



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Dirección de Salud Apurímac II - Andahuaylas

Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho



RESOLUCION DIRECTORAL

N° 672-2024-DG-DISA APURIMAC II.

Andahuaylas, 17 OCT. 2024

VISTOS: El Memorandum N° 02137-2024-DEGDRRH-DISA APURIMAC II-AND, de fecha 19 de setiembre del 2024, disponiendo la proyección de Resolución Directoral sobre: Aprobación del plan de trabajo "TALLER MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL"; en mérito a la Opinión Legal N° 102-2024-DISA APURIMAC II-AND/OA/J/ERV, Informe N° 105-RR.HH-B.SOC-2024-DISA APURIMAC II, Memorandum Circular N° 062-2024/DEGDRRH-DISA AP II-AND, Informe N° 101-RR.HH-B.SOC-2024-DISA APURIMAC II, Informe N° 097-RR.HH-B.SOC-2024-DISA APURIMAC II y demás documentos que forman parte del presente expediente; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar (T.P) del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General (LPAG), señala en cuanto al Principio de legalidad que, "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas";

Que, la Unidad Ejecutora N° 401-756.Salud.Chanka, es un Órgano Desconcentrado de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Apurímac, responsable de gestionar la Salud y lograr que la población asignada, tenga acceso a los servicios de salud para restablecer y promocionar la salud, así como apoyar a las comunidades e instituciones de espacios y entornos saludables, en concordancia con las normas y lineamientos emitidos por la Dirección Regional de Salud Apurímac, de manera funcional y normativa;

Que, la Ley N° 26842, Ley General de Salud, establece que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, por lo que la protección de la salud es de interés público y por tanto, es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla, siendo de interés público la provisión de servicios de salud, cualquiera sea la persona o institución que los provea y responsabilidad del Estado promover condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad, con arreglo a principios de equidad;

Que, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece en su artículo 17° 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 su familia;

Que, de conformidad con el numeral 72.2 del artículo 72° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala que "Toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos, así como para la distribución de las atribuciones que se encuentren comprendidas dentro de su competencia";

Que, mediante el numeral 9.2 del artículo 9° de la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, se establece que la autonomía administrativa es la facultad de organizarse internamente, determinar y reglamentar los servicios públicos de sus responsabilidades;

Que, mediante Informe N° 097-RR.HH-B.SOC-2024-DISA APURIMAC II, de fecha 05 de setiembre de 2024, la Responsable de Bienestar Social remite al Director Ejecutivo de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos el "Plan de Trabajo de Manejo del Estrés Laboral", informando que dicho taller se llevará a cabo en fecha 20 de setiembre del presente año, en el lugar propuesto: Molino Ecopark y Ahuayro, con motivo de confraternizar con los servidores administrativos de la sede central; solicitando la disponibilidad presupuestal del monto de S/. 3, 750.00 soles (Almuerzo); para cuyo efecto adjunta el documento de gestión interna denominado: "Plan de Trabajo Anual de Bienestar Social de Personal" de la Dirección de Salud Apurímac II - Andahuaylas, (09 Fs.);

Que, mediante Informe N° 101-2024-RR.HH-B.SOC-2024-DISA APURIMAC II, de fecha 13 de setiembre de 2024, la Responsable del Área de Bienestar Social solicita al Director Ejecutivo de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos presupuesto para la realización de la actividad de manejo del estrés conforme al "Plan de Trabajo de Manejo del Estrés Laboral", a realizarse en fecha 20 de setiembre del 2024, en el Centro Recreacional Molino Ecopark del distrito de San Jerónimo, de acuerdo a los votos emitidos por los servidores administrativos de la institución; motivo por el cual solicita la disponibilidad presupuestal de S/. 3, 750.00 soles por consumo de almuerzo; para cuyo efecto adjunta la lista de votación y demás para sustento (Fs. 19). De conformidad al Memorandum Circular N° 062-2024/DEGDRRH-DISA AP II-AND, de fecha 11 de setiembre de 2024;

Que, mediante Informe N° 105-2024-RR.HH-B.SOC-2024-DISA APURIMAC II, de fecha 17 de setiembre de 2024, la Responsable del Área de Bienestar Social comunica al Director Ejecutivo de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos la necesidad que Opinión





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Dirección de Salud Apurímac II - Andahuaylas

Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho



RESOLUCION DIRECTORAL

N° 672-2024-DG-DISA APURIMAC II.

Andahuaylas,

17 OCT. 2024

Legal por el área de Asesoría Legal a efecto de participar en el evento de taller vivencial "MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL" dirigido al personal administrativo de la Sede Central, en el local Molino Ecopark del distrito de San Jerónimo;

Que, mediante Opinión Legal N° 102-2024-DISA APURIMAC II-AND/OAJ/ERV, de fecha 19 de setiembre de 2024, el Asesor Legal de la DISA Apurímac II - Andahuaylas, OPINA: "PRIMERO: APROBAR el Plan de Trabajo denominado, Taller "Manejo del Estrés Laboral", al encontrarse alineado con el Plan de Trabajo Anual de Bienestar Social del Personal de la Dirección de Salud Apurímac II, cumple con las disposiciones legales y normativas establecidas de SERVIR para la mejora de las condiciones de trabajo y el bienestar del personal. SEGUNDO: La actividad programada no implica una ventaja patrimonial para los servidores, ni constituye una remuneración, siendo estrictamente un evento de motivación, integración y fortalecimiento del clima organizacional y el desempeño laboral (...);

Que, mediante la Ley N° 30947, se aprueba la Ley de Salud Mental, que tiene por objeto establecer el marco legal para garantizar el acceso a los servicios, la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en salud mental, como condiciones para el pleno ejercicio del derecho a la salud y el bienestar de la persona, la familia y la comunidad;

Que, el numeral 14.1 del artículo 14° del Reglamento de la Ley N° 30947, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2020-SA, establece que las instituciones públicas y privadas que \J/ desarrollen atenciones de salud mental gestionen de un plan y programas continuos de cuidado del personal;

Que, el artículo 3° numeral 3.7 inciso c) del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que las oficinas de recursos humanos actúan sobre los siete subsistemas que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos, dentro de los cuales se encuentra el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales y que comprende a su vez el proceso de Bienestar Social;

Que, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos" establece en su numeral 6.1.7 inciso ii literal b que, dentro del subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales, se encuentra el proceso denominado Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual comprende las actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los servidores civiles en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad, así como la protección del patrimonio de la entidad y el medio ambiente;

Que, la referida Directiva, establece que el Bienestar Social 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. Producto de este proceso, emite un Plan de bienestar social, convenios con instituciones para facilidades del servidor civil, evaluación de satisfacción de las actividades sociales, entre otros. Para tal efecto, las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades de la Administración Pública se encargan de llevar a cabo las acciones necesarias para la implementación de los subsistemas antes descritos.

Que, lo referido encuentra sustento en el Informe Técnico de Servir N° 178-2021-SERVIR-GPGSC, de fecha 26 de enero de 2021, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil (GPGSC) cuyo objeto de consulta es: "(...) el Gerente de Gestión de Personas de la Municipalidad Distrital de San Isidro consulta a SERVIR si es aplicable el otorgamiento de beneficios y/o programas contemplados en el Plan de Bienestar Social a todos los servidores civiles de la Municipalidad de San Isidro contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 y a los practicantes bajo modalidad formativa.". Informe que concluye lo siguiente:

"3.1. Debemos precisar que los programas de bienestar regulados por el marco normativo del Decreto Legislativo N° 276, solo comprende a los servidores que se encuentran vinculados bajo este régimen. 3.2 No existiría impedimento legal para que aquellas entidades públicas que cuentan con servidores civiles pertenecientes a diferentes regímenes laborales, puedan implementar un Programa de Bienestar Social que involucre a todos los servidores de la entidad (entre ellos los servidores bajo el régimen del D. Leg. 1057). Esto como parte de la implementación del subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, dentro del cual se encuentra el proceso de bienestar social, cuya finalidad es buscar una mejor relación entre la entidad y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, así como el desarrollo de actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo. No obstante, para el otorgamiento de los beneficios contemplados en el Plan de Bienestar de la entidad deberá de tenerse en consideración las disposiciones específicas de cada uno de los regímenes laborales de los trabajadores. 3.3 Es importante precisar que la implementación de un Programa de Bienestar Social que involucre a todos los servidores de la entidad (como parte de la implementación del subsistema de Gestión de Relaciones





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Dirección de Salud Apurímac II - Andahuaylas

Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho



RESOLUCION DIRECTORAL

Nº 672 -2024-DG-DISA APURIMAC II.

Andahuaylas, 17 OCT. 2024

Humanas y Sociales), solo sería aplicable al personal que tengan vínculo laboral con la entidad (como los servidores sujetos a los Decretos Legislativos N° 728 y 1057-CAS) (...);



Que, el artículo 140 ° y SS del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 276, Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, regula el bienestar social e incentivo de los trabajadores, que precisa: "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 la promoción humana de los servidores y su familia, así como a contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas. Se programan y ejecutan con la participación directa de representantes elegidos por los trabajadores. (...) Los programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo 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 acción destinada a cubrir los siguientes aspectos: (...) k) Otros que se fijen por normas o acuerdos.";



Que, el numeral 17.1 del artículo 17° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que "la autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos de terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción";

Que, de la revisión de los actuados, se aprecia que lo solicitado por la servidora se encuentra regulado por la normativa antes citada y que la procedencia con eficacia anticipada está debidamente acreditada, dado que, no solo le es favorable en cuanto a sus derechos económicos y laborales, sino que, no colisiona con derechos fundamentales ni con intereses de buena fe legalmente protegidos de terceros, configurándose de este modo el supuesto de hecho justificativo a que se refiere el numeral 17.1 del artículo 17° del TUO de la Ley N° 27444, LPAG;



Que, en atención a los documentos de vistos, el marco normativo aplicable y las peticiones canalizadas se debe emitir acto resolutorio pertinente de aprobación del documento de gestión interna denominado: "Plan de Trabajo Anual de Bienestar Social de Personal Administrativo de la Dirección de Salud Apurímac II - Andahuaylas para el presente año 2024", con eficacia al 20 de setiembre de 2024; y disponer las demás acciones necesarias para cautelar su adecuada difusión y cumplimiento.;

Que, en uso de las facultades conferidas mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 0413-2023-GR.APURIMAC/GR. Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales; Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización; TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Resolución Ministerial N° 701-2004/MINSA; Resolución Ejecutiva Regional N° 715-2009-GR-APURIMAC/PR), que aprueba la Estructura Orgánica del Sector Salud de la Región Apurímac;

Con el Visado de la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, Oficina de Asesoría Legal, Dirección Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y Dirección Ejecutiva de Administración, de la Dirección de Salud Apurímac II - Andahuaylas;



SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR, el documento técnico denominado: **PLAN DE TRABAJO ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN DE SALUD APURÍMAC II - ANDAHUAYLAS PARA EL PRESENTE AÑO 2024**", con eficacia al 20 de setiembre de 2024. El mismo que como documento anexo adjunto (conteniendo 09 folios), forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- ENCARGAR, a la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y Oficinas adscritas, la implementación, ejecución, análisis, monitoreo y vigilancia del Plan aprobado en el artículo 1°, bajo responsabilidad.

ARTÍCULO 3°.- NOTIFICAR, la presente resolución a las Oficinas y Direcciones Ejecutivas Competentes, para conocimiento y fines descritos.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

C.c.
D.G
D.Ejec.
Interesado
Arch/fvd.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN DE SALUD APURÍMAC II

DR. PORFIRIO MUÑOZ VASQUEZ
COP: N° 23633
DIRECTOR GENERAL

