



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



/// Nuevo Plan de

Bienestar Social y Laboral 2025

Subunidad de Recursos Humanos



www.gob.pe/vivienda



INDICE

1. Introducción	3
2. Antecedentes	3
3. Fundamentación	4
4. Marco Legal	4
5. Objetivos	5
6. Alcances	5
7. Líneas de Acción	6
8. Cronograma de Actividades	8
9. Coordinaciones Externas	8
10. Recursos	8
11. Presupuesto	9
12. Resumen de Actividades	9
13. Anexos	9

**PERÚ**Ministerio
de Vivienda, Construcción
y SaneamientoViceministerio
de Construcción
y SaneamientoPrograma Nacional
de Saneamiento Urbano

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL PARA EL AÑO 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO – PNSU

1. INTRODUCCIÓN

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, como órgano rector del Sistema de Administración de la Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, establece lineamientos clave para garantizar una gestión adecuada del recurso humano en el sector público. A través de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GSDRH, denominada "Normas para la Gestión del Sistema de Administración de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas" y aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, se definen 7 (siete) subsistemas de gestión, destacando el Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales. Este subsistema incluye el proceso de Bienestar Social, cuyo objetivo principal es mejorar las condiciones laborales y fomentar la satisfacción de los servidores civiles.

El bienestar social constituye un pilar esencial para alcanzar el desempeño eficiente y eficaz de los servidores civiles, fomentando su satisfacción e identificación con la institución. En línea con los principios establecidos en el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se plantea el desarrollo de políticas y programas que prioricen la calidad de vida, el bienestar integral y el fortalecimiento de la integración laboral y familiar de los servidores civiles.

El Programa Nacional de Saneamiento Urbano (PNSU), comprometido con estos objetivos, presenta el Plan de Bienestar Social y Laboral 2025, un instrumento de gestión diseñado para promover el desarrollo personal, familiar y profesional de sus servidores civiles. El Plan de Bienestar Social y Laboral 2025 tiene como propósito principal fortalecer y modernizar la gestión institucional del PNSU, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y familiar, fomentando el desarrollo integral de los servidores civiles y consolidando un clima organizacional positivo que favorezca la mejora continua y fomentar su compromiso con las metas institucionales.

El Plan de Bienestar Social y Laboral 2025 incluye programas preventivos de salud, actividades recreativas, celebraciones de fechas conmemorativas y acciones culturales que buscan fortalecer el sentido de pertenencia y cohesión entre los servidores civiles. Estas estrategias están alineadas con los lineamientos de la administración pública, asegurando que cada acción contribuya al equilibrio entre la vida laboral y familiar, así como al bienestar integral de los servidores civiles.

A través del Plan de Bienestar Social y Laboral 2025, el PNSU reafirma su compromiso con el bienestar de su talento humano, reconociendo que su desarrollo integral es un factor clave para el logro de los objetivos institucionales y la mejora continua de la gestión. Este enfoque refleja el compromiso del PNSU con la excelencia en el servicio público y el respeto por los derechos y necesidades de sus servidores civiles.

**PERÚ**Ministerio
de Vivienda, Construcción
y SaneamientoViceministerio
de Construcción
y SaneamientoPrograma Nacional
de Saneamiento Urbano

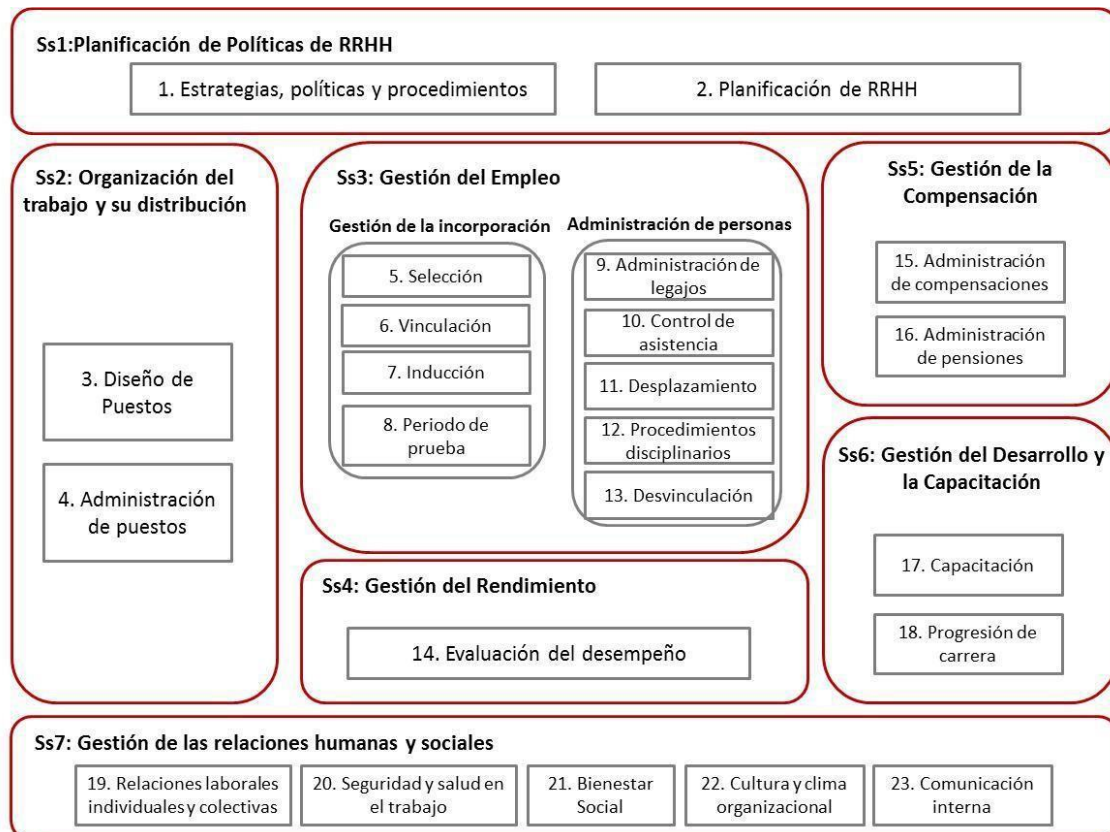
2. ANTECEDENTES:

Mediante Decreto Supremo N° 006-2007-VIVIENDA, se creó el Programa "Agua para Todos", bajo el ámbito del Viceministerio de Construcción y Saneamiento, como responsable de coordinar las acciones correspondientes a las fases del ciclo del proyecto y programas del sector saneamiento, financiados con recursos públicos y otros en lo que corresponda, localizados en las áreas urbanas y rurales a nivel nacional, que se ejecuten bajo el ámbito del Viceministerio de Construcción y Saneamiento; cuya denominación fue modificada por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2012-VIVIENDA, nominándose Programa Nacional de Saneamiento Urbano – PNSU, estableciendo su ámbito de intervención en las áreas urbanas a nivel nacional.

Mediante Resolución Ministerial N° 106-2017-VIVIENDA del 22 de marzo de 2017 se aprobó el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Saneamiento Urbano-PNSU, y su modificatoria aprobado Resolución Ministerial N° 234-2017-VIVIENDA del 19 de junio de 2017.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR norma, implementa y supervisa las políticas de gestión de los recursos humanos en las entidades públicas, habiendo establecido a través de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", aprobada con Resolución N° 238-2014- SERVIR-PE, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos el cual contempla el Subsistema "Gestión de relaciones humanas y sociales", la misma que considera como uno de sus cinco procesos, el de Bienestar Social, el 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...".

Para el cumplimiento de sus objetivos y funciones, Programa Nacional de Saneamiento Urbano-PNSU cuenta con un grupo humano conformado con 345 servidores civiles, de los cuales el 64% (10 servidores civiles) pertenece al Régimen de la Actividad Privada - Decreto Legislativo N° 728, el 30% (335 servidores civiles) pertenece al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) – Decreto Legislativo N° 1057.



Fuente: Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas.

La oficina de administración a través de la sub unidad de Recursos Humanos, es la instancia encargada de la ejecución de las actividades programadas en el presenta plan.

3. MARCO LEGAL:

- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleado Público.
- Ley N° 28542, Ley de Fortalecimiento de la Familia.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- Ley N° 30156, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo
- Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado – TUO, del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.

**PERÚ**Ministerio
de Vivienda, Construcción
y SaneamientoViceministerio
de Construcción
y SaneamientoPrograma Nacional
de Saneamiento Urbano

- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057.
- Resolución Ministerial N° 106-2017-VIVIENDA que aprobó el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Saneamiento Urbano-PNSU, y su modificatoria aprobado por Resolución Ministerial N° 234-2017-VIVIENDA.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014/SERVIR/GDSRH – “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”.

4. FUNDAMENTACIÓN:

El presente Plan de Bienestar Social y Laboral para el año 2025 del Programa Nacional de Saneamiento Urbano - PNSU, se encuentra alineado con la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, denominada "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE. Este marco normativo tiene como objetivo estandarizar y alinear los procesos y productos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, fortaleciendo el servicio civil y promoviendo la mejora continua de la Administración Pública.

Dentro de los subsistemas definidos por esta directiva, el Subsistema 7, "Gestión de Relaciones Humanas y Sociales", resalta por su enfoque en generar las condiciones necesarias para un ambiente laboral favorable. Este subsistema incluye actividades que contribuyen al bienestar integral de los servidores civiles, mejorando su calidad de vida y fortaleciendo el entorno laboral.

El entorno laboral se convierte en un espacio clave, donde los servidores civiles deben satisfacer diversas necesidades fundamentales, tales como salud, alimentación, recreación, afectividad y reconocimiento. Al lograr un nivel adecuado de bienestar en el ámbito laboral, los servidores pueden mantener un equilibrio mental y físico que influye positivamente en su desempeño y satisfacción en el trabajo. El bienestar social en el trabajo también contribuye a generar un clima organizacional positivo que promueve el crecimiento institucional y desarrolla relaciones humanas armoniosas. Este proceso no puede desvincularse del apoyo a la familia del servidor, dado que esta constituye un factor fundamental para el bienestar integral. Por tanto, es imprescindible incluir a la familia en las acciones y programas dirigidos al servidor.

Finalmente, el Plan de Bienestar Social y Laboral para el año 2025 del Programa Nacional de Saneamiento Urbano - PNSU busca establecer condiciones de bienestar que promuevan el desarrollo integral de las personas, mejoren el clima laboral y fortalezcan la cultura organizacional del PNSU. Este objetivo se alcanzará a través de programas y actividades de recreación, deportes y apoyo social, las cuales serán desarrolladas por oficina de administración a través de la sub unidad de Recursos Humanos, es la instancia encargada de la ejecución de las actividades programadas en el presenta plan, con el fin de cumplir con los objetivos establecidos en materia de bienestar y salud de los servidores civiles del Programa Nacional de Saneamiento Urbano.

5. OBJETIVOS:

Objetivo General

- Fortalecer y promover la mejora en la calidad de vida y salud de los servidores civiles del Programa Nacional de Saneamiento Urbano (PNSU), bajo cualquier modalidad de contratación, mediante el desarrollo de actividades preventivas, recreativas, educativas e integradoras. Estas acciones buscan consolidar un ambiente laboral favorable que fomente la motivación, productividad y bienestar, propiciando actitudes individuales y colectivas alineadas con los objetivos y políticas institucionales, mejorando así el clima organizacional, el desempeño laboral y la calidad del servicio brindado a los ciudadanos.

Objetivos Específicos

- Fomentar el desarrollo integral de los servidores civiles mediante programas orientados a fortalecer sus habilidades y competencias en áreas de interés personal y profesional, contribuyendo al crecimiento individual y al desempeño laboral efectivo.
- Implementar acciones preventivas en salud en coordinación con instituciones especializadas, promoviendo el control periódico del bienestar físico y mental de los servidores civiles, asegurando una atención integral que favorezca su calidad de vida.
- Crear espacios de integración y confraternidad que promuevan la unidad y refuercen la identidad institucional, a través de actividades sociales, culturales, recreativas y deportivas que fortalezcan el sentido de pertenencia de los servidores civiles.
- Brindar atención personalizada y eficiente a los servidores civiles, garantizando una gestión adecuada de sus beneficios y facilitando el desarrollo de sus capacidades para afrontar retos laborales y personales con éxito.
- Fortalecer la motivación y el reconocimiento de los servidores civiles mediante la implementación de estrategias que incluyan la entrega de premios, estímulos y reconocimientos en fechas significativas, promoviendo una cultura organizacional que valore y celebre sus contribuciones.

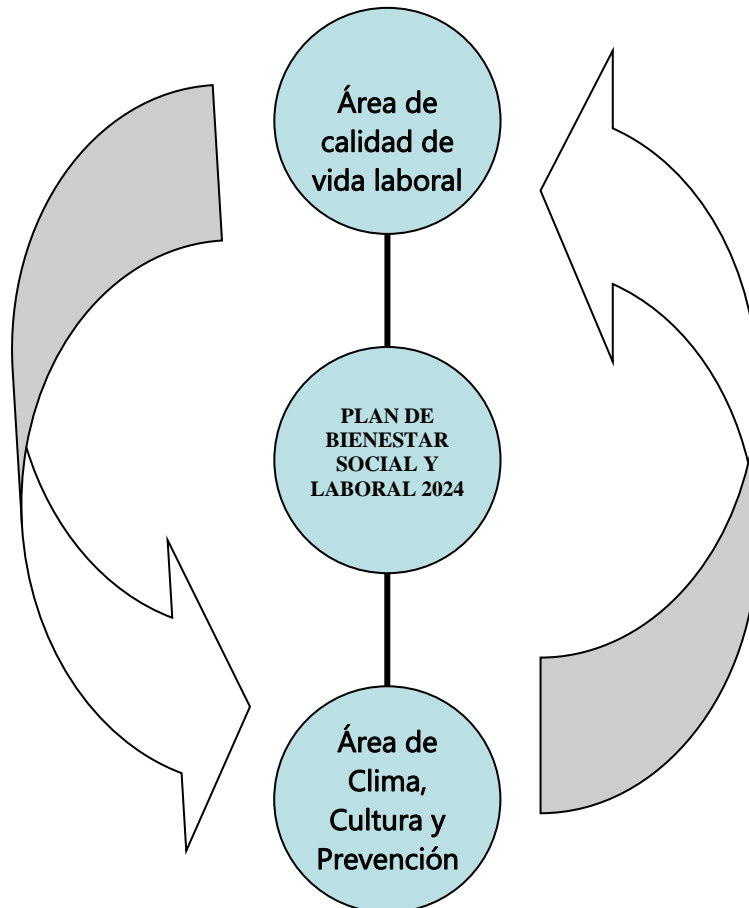
6. ALCANCE

De acuerdo a lo establecido por las políticas institucionales y el subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales, el Plan de Bienestar Social y Laboral para el Año 2025, está dirigido a todos los servidores del Programa Nacional de Saneamiento Urbano – PNSU, requiriendo para su ejecución, la coordinación estrecha y directa con la Unidad de Administración, a fin de establecer una integridad dentro del bienestar social de los servidores, de acuerdo al siguiente detalle:

REGIMENES LABORALES	PEAS
Dec. Legislativos 1057	323
Dec. Legislativos 728	10
TOTAL GENERAL	323

7. LINEAS DE ACCIÓN

Para el logro de los objetivos propuestos en el Plan Anual de Bienestar Social y Laboral para el año 2025 del Programa Nacional de Saneamiento Urbano – PNSU, se ha estructurado el mismo en las siguientes áreas:



7.1. Área de calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral, se define como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de la entidad.

- **Justificación:** El área de calidad de vida laboral se basa en la gestión de seguridad social, seguros de salud y el desarrollo de programas de prevención y promoción de la salud. Estas acciones tienen como objetivo garantizar el bienestar integral de los servidores, fortaleciendo su desarrollo personal, social, laboral y familiar, así como promoviendo una cultura de comunicación, participación e identificación con los valores y objetivos institucionales.
- **Propósitos:** Los programas desarrollados en esta área, tienen como propósitos establecidos: i) Gestionar procesos de afiliación y trámites para el acceso a servicios de seguridad social en salud y pensiones, ii) Utilización adecuada de los recursos

de la entidad, en beneficio del servidor y sus familiares, iii) Proporcionar información en la cobertura integral de contingencias especialmente las de salud.

- **Programas:** Son los siguientes:

A) Programa en la gestión de Seguridad Social y seguros de Salud¹:

- Brindar atención social al trabajador y su familia.
- Gestionar trámites para el trabajador y su familia ante ESSALUD y SEGUROS MEDICOS PRIVADOS.
- Canjes de descansos médicos particulares por el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT.
- Gestión de asistencia médica por emergencia/urgencia.
- Seguimiento a las cartas de garantía y/o reclamos antes las aseguradoras.

B) Programa de Prevención y Promoción de la Salud:

- Se busca proveer a los servidores de una serie de conocimientos básicos que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo que puedan poner en peligro sus vidas; para ello se realizan campañas medicas de salud, atención ambulatoria a través de consultorio médico y de campañas de vacunación, despistaje a cargo de Liga Peruana contra el Cáncer, evaluaciones odontológicas, dermatologías, oftalmológicas y chequeo médico preventivo a cargo de Essalud, EPS y AMC.
- Mejora la calidad de vida física y mental de los servidores, liberando el stress a través de técnicas de relajación, ejercicios físicos y pausas activas.

7.2. Área de Clima, Cultura y Prevención:

En esta área se implementan programas y actividades que permiten atender las necesidades de protección, recreación, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, promoviendo su bienestar integral. Estas acciones buscan mejorar los niveles de salud, calidad de vida, cultura, recreación y educación, fortaleciendo la vinculación entre los servidores y la institución.

- **Justificación:** El área de Clima, Cultura y Prevención se enfoca en estructurar programas integrales que atiendan las necesidades de los servidores y sus familias, a través del desarrollo de actividades culturales y recreativas, beneficios y alianzas estratégicas, así como iniciativas motivacionales y de reconocimiento. Estas acciones tienen como objetivo fomentar la integración, fortalecer el sentido de identidad, mejorar la calidad de vida y promover una cultura organizacional orientada al bienestar, el desarrollo humano y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Propósitos:** Los programas desarrollados en ésta área, tienen como propósitos establecidos: i) Lograr la participación del servidor en la vida institucional de la entidad, ii) Promover equipos de trabajo, liderazgo, desarrollo de valores

¹ Dichos Programas se encuentra desarrollado en el Anexo, que forma parte integrante del presente Plan.

institucionales, sentido de pertenencia y satisfacción, iii) Sensibilización en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, iv) Desarrollar una cultura institucional que propicie un clima laboral favorable, v) Equilibrio en la vida laboral familiar. vi) Desarrollar el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación, creación artística y recreación, logrando con ello mayor socialización y desarrollo personal.

- **Programas:** Son los siguientes:

A) Programa de Actividades Culturales y Recreativas:

- Contribuye a fomentar las relaciones sociales de los servidores, así como de su entorno familiar y de su identificación con la entidad, promoviendo actividades como talleres de género, reconocimiento, motivacionales e integración.
- Este programa busca fortalecer la integración entre los servidores a través de actividades recreativas y culturales que promuevan el compañerismo, la cohesión y el sentido de pertenencia. Estas acciones contribuyen a un ambiente laboral más saludable y armónico, donde los servidores y sus familias puedan participar activamente, mejorando las relaciones interpersonales y favoreciendo la identificación con los valores y la misión de la institución.

B) Programa de Beneficios y Alianzas Estratégicas:

- Al establecer alianzas estratégicas y beneficios corporativos, se mejora la calidad de vida de los servidores y se fortalece su vínculo con la institución. Este programa fomenta la comunicación, el compromiso y el reconocimiento mutuo entre la entidad y los colaboradores, contribuyendo a un entorno laboral positivo y productivo.

C) Programa Motivacional y Reconocimiento:

- Busca fortalecer los canales de comunicación y diseñar estrategias a través de acciones que permitan una mejora en el clima laboral a nivel institucional, y que se vea reflejado a través de la motivación, satisfacción, compromiso, identificación y reconocimiento de los servidores con nuestra institución.
- Al implementar iniciativas motivacionales y de reconocimiento, se promueve un entorno laboral donde los servidores se sientan valorados y comprometidos con la institución. Estas acciones fortalecen los canales de comunicación, mejoran la cohesión interna y garantizan una mayor productividad, reflejada en un mejor servicio hacia los objetivos institucionales

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

En el Anexo se detalla el cronograma de actividades.

**PERÚ**Ministerio
de Vivienda, Construcción
y SaneamientoViceministerio
de Construcción
y SaneamientoPrograma Nacional
de Saneamiento Urbano

9. COORDINACIONES EXTERNAS:

Las coordinaciones externas son procesos permanentes que se realizan antes, durante y después de la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social y Laboral para el Año 2025.

Esto constituye una herramienta de suma importancia para el logro de objetivos y metas de las actividades programadas.

Las instituciones con quienes se mantendrá permanente coordinación durante el presente año 2025 son: MVCS, otros Ministerios, Clínicas y Centros de Salud, ESSALUD, MINSA, ONP, RENIEC, Centros Recreativos, Centros Deportivos, EPS, Compañías de Seguros, Universidades, Centros de Estudios Superiores, y Centros Artísticos y Culturales; entre otros.

10. RECURSOS

Para ejecutar el Plan Anual de Bienestar Social y Laboral para el Año 2025, es necesario contar con los siguientes recursos:

10.1 Recursos Materiales y/o servicios

Están referidos a los materiales y/o servicios con que debe contar, adquirir o contratar el Programa Nacional de Saneamiento Urbano – PNSU para poder ejecutar los programas y talleres propuestos, los mismos que están detallados en el presente Plan de Bienestar Social y Laboral para el Año 2025 (anexo al presente).

10.2 Recursos Humanos

En este rubro se señala a las personas que forman parte del proceso de aprobación y ejecución de los programas y talleres señalados, liderados por la Dirección Ejecutiva.

11. PRESUPUESTO

Se adjunta en el Anexo el presupuesto total que requiere el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Administración para implementar los programas formulados en el Plan de Bienestar Social y Laboral para el Año 2025.

12. RESUMEN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL (Anexo)



RESUMEN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL PARA EL AÑO 2025

POI	AREA	PROGRAMA	ACTIVIDAD	2025 COSTO TOTAL S/.	MES DE EJECUCIÓN 2025													
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
FORMULACION, GESTION Y EVALUACION DEL PLAN DE BIENESTAR DEL PNSU	ÁREA CALIDAD DE VIDA	PROGRAMA EN LA GESTION DE SEGURIDAD SOCIAL Y SEGUROS DE SALUD	Inscripción de derechos habientes (coyuge, conviviente e hijos)	S/ 0.00	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Gestión de subsidios por maternidad, incapacidad, lactancia y sepelio	S/ 0.00	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Gestión de canje de certificados medicos particulares por el certificado de incapacidad temporal para el trabajo CITT	S/ 0.00	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Incripciones en T- Registro de derechos habientes Sunat a nivel nacional.	S/ 0.00	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Administración de planes de seguro SCTR, Vida ley, FOLA, seguros de accidentes personales y EPS.	S/ 0.00	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Charlas informativas sobre las Polizas de Seguros. (SCTR, Vida ley, FOLA, seguros de accidentes personales y EPS)	S/ 0.00	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Asesorar y gestionar sobre el acceso en las licencias laborales	S/ 0.00	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROMOCION DE LA SALUD	Campaña de vacunación (Influenza, Hepatitis B, Difteria; Tetano DT, Nuemoco Y fiebre amarilla)	S/ 0.00			X							X			X	X
			Campaña de Nutrición	S/ 0.00				X										
			Semana de la Salud en PNSU	S/ 0.00											X			
			Campaña de activiate PNSU (Pausas activas, risoterapia, masajes relajantes)	S/ 0.00	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Chequeo preventivo anual mediante ESSALUD y EPS	S/ 0.00										X			X	X
			Charlas de prevención o promoción de la salud fisica y mental.	S/ 0.00		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Campaña de Dermatologica.	S/ 0.00		X			X						X			
		Campaña Oftamologica	S/ 0.00			X							X					
		Campaña Odontologica	S/ 0.00											X				
		Campaña de evaluación Ginecologica.	S/ 0.00												X			
		Taller de Integración " Con cada proyecto, dejamos huella"	S/ 5,000.00			X												
		Taller de Integración "Pilares de apoyo, coordinación y éxito"	S/ 2,000.00				X											
			Taller de reconocimiento: Fuerza y dedicación de la madre trabajadora"	S/ 7,500.00					X									
			Taller de fortalecimiento para el empleado público: Creciendo con compromiso y excelencia.	S/ 20,000.00					X									
			Taller de reconocimiento: Fortaleza y compromiso del padre trabajador"	S/ 0.00						X								



PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Viceministerio de Construcción y Saneamiento

Programa Nacional de Saneamiento Urbano

RESUMEN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL PARA EL AÑO 2025

POI	AREA	PROGRAMA	ACTIVIDAD	2025 COSTO TOTAL S/.	MES DE EJECUCIÓN 2025													
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
		PROGRAMA DE ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS	Taller de Identidad Nacional: Celebrando Nuestra Historia y Cultura	S/ 0.00								X						
			Taller de Integración y Cultura Criolla: Conociendo nuestras raíces	S/ 0.00											X			
			Campeonato deportivo de Integración	S/ 0.00													X	
			Actividad de integración con los hijos/as de los servidores civiles.	S/ 0.00														X
			Actividad de Integración porCierre de Año y Reconocimiento.	S/ 0.00														X
			Actividad de Integración Compartiendo Logros.	S/ 0.00														X
		PROGRAMA DE BENEFICIOS Y ALIANZAS ESTRATEGICAS	Gestionar alianzas estrategicas para el turismo nacional.	S/ 0.00			X			X					X			
			Convenios interinstitucionales para acceso a eventos, centro culturales o recreativos a precios preferenciales	S/ 0.00		X		X		X		X			X			
			Campañas de beneficios corporativos: Cines, Centro de entretamiento, Zoológicos,Vales de alimentos, Vales de Pavos Parques de Diversion, Gimnasios, Empresa de Transportes, Agencia de viajes, etc.	S/ 0.00			X		X		X		X		X		X	
			Gestión de convenios y/o alianzas que brinde beneficios para acceso a los servidores civiles y familiares directos a través de programas educativos.	S/ 0.00				X			X				X			
		PROGRAMA MOTIVACIONAL Y RECONOCIMIENTO	Visitas Domiciliaris (personal que se encuentra con descanso medico, accidentes, teletrabajo, entre otros)	S/ 0.00	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Saludo de onomasticos a los serrvidores civiles del PNSU	S/ 0.00	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Desarrollo de medios de comunicación interna: comunicados de nacimientos, bienvenida al personal nuevo, condolencias postumas, entre otros.	S/ 0.00	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Desarrollo de comunicados a todos las profesiones del PNSU en su día,	S/ 0.00	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

S/. 34,500.00