



GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 797 -2019/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica, 02 DIC 2019



**VISTO:** El Informe N° 847-2019/GOB.REG.HVCA/GGR-ORA con Reg. Doc. N° 1405320 y Reg. Exp. N° 1050470, el Informe N° 2851-2019/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGGPyT, el Informe N° 846-2019/GOB.REG.HVCA/GGR-ORA, el Informe N° 1016-2019/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, el Informe N° 245-2019/GOB.REG.HVCA/ORA-ODH-ABS y demás documentación adjunta en treinta y uno (31) folios útiles; y,

**CONSIDERANDO:**



Que, el artículo 191 de la Constitución Política del Estado, modificado por Ley N° 27680 – Ley de Reforma Constitucional, del Capítulo XIV, del Título IV, sobre Descentralización, concordante con el artículo 31 de la Ley N° 27783 – Ley de Bases de la Descentralización, el artículo 2 de la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y el artículo único de la Ley N° 30305, establece que los Gobiernos Regionales son personas jurídicas que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, acorde con lo dispuesto en los artículos 140 y 142 del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, las entidades de la Administración Pública están en la obligación de diseñar y establecer políticas para implementar programas de bienestar social e incentivos dirigidos a la promoción humana de los servidores y su familia, de manera que se procure la atención prioritaria de sus necesidades básicas a través de la ejecución de diversas acciones, así como contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas;

Que, así también el artículo 17 de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, establece que la administración pública a través de sus entidades debe diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia;

Que, el Gobierno Regional de Huancavelica, a través de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha programado realizar actividades orientadas a mejorar las condiciones nutricionales de los trabajadores de la Sede Central, mediante el fortalecimiento de la seguridad alimentaria, toda vez que la salud y el trabajo se influyen mutuamente, siendo la alimentación uno de los factores que afecta a nuestra salud por lo que es importante adaptarla a la actividad laboral para mejorar el rendimiento y reducir la fatiga; en ese sentido, presenta el Plan de Trabajo denominado “Fortalecimiento de la Seguridad Alimentaria y Nutrición de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica - 2019”, que tiene como objetivo mejorar la seguridad alimentaria y nutricional de los trabajadores (as) de la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica; y plantea como objetivos específicos: Orientar y capacitar a los trabajadores en seguridad alimentaria y, Orientar y capacitar a los trabajadores en la preparación de alimentos y alimentación balanceada;



Que, para garantizar la ejecución del citado Plan de Trabajo, mediante Informe N° 2851-2019/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGGPyT la Sub Gerencia de Gestión Presupuestaria y Tributación otorga la provisión del marco presupuestal correspondiente;

Que, estando a lo expuesto, resulta pertinente aprobar vía acto resolutivo el Plan de Trabajo denominado “Fortalecimiento de la Seguridad Alimentaria y Nutrición de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica - 2019”, presentado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos;

Estando a lo informado; y

Con la visión de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Oficina Regional de Administración, Oficina Regional de Asesoría Jurídica y





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

# Resolución Gerencial General Regional

Nº. 797 -2019/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica, 02 DIC 2019

la Secretaría General;

En uso de las atribuciones conferidas por la Constitución política del Perú, Ley N° 27783 - Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27867 - Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, modificado por la Ley N° 27902.

SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.- APROBAR** el Plan de Trabajo denominado “Fortalecimiento de la Seguridad Alimentaria y Nutrición de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica - 2019”, presentado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que en calidad de anexo en nueve (09) folios forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2°.- ENCARGAR** a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, velar por la ejecución física y financiera de las actividades contempladas en el Plan de Trabajo, debiendo emitir el informe técnico con la evaluación de resultados a la culminación de las actividades al Despacho de la Gerencia General Regional, bajo responsabilidad.

**ARTÍCULO 3°.- NOTIFICAR**, la presente Resolución a los órganos competentes del Gobierno Regional de Huancavelica y a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA

Mg. Dimas R. Aliaga Castro  
GERENTE GENERAL REGIONAL



**DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN.**

**“PLAN DE TRABAJO  
“FORTALECIMIENTO DE LA SEGURIDAD  
ALIMENTARIA Y NUTRICIÓN DE LOS  
TRABAJADORES DE LA SEDE CENTRAL  
DEL GOBIERNO REGIONAL DE  
HUANCAVELICA.” 2019.**

**OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS  
ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL.**

Huancavelica, noviembre de 2019.

## DENOMINACION DEL PLAN TRABAJO.

### “FORTALECIMIENTO DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL DE LOS TRABAJADORES (AS) DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA – 2019”

#### RESPONSABLES DE LA ORGANIZACIÓN Y EJECUCION DEL PRESENTE EL PLAN DE TRABAJO:

- **Ing. DIMAS ALIAGA**  
Gerente General Regional.
- **Econ. EDGAR ANCCASI JURADO.**  
Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.
- **Mg. MANUEL BENANCINO**  
Director de la Oficina Regional de Administración.
- **Lic. CESAR HUIZA PAYTAN.**  
Director de la Oficina de Gestión de Recursos de Humanos.

#### I. MARCO LEGAL:

- Decreto Supremo N°005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa de la D.L.N° 276.
- Ley N°30057, Ley Del Servicio Civil.
- INFORME TECNICO N°1630-2018-SERVIR/GPGSC DE FECHA 31 DE OCT. 2018.
- Ley De Seguridad y Salud en el trabajo Ley N°29783(Principio de Protección).
- Constitución Política del Perú 1993-artículo 23°
- Carta Magna-Artículo 44°
- Declaración universal de derechos humanos artículo 23° numeral 1y3.
- Ley N° 23175, Ley Marco del Empleo Público, artículo 17°

#### II. JUSTIFICACIÓN:

En el Decreto Supremo N°005-90-PCM-Reglamento de la Carrera Administrativa del D.L. N° 276, en su artículo 142, Los programas de Bienestar Social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera, y de su familia en lo que corresponda, procuran la atención prioritaria de sus necesidades básicas, de modo progresivo, mediante la ejecución de acciones destinadas a cubrir los siguientes aspectos: a) Alimentación, referida a la que el servidor requiere durante la jornada legal de trabajo, b) Movilidad que permita el traslado diario del servidor de su domicilio a la entidad y viceversa, c) salud, medicinas y asistencia social, al interior de la entidad y extensiva a su familia, d) Vivienda, mediante la promoción para la adquisición, construcción o alquiler, e) Promoción y conducción de cunas y centros educativos para los hijos de los servidores, así como el otorgamiento de subsidios por escolaridad, f) Acceso a vestuario apropiado, cuando este destinado a proporcionar



seguridad al servidor, g) Promoción artístico, cultural, deportiva y turística, extensiva a la familia del servidor, h) Promoción recreacional y por vacaciones útiles, i) Concesión de préstamos administrativos de carácter social y en condiciones favorables al servidor, j) Subsidios por fallecimiento del servidor y su familiares directos, así como por gastos de sepelio o servicio funerario completo, k) Otros que se fijen por normas o acuerdos.

**En la Ley N°30057. LEY DEL SERVIDOR CIVIL**, En el Capítulo VI: Sobre Derechos Colectivos. En el Art. 42 **los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo**, de acuerdo a las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la identidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen, así mismo en su Art. 43° Inciso e) menciona: la petición que se formulan respecto a condiciones de trabajo o de empleo que se plantean deben tener forma de clausula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención, lo que a la fecha el sindicato de trabajadores no agremian al personal: funcionarios, directivos, D.L.1057 y reposición judicial. **Se consideran condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes ambientes de trabajo y en general todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.**

**INFORME TECNICO N°1630-2018-SERVIR/GPGSC, de fecha 31 de octubre de 2018, menciona:**

- Ítem 2.13. Siendo así, debemos precisar que la entrega de un bien, percepción de un monto dineraria o prestación de un servicio será considerado como una condición de trabajo siempre que cumpla con las siguientes características:
  - No tiene carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entrega al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarias o facilitan la prestación).
  - Usualmente son en especie y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicio.
  - No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor, y.
  - No son de libre disposición del servidor

#### **CONCLUSION**

**Ítem 3.4.** El sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos contempla dentro del subsistema de Gestión de Recursos Humanos y Sociales el proceso de Bienestar Social, en ese sentido, no existiría impedimento legal para que las entidades públicas que cuentan con servidores civiles de diferentes regímenes laborales, puedan implementar un Programa de Bienestar Social que los involucre a todos, indistintamente de su régimen estatutario o contractual.

**Ítem 3.5.** las condiciones de trabajo, incluida la entrega de alimentos, se sujetara a las características señaladas en el numeral 2.13, del presente informe, en consecuencia su otorgamiento solo será posible cuando estas sean indisponibles para el desarrollo de las labores de los servidores, de lo



contrario constituir una ventaja patrimonial, formando aporte de la remuneración a ingreso y configurándose a si un incremento remunerativo que se encuentra expresamente prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la LEY de Presupuesto del Sector Publico para el año fiscal 2018.

Constitución Política del Perú 1993-artículo 23°, establece que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del estado, el cual promueve condiciones para el progreso social y económica, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de su educación para el trabajo, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer trabajar la dignidad del trabajador.

Carta Magna-Artículo 44°, señala que entre los deberes primordiales de Estado será promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación.

Declaración universal de derecho Humanos artículo 23° numeral 1y3, menciona que toda persona tiene derecho al trabajo, s su libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias, que le asegure, así como s su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será contemplada, en caso necesario, por cualquier medio de protección social.

Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público, artículo 17°, la Administración Pública, atreves de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados públicos y su familia.

El principal activo intangible de toda organización es el capital humano, siendo u elemento básico para su funcionamiento, dado que son personas las que hacen las instituciones y contribuir sum primordial ventaja competitiva. El bienestar va a contribuir a contar con personas satisfechas y motivadas, creando condiciones favorables para la vida laboral y personal promoviendo el buen desempeño laboral y evitando que se afecte la efectividad en el trabajo y en el entorno personal.

El bienestar laboral es un conjunto de factores necesarios, para disfrutar de un ambiente sano, gozar de buena salud, tener tiempo para la diversión y el goce de la vida. Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezca el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece la comunidad.

Corresponde a las entidades públicas contar con un instrumento de gestión que establezca los lineamientos sobre los cuales se elaboran los planes anuales de bienestar social, a fin de contribuir a mejorar la calidad de vida y bienestar de cada uno de sus servidores y fortalecer la integración entre los equipos de trabajo.

Son objetivos del bienestar laboral, brindar atención individual a la problemática social y humana de los servidores, promover la integración entre los servidores a través de actividades que permitan la integración, el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el



fortalecimiento de la cultura institucional y contribuir al desarrollo humano del servidor y de su familia en lo que corresponda.

### III.- INTRODUCCION

El Gobierno Regional de Huancavelica a través de la Gerencia General Regional, Gerencia Regional de Planeamiento y Presupuesto Y Acondicionamiento Territorial, Dirección Regional de Administración, Oficina de Gestión de Recursos de Humanos - Área de Bienestar Social tiene planificado realizar actividades orientadas a mejorar las condiciones nutricionales de los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, a través del fortalecimiento de la seguridad alimentaria.

Salud y trabajo van unidos y se influyen mutuamente. Puedo que la alimentación es uno de los factores que afectan a nuestra salud, es muy importante adaptarla a la actividad laboral, para mejor el rendimiento y reducir la fatiga. El trabajo es el lugar en el que los adultos pasamos la mitad de nuestro periodo, o en torno a u tercio de las horas del día. Además, si nos fijamos en unas jornadas de trabajo, está estructurada en torno a la comida y los refrigerios; descansos para el café, horas del almuerzo y pausas la merienda.

Recientemente, la organización internacional del trabajo (OIT) desvelaba los datos de estudio internacional realmente reveladores: una nutrición inadecuada de lugar en las empresas de todo el mundo a unas pérdidas de productividad de 20%. En los países más pobres, las enfermedades debido a la desnutrición general o específica (ej. Hierro), conllevan unos costos económicos muy elevados, como ejemplo que la deficiencia en hierro, se asocia a estados de debilidad, cansancio, y falta de coordinación, y causa importantes pérdida de productividad. Y con frecuencia, en estos países se adopta un modelo en el que los trabajadores, empleadores y gobiernos quedan atrapados en un círculo vicioso de alimentación y salud deficientes, baja productividad y pobreza. Por otro lado, y no menos importante, en los países más ricos, la obesidad, las enfermedades vasculares, el cáncer y la diabetes, y los factores de riesgo que llevan a las mismas. Son consecuencias en gran media de dietas desequilibradas, en las que sin duda repercuten nuestros hábitos y prácticas en el trabajo.

La seguridad alimentaria y nutricional cobra sentido en la medida en que las políticas agroalimentarias y nutricionales, los programas y proyectos realizados por los diferentes sectores del desarrollos social, económico y educativo, que tienen que ver con esta problemática, tenga como visión contribuir a elevar el estatus nutricional de la población, dado que millones de personas del mundo y de Huancavelica en particular padecen de hambre y de desnutrición, **“la población no es solamente un conjunto de personas con características demográficas o socioeconómicas sino un conjunto de individuos que tienen necesidades nutricionales distintas según determinas variables como el sexo, la edad, la altura, el grado de actividad física, estado fisiológico y el modelo alimentario” (FAO,1996:1).**

La disponibilidad de alimentos de un país, región o localidad es una condición previa para el bienestar nutricional de la población, pero se requiere además que la familia pueda acceder a la cantidad y calidad de alimentos requeridos en su conjunto y en forma particular para cada uno de sus miembros.



La seguridad alimentaria y nutricional en este ámbito tiene dos dimensiones; la disponibilidad y el acceso a los alimentos por parte de las familias. La disponibilidad está sustentada por la oferta de alimentos en los diferentes centros de venta de bienes y servicios alimentarios, bien sea en plazas mayoristas, cadenas de mercados, tiendas de barrio o de vereda; lo cual está afectada por una serie de variables presentes desde la producción hasta que el producto llega al consumidor. La demanda de alimentos por la familia está determinada por el número de personas que la conforma, la edad, el sexo, y el estado fisiológico; por la cultura y su capacidad económica de adquirir bienes y servicios relacionados con la alimentación, esto último estrecha relación con la ocupación de los miembros de la familia.

Hay muchos factores alimentarios que influyen en el trabajo y en el rendimiento

- Dietas hipercalóricas o bajas en calorías, reducen la capacidad de rendimiento y perjudican la salud.
- Dietas desequilibradas en las que faltan alimentos básicos; a medio o largo plazo dan lugar a carencias nutritivas con efecto indeseable para el organismo.
- Dietas hipercalóricas, conducen a sobrepeso y obesidad, lo que supone un sobre esfuerzo físico para la persona, agrava o aumenta el riesgo de lesiones en el aparato locomotor (músculos, articulaciones, etc.) y el de desarrollar otros trastornos más o menos serios de la salud (alteraciones de los niveles de azúcar y grasas en sangre, hipertensión, etc.)
- El número de comidas que se realiza en un día. Saltarse comidas o realizar solo dos comidas “de fundamentos” al día influye de forma negativa en el funcionamiento de nuestro organismo.
- Reparto de la cantidad de alimentos por cada comida. Las comidas frugales o por el contrario muy copiosas, pueden producir bajadas de azúcar en sangre (hipoglucemias) o somnolencia y molestias digestivas respectivamente, perjudicando el rendimiento tanto físico como intelectual.
- La higiene de los alimentos. Si no se cuida este aspecto, aumenta el riesgo de que se produzcan intoxicaciones de origen alimentario tales como la salmonelosis.
- El consumo de alcohol. En cantidades excesivas perjudica seriamente la salud y es causa de accidentabilidad.

En definitiva, la alimentación y seguridad nutricional en el trabajo no debe ser considerada un gasto, sino una inversión que reduce muchos otros costos para el trabajador y la empresa y/o institución, en pro de la mejorar de su salud y calidad de vida, es por ello que el centro de labores de un individuo es uno de los responsable directos de su disponibilidad y con el objetivo de fortalecer la seguridad alimentaria y nutricional de los trabajadores de la institución se implementara el presente plan de trabajo sobre **FORTALECIMIENTO DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL DE LOS TRABAJADORES (AS) DE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA – 2019.**





#### IV.- OBJETIVO GENERAL

Mejorar la seguridad alimentaria y nutricional de los trabajadores(as) de la sede del Gobierno Regional de Huancavelica.

#### V.- OBJETIVO ESPECIFICO

- Orientar y capacitar a los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Huancavelica en seguridad alimentaria
- Orientar y capacitar a los trabajadores en la preparación de alimentos y alimentación balanceada

#### VI.- ACTIVIDADES:

- Consejería en manipulación de alimentos y su valor nutricional a los servidores Nombrados, Designados, Contratados, CAS, Reposición Judicial y Reincorporados del Gobierno Regional de Huancavelica 2019 Sede Central.



FINALIDAD.	ACTIVIDAD PROGRAMADA.
Fortalecimiento De La Seguridad Alimentaria en los servidores del Gobierno Regional de Huancavelica-2019 Sede Central.	Consejería en manipulación de alimentos y su valor nutricional dirigido hacia los servidores Nombrados, Designados, CAS, Reposición Judicial y Reincorporados, del Gobierno Regional de Huancavelica –Sede Central.



- Servidores Nombrados, Designados, CAS, Reposición Judicial y Reincorporados, reciben sesión demostrativa en la preparación de alimentos de manera balanceada, con la entrega de alimentos del 15 al 25 de diciembre de 2019.

FINALIDAD	ACTIVIDAD PROGRAMA	ALIMENTOS A ENTREGAR POR SRVIDOR	NUMERO DE SERVIDORES.
Fortalecimiento De La Seguridad Alimentaria en los servidores del Gobierno Regional Huancavelica Sede Central.	Sesiones demostrativas en la preparación de alimentos de manera balanceada y entrega de alimentos, dirigidos a los servidores, Nombrados, Designados, CAS y Reposición Judicial y Reincorporados, del Gobierno Regional Huancavelica-Sede Central.	Alimentos: 01 Pavo de 8 Kl. 07 Kl Lentejas. 07 Kl Frejol Canario. 07 Kl de Garbanzo. 07 Kl Pallares	535 Servidores: Nombrados Designados, CAS y Reposición Judicial, del Gobierno Regional Huancavelica, Sede Central.

#### VII.- METODOLOGIA:

- Proceso de enseñanza aprendizaje.
- Sesiones Demostrativas.
- Asistencia Alimentaria a los servidores.

#### VIII.- METAS:

- 535 servidores Orientados y capacitados en la preparación de alimentos y nutrición.
- 535 servidores y sus familias reciben alimentos de alto valor nutritivo y de primera necesidad.

#### IX.- AMBITO:

- Servidores del Gobierno Regional de Huancavelica-Sede Central.

#### X.- RECURSOS HUMANOS:

- Gerente General Regional.
- Plana Directiva.
- Dirección De Administración.
- Oficina de Gestión de Recursos Humanos.
- Nutricionista.
- Servidores de la Institución.

#### XI.- FINANCIAMIENTO:

Serán utilizados los recursos asignados mediante certificación presupuestal del año 2019.



## XII.- PRESUPUESTO:

Para la ejecución del Plan de Trabajo "Fortalecimiento De la Seguridad Alimentaria y Nutrición De Los Trabajadores De La Sede Central Del Gobierno Regional Huancavelica 2019, se requiere presupuesto por la suma de S/160,500.00. Soles. Los mismos que se detalla a continuación:

### PRESUPUESTO PARA SERVIDORES DE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA.

N°	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO	COSTO TOTAL
01	Pavo de 8 Kl.	01 Unidad	108.00	108.00
02	Lenteja	04 Kilos.	6.00	24.00
03	Frejol Canario	07 Kilos.	8.00	56.00
04	Garbanzo	07 Kilos.	8.00	56.00
05	Pallares	07 Kilos	8.00	56.00
<b>TOTAL, PRESUPUESTO POR SERVIDOR</b>				<b>S/300.00</b>
<b>PRESUPUESTO TOTAL POR 535 SERVIDORES.</b>				<b>S/160,500.00</b>

Huancavelica, noviembre de 2019.

GOBIERNO REGIONAL HUANCAVELICA  
OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

*Lic. Renee L. Villafuerte Huamán*  
BIENESTAR SOCIAL



GOBIERNO REGIONAL HUANCAVELICA  
OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

*Lic. Adm. César Huiza Paytán*  
DIRECTOR