



## RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 0260 -2021-GORE-ICA/GRAF

Ica, **03 DIC. 2021**

Visto, la Nota N° 230-2021-GORE-ICA-GRAF/SGRH, y Nota N° 010-2021-GORE-ICA-GRAF-SGRH/ICHC, referentes al Plan de Bienestar Social - Periodo 2022, del Gobierno Regional de Ica, las cuales como anexo forman 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 de covid-19, la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos propone el Plan de Bienestar Social - Periodo 2022, 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;

0880

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° 048-2021-GORE-ICA/GGR;

### Se Resuelve:

**Artículo 1°.** - Aprobar el Plan de Bienestar Social - Periodo 2022, 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 2022, 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

C.P.C. CARLOS S. HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ  
GERENTE REGIONAL





## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL – 2022

### **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 La Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos a través del Plan de Bienestar Social - 2022, tiene como propósito generar un entorno de trabajo humanizado donde, manteniendo los intereses institucionales, se pueda mejorar la calidad de vida de los servidores atendiendo a sus principales necesidades y demandas, para que esto, se vea reflejado en su productividad y en la mejora del clima y cultura organizacional; articulándose los principales actores involucrados Institución - Servidor - Familia.
- 1.3 El plan de Bienestar Social del GORE-ICA, constituye un instrumento 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.
- 1.4 Por este motivo, en el cronograma se presentan programas y/o actividades que fomentan la integración entre los servidores, promueven 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.
- 1.5 Su implementación y ejecución, a nuestro criterio, traerá consigo la existencia de un servidor sano y motivado, lo que le permitirá mejorar su rendimiento profesional y como consecuencia, contribuirá a alcanzar los objetivos institucionales planteados por el GORE-ICA.
- 1.6 El propósito del Plan de Bienestar Social - 2022, 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. Igualmente, las acciones contempladas en el presente plan contribuirán con el aumento de los niveles de satisfacción en los servidores, así como el sentido de pertenencia a la entidad, lo que finalmente se reflejará en la eficacia y efectividad del desarrollo y cumplimiento de sus funciones y, por ende, en el logro de los objetivos de la entidad.

### **II. MARCO CONTEXTUAL:**

- 2.1 Sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SERVIR, mediante el Decreto Legislativo N° 1023, 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 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 permitirían 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.

#### **3.1 Ante esta situación, es necesario redefinir las estrategias de Bienestar Social**

- 3.1.1 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.
- 3.1.2 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.
- 3.1.3 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.

- 3.1.4 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, y su Reglamento Decreto Supremo N° 009-2004-TR y modificatoria.

#### IV. ALCANCE:

Las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social del año 2022, está dirigido a todos los servidores/as 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 2022

##### 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 de Salud - ESSALUD, (prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales de salud); ofreciendo al personal orientación y atención individualizada; asimismo, promover condiciones favorables para el desarrollo integral del servidor a través de actividades planeadas con el fin de lograr la integración y confraternidad entre los trabajadores, de fomentar el equilibrio en su vida laboral y personal, buscándose generar sentido de pertenencia con la entidad y contribuir al buen clima laboral.
- a) 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 y su entorno familiar.

#### VI. LÍNEAS DE ACCIÓN:

La Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos, implementará el Plan de Bienestar Social 2022, 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 de la/del 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.
- ✓ 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 Institución - Servidor - Familia, el mismo que se ve reflejado en su productividad y en la mejora del clima y cultura organizacional.
- ✓ 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.

## 6.4 Programa de Prevención y Promoción de la Salud

- ✓ Este programa brindará apoyo a los servidores en temas de salud, se desarrollará actividades relacionadas a la prevención de la salud de los servidores, 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 agosto del año 2022.
- ✓ 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.



## VII. PROGRAMAS PROPUESTOS PARA EL AÑO 2022:

A continuación se detallan los programas y/o actividades sociales de bienestar propuestos para el año 2022:

### 7.1 Programa Tu Bienestar.- En este Programa se desarrollará acciones y brindará soporte a los servidores en diferentes temáticas:

- a) Asesoramiento y orientación 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 Contrareferencias a servicios especializados; Seguro Potestativo Independiente familiares - trabajadores; acciones que durante la pandemia se pueden realizar a través de la Ventanilla Integral Virtual del Asegurado - 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.). Asimismo, en coordinación con Psicólogos, se les brindará apoyo psicológico y servicios de consejería para sobrellevar situaciones por pérdida de familiares directos; en proceso de enfermedades graves y terminales.
- 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; con goce de haber; sin goce de haber 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, cese por renuncia, cese por incapacidad; reconocimiento de tiempo servicios; asignación por 25 y 30 años de servicios, reconocimiento de 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) Administración y supervisión del Lactario Institucional, con la finalidad de coadyuvar a compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, *promoviendo a nivel de las madres trabajadoras el uso frecuente del lactario, y los Beneficios que brinda el Lactario Institucional*, a través de entrega de cartillas informativas.
- 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 2022, asimismo, saludo Institucional mensual a los profesionales de las diferentes carreras (Universitarias y Técnicas) por sus respectivos Días.

### 7.2 Programa Recreativo, Deportivo y/o Cultural.- En la que se debe incluir la Programación Física de las Actividades Operativas de Bienestar Social para el período 2022, siendo las que a continuación se detallan:



ACTIVIDAD	RESUMEN	PROGRAMACIÓN
Vacaciones Útiles, su ejecución dependerá De acuerdo a como se va Tolerando el Covid-19, En el año 2022	Propiciar condiciones favorables, que permitan a los hijos y nietos de los colaboradores a aflorar sus cualidades Intelectuales, deportivas, habilidades y destrezas.	Enero
Paseo a la Playa, su ejecución dependerá De acuerdo a como se va Conllevando el Covid-19, En el año 2022	Actividad orientada al sano esparcimiento e integración familiar.	Febrero
Solemne Misa del TRIDUO En Homenaje al Señor De Luren	Celebración de la solemne misa del TRIDUO, actividad religiosa que busca el fortalecimiento de valores personales y espirituales; en la que se congrega la participación de la familia del Gobierno Regional de Ica, que muestran Misticismo y fervor.	Octubre
Acción de Integración de Los Colaboradores para la Consolidación de la vida Laboral por navidad	Actividad de integración para consolidar la vida laboral, a través de un compartir por navidad, fecha de recogimiento y reflexión.	Diciembre
Taller de Expresión Artística De los colaboradores (Concurso de Nacimientos)	Actividad de integración artística, donde los integrantes desarrollaran sus habilidades creativas e innovadoras para la decoración y elaboración de los nacimientos del área Donde laboran.	Diciembre

**7.3 Programa de Motivación y Clima Organizacional (fechas conmemorativas).**- 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:

ACTIVIDAD	RESUMEN	PROGRAMACIÓN
Aniversario Institucional, su Ejecución dependerá De acuerdo a como se va Resistiendo el Covid-19, En el año 2022	Actividad orientada a fortalecer el Sentido de pertenencia a la Organización, con la concretización de esta acción se logrará la Integración, solidaridad e identificación Institucional entre funcionarios y trabajadores.	Enero
Taller de Sensibilización Por el Día Internacional De la Mujer	Saludo virtual en reconocimiento al Día Internacional de la Mujer. y el saludo personalizado a cargo del Gobernador Regional.	Marzo
Reconocimiento Institucional Por labor administrativa De las Secretarías	Saludo virtual y/o presencial de parte del Gobernador, en reconocimiento a la labor desempeñada por las Secretarías	Abril
Reunión de confraternidad Por el Día de la Madre, su Ejecución dependerá de acuerdo a como se va	Actividad en reconocimiento a las madres trabajadoras del GORE-ICA. <b>comportando el Covid-19, en el año 2022</b>	Mayo



**Reunión de Integración por El Día del Servidor Público, Su Ejecución dependerá de Acuerdo a como se va tolerando el Covid-19, en el año 2022**      Actividad de integración en reconocimiento a la labor desempeñada por el servidor público del GORE-ICA      Mayo

**Reunión de fraternidad por El Día del Padre, su ejecución Dependerá de acuerdo a como va cediendo el Covid-19, en el año 2022.**      Actividad en reconocimiento a los padres trabajadores del GORE-ICA.      Junio

7.4 **Programa de Prevención y Promoción de la Salud.-** En la que se desarrollará actividades relacionadas a la salud, teniendo en cuenta la Programación Física de Actividades Operativas de Bienestar Social para el periodo 2022.

ACTIVIDAD	RESUMEN	PROGRAMACIÓN
<b>Campaña Oftalmológica</b>	Campaña de prevención y detección De enfermedades de la visión.	Julio
<b>Campaña Anti Estrés</b>	Campaña Antiestres dirigido a los Colaborados de la Sede del GORE-ICA	setiembre
<b>Campaña de Nutrición</b>	Campaña de Control Nutricional, orientada A que los trabajadores cultiven estilos de Vida saludable, y permitirá que los trabajadores Tengan mayor compromiso en el cuidado de Su salud y mejor calidad de vida y nivel en su salud.	Noviembre

**Taller sobre: Salud Mental - Estado Emocional de las Personas, ocasionados en tiempos y post Covid-19**

## VIII. BENEFICIOS

Los beneficios que se esperan alcanzar a través de los diferentes componentes del Plan de Bienestar para el año 2022 son:

- ✓ Propiciar estilos preventivos de vida 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 y los recursos logísticos que se requieran, se conseguirán mediante coordinaciones y gestiones (participación de equipo de profesionales multidisciplinarios), a nivel de instituciones públicas y privadas.

## X. PRESUPUESTO

Las actividades contenidas en los componentes descritos en los rubros que anteceden 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.