICA	GORE-ICA





06	Campaña de Control y Detección de Diabetes, colesterol y triglicéridos	Campaña de prevención de diabetes, colesterol y triglicéridos; a fin de lograr identificar factores de riesgo en los trabajadores y promover estilos de vida saludables, que lo conduzcan a una mejor calidad de vida, y así disminuir la incidencia de enfermedades crónicas no transmisibles, especialmente el síndrome Metabólico.	octubre	Colaboradores del GORE-ICA	GORE-ICA
07	Campaña Oftalmológica	Campaña de prevención y detección de enfermedades de la visión.	noviembre	Colaboradores del GORE-ICA	GORE-ICA

13.3 Programa de Bienestar Físico- Emocional

Nº	ACTIVIDAD	RESUMEN	PERIODO	PARTICIPANTES	LUGAR
01	Implementación y Monitoreo de Pausas Activas	Actividades físicas o ejercicios cortos que alivian la fatiga física y mental durante breves espacios de tiempo mientras transcurre la jornada de trabajo, con el objetivo de recuperar energía, prevenir el estrés laboral, mejorar la oxigenación muscular, interrumpir la monotonía y fortalecer los sistemas inmunológico y nervioso, además de los músculos.	Todo el año	Colaboradores del GORE-ICA	GORE-ICA

13.4 Programa Tu Bienestar

Este programa se ejecutará con acciones permanentes durante todo el año 2020 tales como:

- Atención de Casos Sociales**, se brindará atención individualizada a la problemática social y humana de los trabajadores, en algunos casos con participación multidisciplinaria de profesionales.
- Orientación Social**
- Visitas Domiciliarias y Hospitalarias**, para verificar situación de salud, vivienda, riesgo social, etc.
- Gestiones administrativas sobre derechos y beneficios, promociones/convenios interinstitucionales:**
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





09	Taller de Identidad Nacional	Actividad de integración para fortalecer la identidad nacional	lunes 27 de Julio 2020	Colaboradores GORE-ICA del	GORE-ICA
10	Solemne Misa del TRIDUO en Homenaje al Señor de Luren	Actividad religiosa tradicional – celebración solemne Misa del TRIDUO.	jueves 23 de octubre 2020	Colaboradores GORE-ICA del	Iglesia Luren
11	Taller de Integración de Colaboradores, consolidación de vida laboral por navidad	Actividad de integración para consolidar la vida laboral, a través de un compartir por navidad, fecha de recogimiento.	viernes 23 diciembre del 2020	Colaboradores GORE-ICA del	GORE-ICA
12	Taller de Expresión Artística de los colaboradores (Concurso de Nacimientos)	Actividad de integración artística, concurso de motivos navideños: decoración de árboles, nacimiento navideño a cargo de cada Subgerencia/Gerencias.	martes 18 diciembre del 2020	Colaboradores GORE-ICA del	GORE-ICA

13.2 Programa de Prevención y Promoción de la Salud

N°	ACTIVIDAD	RESUMEN	PERIODO	PARTICIPANTES	LUGAR
01	Campaña Anti Estrés	Campaña Antiestrés para elevar la productividad laboral.	febrero	Colaboradores del GORE-ICA	GORE-ICA
02	Campaña de Nutrición	Campaña de Control Nutricional, a fin de contar con trabajadores con mejores niveles de salud y con mayor compromiso en el cuidado de su salud.	abril	Colaboradores del GORE-ICA	GORE-ICA
03	Campaña de Inmunizaciones	Campaña de Vacunación, a fin de prevenir enfermedades infecto contagiosas que tengan trascendencia social.	junio	Colaboradores del GORE-ICA	GORE-ICA
04	Campaña Oncológica	Campaña de prevención Oncológica, a fin de velar y preservar por el buen estado de salud de los trabajadores.	agosto	Colaboradores del GORE-ICA	GORE-ICA
05	Chequeo Preventivo anual ESSALUD	Chequeo preventivo integral de salud	setiembre	Colaboradores del GORE-ICA	GORE-ICA





cesantía definitiva; Cese por límite de edad; Reconocimiento de tiempo servicios; Asignación por 25 y 30 años de servicios, beneficios sociales.

5. **Programa de 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.
6. **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, entre otros.

13.5 Programa de Integración Familiar y laboral

N°	ACTIVIDAD	RESUMEN	PERIODO	PARTICIPANTES	LUGAR
01	Lactario Institucional	Promover que la madre trabajadora utilice el lactario, para extraerse la leche con la misma frecuencia con la que se la daría a su bebé	Enero - Diciembre	Colaboradoras del GORE-ICA	Lactario Institucional

13.6 Programa de Motivación y Clima Organizacional

ACTIVIDAD	RESUMEN	PERIODO	PARTICIPANTES	LUGAR
Juegos Florales	Actividad que promueve un espacio de encuentro intercultural, artístico y tecnológico donde los colaboradores comparten sus talentos, despiertan su creatividad y desarrollan su sensibilidad.	Setiembre	Colaboradores del GORE-ICA	GORE-ICA
Arreglo floral por deceso del trabajador, padres, conyugue, concubina, hijos y hermanos	Asistir al trabajador y/o familiar en sus momentos difíciles; envío de arreglo floral a nombre de la entidad.	Enero - Diciembre	Colaboradores del GORE-ICA	GORE-ICA
Apoyo psicológico	Apoyo psicológico en el proceso de enfermedades graves y terminales; y servicios de consejería para sobrellevar situaciones de este tipo de enfermedades.	Enero - Diciembre	Colaboradores del GORE-ICA	GORE-ICA
Reconocer a trabajadores que cesan por diferentes causales	Entrega de resoluciones a servidores por cese límite de edad, renuncia voluntaria, cese por incapacidad.	Enero - Diciembre	Colaboradores que cesen	GORE-ICA

XIV. RECURSOS

Para ejecutar el Plan de Bienestar Social 2020, es necesario contar con los siguientes recursos materiales, como son:





- Medios de transporte.
- Equipo Audiovisual.
- Equipo de sonido.
- Equipo Médico.

XV. BENEFICIOS

Los beneficios que se esperan alcanzar a través de los diferentes componentes del Plan de Bienestar para el año 2020 son:

- Controlar los niveles de siniestralidad.
- 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.
- Integrar al trabajador y su familia.
- Contribuir al desarrollo humano del trabajador y de su familia en lo que corresponde, priorizando la atención de sus necesidades básicas.

XVI. PRESUPUESTO

Las actividades contenidas en los componentes descritos en el artículo precedente y los recursos logísticos que se requieran serán financiadas con recursos del Gobierno Regional de Ica, en el marco de la normatividad vigente y a la disponibilidad presupuestal. A continuación se detalla el Presupuesto que se requiere para implementar los Programas y Proyectos Sociales formulados para el año 2020.





"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

DESCRIPCIÓN Y PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL - PERÍODO 2020

PROGRAMA RECREATIVO, DEPORTIVO Y/O CULTURAL			
ACTIVIDAD	RESUMEN	DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO	PRESUPUESTO ESTIMADO
Aniversario Institucional	Actividad de integración orientada a fortalecer el sentido de pertenencia a la organización.	Con la concretización de esta actividad se conseguirá buscar la integración, solidaridad e identificación institucional entre funcionarios y trabajadores; celebración de misa y almuerzo de confraternidad entre la familia del GORE-ICA; (pago coro, misa capilla GORE – ICA y almuerzo por aniversario para 350 personas).	Funcionarios y colaboradores del GORE-ICA; Lugar por definir; viernes 10 de enero 2020.
Vacaciones Útiles	Propiciar condiciones favorables, que permitan a los hijos y nietos de los colaboradores a aflorar sus cualidades intelectuales, deportivas, habilidades y destrezas.	En esta actividad se desarrollarán los Talleres de: Arte, manualidades, estimulación sensorial; Mini chef; Natación; Inglés; karate-disciplina y manejo de la personalidad; Danzas; Terapias de autoestima liderazgo y motivación, incluye movilidad para el traslado de los niños.	40 niños entre hijos y nietos de los trabajadores; Institución Educativa por definir; del 6 de enero al 21 de febrero 2020.
Paseo a la Playa	Actividad orientada al sano esparcimiento e integración familiar.	Esta actividad recreativa es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano, y a la vez repercute a que el clima laboral sea favorable, con lo que se consigue que los colaboradores y familiares departan momentos de sano esparcimiento, contribuyendo a la integración familiar, y relaciones interpersonales entre trabajadores.	Colaboradores y familiares del GORE-ICA; playa por definir; sábado 22 de febrero de 2020.





"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

<p>Taller de Sensibilización por el Día Internacional de la Mujer</p>	<p>Saludo virtual en reconocimiento por el Día Internacional de la Mujer.</p>	<p>Entrega de un detalle alusivo a la fecha, y el saludo personalizado a cargo del Sr. Gobernador Regional.</p>	<p>S/. 1,000.00</p>	<p>Colaboradoras del GORE-ICA; GORE-ICA; Viernes 06 de marzo 2020</p>
<p>Reconocimiento Institucional labor administrativa Secretarías</p>	<p>Saludo virtual en reconocimiento a la labor desempeñada por las Secretarías.</p>	<p>Saludo virtual a las Secretarías de las diferentes unidades orgánicas del GORE-ICA, a cargo del Sr. Gobernador Regional.</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Secretarías de la Sede del Gobierno Regional de Ica; viernes 24 de abril 2020</p>
<p>Taller de Reconocimiento por Maternidad (Convenio OIT N° 183) – Día de la Madre</p>	<p>Actividad en reconocimiento de las madres trabajadoras de familia del GORE-ICA.</p>	<p>Destacar la labor de las colaboradoras que cumplen el rol de madres de familia; a través de una reunión de confraternidad y litúrgica, y la entrega de presentes para las madres de la Sede del Gobierno Regional de Ica.</p>	<p>S/. 3,800.00</p>	<p>Madres colaboradoras del GORE-ICA; GORE-ICA; viernes 08 de mayo 2020</p>
<p>Reunión de Integración por el Día del Servidor Público (Decreto Ley N° 11377)</p>	<p>Actividad de integración en reconocimiento a la labor desempeñada por el servidor público.</p>	<p>Con el cumplimiento de esta actividad se generará un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibilitan el afianzamiento de valores individuales e institucionales, se logrará la integración, entre funcionarios y trabajadores, a través de una ceremonia de reconocimiento por el Día del Servidor Público, cuyos parámetros han sido precisados en base a la normatividad emitida por las instancias correspondientes; celebración de misa y almuerzo de confraternidad entre la familia del GORE-ICA; pago coro, misa capilla GORE-ICA.</p>	<p>S/. 11,500.00 (para el almuerzo) S/. 600.00 (para premios de gymkanas) Total S/. 12,100.00</p>	<p>Colaboradores del GORE-ICA; Lugar por definir; viernes 29 de mayo de 2020</p>





"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

<p>Taller de Responsabilidad Compartidas (Convenios OIT N° 156 y 165) – Día del Padre</p>	<p>Actividad en reconocimiento de los padres de familia de los trabajadores del GORE-ICA.</p>	<p>Desarrollar una Ceremonia litúrgica con la finalidad de darles una orientación de lo que significa la paternidad responsable, y reunión de confraternidad en reconocimiento a los padres trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Ica.</p>	<p>S/. 2,500.00</p>	<p>Padres colaboradores del GORE-ICA; GORE-ICA; viernes 19 de junio 2020</p>
<p>Taller de Identidad Nacional</p>	<p>La celebración de las fiestas patrias debe generar en nuestros colaboradores que forjen su identidad y se sientan orgullosos de su patria.</p>	<p>Izamiento del Pabellón Nacional, en la que se debe hacer referencia a los elementos para fortalecer la identidad nacional, la historia, el territorio, los símbolos patrios, la música, la danza, el idioma, la religión, la gastronomía, entre otros.</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Colaboradores del GORE-ICA; GORE-ICA; lunes 27 de Julio 2020</p>
<p>Solemne Misa del TRIDUO en Homenaje al Señor de Luren</p>	<p>Celebración de la solemne misa del triduo, actividad religiosa, que busca el fortalecimiento de valores personales y espirituales; en la que congrega la participación de familias que muestran el misticismo y fervor.</p>	<p>Actividad que se materializa mediante la celebración de la solemne misa del TRIDUO, en la que se fomenta la práctica de valores, a través de la reflexión, para crear actitudes que contribuyan a mejorar la convivencia laboral, (pago misa, adquisición flores arreglo anda y altar, entrega ofrenda, viveres para comedor de parroquia beneficiarios niños menos favorecidos).</p>	<p>S/. 2,600.00</p>	<p>Funcionarios y colaboradores del GORE-ICA; santuario de Luren; jueves 23 de octubre 2020</p>
<p>Taller de Integración de los Colaboradores para la consolidación de la vida laboral por navidad</p>	<p>Actividad de integración para consolidar la vida laboral, a través de un compartir por navidad, fecha de recogimiento y reflexión.</p>	<p>Se desarrollará a través de un compartir (chocolatada), y mediante una celebración litúrgica donde se fomenta la práctica de valores, como el respeto, tolerancia hacia los demás y trabajo de equipo, y crear actitudes que contribuyan a mejorar la convivencia laboral.</p>	<p>S/. 1,800.00</p>	<p>Colaboradores del GORE-ICA; Lugar GORE-ICA; viernes 23 diciembre del 2020</p>





"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

<p>Taller de Expresión Artística de los colaboradores de (Concurso de Nacimientos)</p>	<p>Actividad de integración artística, donde los integrantes desarrollaran sus habilidades creativas e innovadoras para la decoración y elaboración de los nacimientos del área a la que pertenecen.</p>	<p>Promover concurso de motivos navideños: decoración de árboles, nacimiento navideño a cargo de cada Subgerencia/Gerencias, serán premiados los ganadores.</p>	<p>S/. 1,500.00</p>	<p>Colaboradores del GORE-ICA; Lugar GORE-ICA; martes 18 diciembre del 2020</p>
<p align="center">PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD</p>				
<p>ACTIVIDAD</p>	<p>RESUMEN</p>	<p>DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO</p>	<p>PRESUPUESTO ESTIMADO</p>	<p>PARTICIPANTES; LUGAR Y FECHA</p>
<p>Campaña Oftalmológica</p>	<p>Campaña de prevención y detección de enfermedades de la visión.</p>	<p>Los programas de salud están orientados a alcanzar la calidad de vida laboral a partir del interés de la institución en la salud física del colaborador, a través de actividades de promoción y prevención de la salud que favorecen la práctica de estilos de vida saludables, en este caso esta campaña que se realizará será en mérito al convenio suscrito entre el GORE-ICA y la Empresa Oftalmológica SAC.</p>	<p>Campaña gratuita</p>	<p>Colaboradores del GORE-ICA; GORE-ICA; noviembre</p>
<p>Campaña Oncológica</p>	<p>Campaña de prevención Oncológica.</p>	<p>Campaña organizada con la finalidad de velar y preservar por el buen estado de salud de los trabajadores, y será asumido por los servidores que pasen por las consultas, análisis, RX, y ecografías.</p>	<p>Campaña que será asumido por los servidores que pasen por las consultas, análisis, RX y ecografías.</p>	<p>Colaboradores del GORE-ICA; GORE-ICA; agosto</p>
<p>Campaña de Control y Detección de</p>	<p>Campaña de prevención de diabetes, colesterol y triglicéridos.</p>	<p>Campaña que permitirá identificar factores de riesgo en los trabajadores y así promover estilos</p>	<p>Campaña que se logrará desarrollar mediante gestiones</p>	<p>Colaboradores del GORE-ICA; GORE-ICA; octubre</p>





"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Diabetes, colesterol y triglicéridos		de vida saludables, que conduzcan a una mejor calidad de vida, y así disminuir la incidencia de enfermedades crónicas no transmisibles, especialmente el síndrome Metabólico.	ante empresas, inmobiliarias o compañías.	
Chequeo Preventivo anual ESSALUD	Chequeo preventivo integral de salud.	Chequeo que se realizará teniendo en cuenta el convenio de Alianza Estratégica entre el Gobierno Regional de Ica y ESSALUD.	Se concretizará previo Convenio de Alianza Estratégica con Hospital Félix Torrealva Gutiérrez de ESSALUD	Colaboradores del GORE-ICA; GORE-ICA; setiembre
Campaña de Inmunizaciones	Campaña de Vacunación.	Campaña de Vacunación, para prevenir enfermedades infectas contagiosas que tengan trascendencia social.	Campaña que se realizará previa coordinación con el Hospital Santa María del Socorro y Centro de Salud La Palma.	Servidores del GORE-ICA; GORE-ICA; junio
Campaña de Nutrición	Campaña de Control Nutricional, orientada a que los trabajadores cultiven estilos de vida saludable.	Campaña que permitirá que los trabajadores tengan mayor compromiso en el cuidado de su salud y mejores niveles en su salud.	Campaña que se realizará previa coordinación con el Hospital Félix Torrealva Gutiérrez de ESSALUD.	Colaboradores del GORE-ICA; GORE-ICA; abril
Campaña Anti Estrés	Campaña Antiestrés dirigido a los colaboradores de la Sede del GORE-ICA	Campaña Antiestrés con la finalidad de procurar la tranquilidad emocional y elevar la productividad laboral.	Campaña gratuita	Colaboradores del GORE-ICA; febrero





"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

PROGRAMA TU BIENESTAR				
ACTIVIDAD	RESUMEN	DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO	PRESUPUESTO ESTIMADO	PARTICIPANTES; LUGAR Y FECHA
Atención de Casos Sociales; Orientación Social.	Brindar atención a la problemática social y humana de los trabajadores.	Atención individualizada a los problemas sociales de los trabajadores y familiares, y los actores contribuyan en la solución de sus problemas con actitud positiva, receptiva y participativa.	Ninguno	Colaboradores del GORE-ICA; GORE-ICA; ESSALUD; todo el año.
Visitas Domiciliarias y Hospitalarias.	Realizar visitas domiciliarias y hospitalarias, con la finalidad de apoyar a los servidores en desavenencias.	Verificar situación de salud, vivienda, riesgo social, entre otros.	Movilidad de la institución	Colaboradores del GORE-ICA; Hospitales y domicilios; todo el año
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; asistencia médica y terapia de rehabilitación personas con discapacidad; 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	Ninguno	Colaboradores del GORE-ICA; GORE-ICA; todo el año

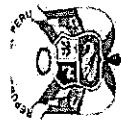




"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

<p>Programa de beneficios institucionales - Convenios de Cooperación Interinstitucional</p>	<p>Relaciones interinstitucionales con entidades públicas y/o privadas a través de Convenios de Cooperación Interinstitucional.</p>	<p>años de servicios, beneficios sociales.</p> <p>Convenios de Cooperación Interinstitucional para otorgamiento de préstamos personales bajo la modalidad de descuento por planilla; académico y prestación de Servicios mediante credito.</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Colaboradores del GORE-ICA; GORE-ICA; todo el año.</p>
<p>Asesoramiento con respecto a la cobertura que brinda ESSALUD</p>	<p>Orientación sobre las acciones relacionadas a la cobertura y beneficios que ofrece ESSALUD.</p>	<p>Relacionados a subsidio por enfermedad; maternidad; lactancia; sepelio; Inscripción y Reinscripción trabajadores activos y pensionistas; Inscripción Seguro Mas Vida; Acreditaciones e Inscripción de derechohabientes (trabajadores, cónyuge, concubina e hijos); Referencias y Contrarreferencias a servicios especializados; Seguro Potestativo Independiente familiares de trabajadores, entre otros.</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Colaboradores del GORE-ICA; GORE-ICA; ESSALUD; todo el año.</p>
<p align="center">PROGRAMA DE INTEGRACIÓN FAMILIAR Y LABORAL</p>				
<p>ACTIVIDAD</p> <p>Lactario Institucional</p>	<p>RESUMEN</p> <p>El lactario es una medida que coadyuva a compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, por lo que se debe promover a nivel de las madres trabajadoras el uso frecuente del lactario.</p>	<p>DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO</p> <p>Promover a nivel de la madre trabajadora el uso continuo del lactario, para extraerse la leche con la misma frecuencia con la que se la daría a su bebé; la lactancia materna se orienta a la nutrición infantil, a la salud y desarrollo socio afectivo de la madre, así como al fortalecimiento de la relación familiar.</p>	<p>PRESUPUESTO ESTIMADO</p> <p>Ninguno</p>	<p>PARTICIPANTES; LUGAR Y FECHA</p> <p>Madres trabajadoras en periodo de lactancia; lactario institucional; todo el año</p>





"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL					
ACTIVIDAD	RESUMEN	DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO	PRESUPUESTO ESTIMADO	PARTICIPANTES; LUGAR Y FECHA	
Arreglo floral por deceso del trabajador, familiares directos y	Entrega de arreglo floral por fallecimiento, y asistir al trabajador y/o familiar en sus momentos difíciles por la pérdida del ser querido.	Envío de arreglo floral a nombre de la institución, en caso de fallecimiento del trabajador, padres, conyugue, concubina, hijos y hermanos.	Adquisición de ofrendas florales previa coordinación con Secretaría de Gobernación - no determinado.	Colaboradores del GORE-ICA; GORE-ICA; de enero a diciembre	
Apoyo Psicológico	Contar con los servicios profesionales de un psicólogo para apoyar a los colaboradores/as con problemas de salud graves y terminales.	Intervención profesional del psicólogo en procesos de enfermedades graves y terminales; y servicios de consejería para sobrellevar situaciones de este tipo de enfermedades.	Conseguir apoyo profesional a través de gestiones	Colaboradores con riesgo de salud del GORE-ICA; GORE-ICA; de enero a diciembre	
Reconocer a trabajadores que cesan por diferentes causales	Entrega de resoluciones a servidores que cesan.	En una ceremonia se les entregará resoluciones de reconocimiento y felicitación a los servidores que cesan por límite de edad, renuncia voluntaria y cese por incapacidad; brindar apoyo moral, orientación y asesoramiento en las gestiones ante el régimen pensionario correspondiente.	S/. 1,000.00	Colaboradores del GORE-ICA; GORE-ICA; de enero a diciembre	

