



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL PBS 2025

**OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS
OGPER**

ÍNDICE

- I. PRESENTACIÓN
- II. DATOS GENERALES
- III. BASE LEGAL
- IV. ACRÓNIMOS
- V. ROLES
- VI. FUNDAMENTACIÓN
- VII. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
 - 7.1. Misión
 - 7.2. Declaración de la Política Institucional
 - 7.3. Alineamiento con los objetivos del Plan Estratégico Institucional
- VIII. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL
 - 8.1. Caracterización de la Población Objetivo
- IX. OBJETIVOS
 - 9.1. Objetivo General
 - 9.2. Objetivos Específicos
- X. LÍNEA DE ACCIÓN
 - 10.3. Bienestar Social
- XI. COORDINACIONES EXTERNAS
- XII. PROGRAMACIÓN
 - 12.1. Bienestar Social
- XIII. METODOLOGÍA
- XIV. RECURSOS
- XV. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN
- XVI. PRESUPUESTO
- XVII. ANEXO
 - 17.1. Matriz de Ejecución

I. PRESENTACIÓN

La Superintendencia Nacional de Salud, en adelante SUSALUD, es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Salud del Perú, encargada de promover, proteger y restituir los derechos a los servicios de salud de las personas, con calidad, oportunidad, disponibilidad y aceptabilidad, para lo cual orienta sus acciones a empoderar a los ciudadanos y las ciudadanas a acceder a un servicio de salud humanizado con calidad y oportunidad.

El artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremos N° 040-2014-PCM, establece que las oficinas de recursos humanos actúan sobre siete (7) subsistemas, siendo el subsistema de gestión de las relaciones humanas y sociales el que alberga el proceso de bienestar social.

En ese sentido, de acuerdo a la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, precisa en el literal c numeral 6.1.7 que el proceso de Bienestar Social comprende las actividades orientadas a propiciar 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 sus necesidades y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos y de celebraciones.

Teniendo en cuenta que el pilar fundamental de la función pública es su talento humano, por tanto, su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos, incidirá directamente en el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice del clima organizacional y metas institucionales.

En este marco, la OGPOR presenta el Plan de Bienestar Social 2025, el cual ha sido diseñado en base a tres ejes (3) ejes de acción: 1) sensibilización en temas sociales y laborales, 2) prevención en salud física y mental y 3) gestión de acciones administrativas, a fin de incrementar el bienestar integral de los servidores y practicantes, poniendo énfasis en la acciones que, generen integración, eleven el sentido de pertenencia y compromiso institucional, brinden mayores beneficios y equilibrio en las relaciones humanas y sociales.

II. DATOS GENERALES

Institución: Superintendencia Nacional de Salud

Periodo: Año 2025

Responsable: Oficina General de Gestión de las Personas

Alcance: Todos los servidores y practicantes de SUSALUD

III. BASE LEGAL

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado por la Ley N° 29430.
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 29896, Ley que establece la Implementación de Lactarios en la instituciones del Sector Público y del Sector Privado promoviendo la lactancia materna.
- Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor.

- Decreto Legislativo N° 1158, Decreto Legislativo que dispone medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud.
- Decreto Legislativo N° 1289, que dicta disposiciones destinadas a optimizar el funcionamiento y los servicios de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.
- Decreto Supremo N° 008-2010-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 008-2014-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y funciones de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.
- Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- Resolución de Superintendencia N° 073-2018-SUSALUD/S, que aprueba la Política del Sistema Integrado de Gestión de la Superintendencia Nacional de Salud.
- Resolución de Superintendencia N° 145-2019-SUSALUD/S, que aprueba el Reglamento Interno de los/las Servidores/as Civiles de la Superintendencia Nacional de Salud.
- Resolución de Superintendencia N° 056-2024-SUSALUD/S, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2024-2028 de la Superintendencia Nacional de Salud.
- Resolución de Superintendencia N° 246-2024-SUSALUD/S, que aprueba el Plan Operativo Institucional para el año 2025.
- Resolución de Gerencia General N° 141-2024-SUSALUD/GG, que aprueba la Directiva N° 003-2024-SUSALUD/GG, Directiva para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Superintendencia Nacional de Salud.
- Resolución de Gerencia General N° 008-2023-SUSALUD/GG, que aprueba la Directiva que regula el Otorgamiento de Reconocimiento a los/as servidores/as civiles de la Superintendencia Nacional de Salud.
- Resolución de Superintendencia N° 012-2025-SUSALUD/S, que aprueba el Plan Anual de Actividades del Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Salud 2025.
- Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 011-2022-PCM/SGP, aprueba la Norma Técnica 001-2022-PCM-SGP, Norma Técnica para la Gestión de Calidad de Servicios del Sector Público.
- Norma Internacional ISO 9001:2015

IV. ACRÓNIMOS

- PBS : Plan de Bienestar Social
- SUSALUD : Superintendencia Nacional de Salud
- CITT : Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo
- CMP : Colegio Médico del Perú
- COP : Colegio Odontológico del Perú

V. ROLES

- ALTA DIRECCIÓN : Aprobar el PBS 2025
- OGPP : Otorgar la viabilidad presupuestal
- OGER : Planificar, diseñar, ejecutar y evaluar las

- IID : actividades.
- OGA : Facilitar las herramientas digitales
- OGA : Contratar los bienes y servicios.

VI. FUNDAMENTACIÓN

SUSALUD es una entidad pública, que tiene como responsabilidad implementar de manera progresiva lineamientos y procesos que aporten a la modernización del Estado, según lo señala la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, creada mediante Decreto Legislativo N°1023, que es el ente rector del Sistema Administrativo de gestión de recursos humanos.

El mencionado sistema está conformado por los siguientes subsistemas: a) Planificación de políticas de recursos humanos, b) la organización del trabajo y su distribución, c) Gestión del empleo, d) Gestión del rendimiento, e) Gestión de la compensación, f) la gestión del desarrollo y la capacitación y g) la gestión de las relaciones humanas y sociales. A su vez, estos siete (7) subsistemas citados se encuentran integrados por procesos señalados en el Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Los procesos correspondientes al Subsistema de gestión de Relaciones Humanas y Sociales comprenden las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles y practicantes, en torno a las políticas y prácticas de personal y son: a) relaciones laborales individuales y colectivas, b) seguridad y salud en el trabajo, c) bienestar social, d) cultura y clima organizacional y e) comunicación interna.

Según la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, el numeral 6.1.7 regula el subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales, y dentro de este, el proceso de “Bienestar Social”, los cuales comprenden las relaciones que se establecen entre la organización, sus servidores y practicantes, en torno a las políticas y prácticas del personal.

Asimismo, es pertinente mencionar que la directiva antes mencionada, define el concepto de Bienestar Social en el numeral 6.1.7 Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, inciso c) “ 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”.

Por todo lo expuesto, se hace necesario la ejecución del Plan de Bienestar Social 2025, el mismo que se sustenta en actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo, que fomenten el adecuado clima organizacional, desarrollando relaciones armoniosas como resultado del bienestar integral, para el logro de los objetivos institucionales.

VII. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

7.1. Misión

Promover, proteger y defender los derechos en salud de las personas con calidad y oportunidad.

7.2. Declaración de Política Institucional

La declaración de la Política Institucional de la Superintendencia Nacional de Salud refleja las prioridades y la voluntad política de la entidad en beneficio del ciudadano, en concordancia con la Política General de Gobierno, el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) del Sector Salud y la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030.

En ese contexto, el objetivo fundamental de la institución es proteger los derechos en salud de las personas a nivel nacional, a través de mecanismos de promoción, prevención y restitución de los derechos en salud; así como con acciones de supervisión en dos aspectos claves: primero supervisar que las prestaciones sean otorgadas con calidad, seguridad, oportunidad, disponibilidad y aceptabilidad, y, segundo supervisar el buen uso de los recursos destinados a la provisión de los servicios de salud y de los fondos destinados al Aseguramiento Universal de Salud. Para el cumplimiento de lo antes mencionado, se establece lo siguiente:

Lineamientos:

1. Promover el ejercicio de los derechos y deberes en salud en el ámbito de todo el territorio nacional.
2. Proteger los derechos en salud de los usuarios de las IAFAS e IPRESS.
3. Prevenir la vulneración de derechos en salud, supervisando que la provisión de los servicios de salud, se realice con calidad, oportunidad, disponibilidad y aceptabilidad.
4. Restituir los derechos en salud vulnerados por las IPRESS, IAFAS y UGIPRESS, a través de acciones de regulación, sanción y conciliación, dentro del ámbito de competencia de SUSALUD.
5. Modernizar la gestión institucional promoviendo espacios de articulación intersectorial y multisectorial de integración de sistemas de información, así como la transformación digital, para la óptima promoción y protección de los derechos en salud de la ciudadanía.

Valores Institucionales:

El Plan Estratégico Institucional 2024-2028 consigna los valores institucionales que orientan las acciones de la Superintendencia Nacional de Salud:

1. Gestión centrada en el usuario: Generando valor público en beneficio de la protección de los derechos en la salud de los ciudadanos.
2. Orientación a Resultados: Implica gestionar los procesos institucionales de manera articulada, con eficacia, eficiencia y calidad en el servicio, hacia el logro de metas comunes que busquen satisfacer a los usuarios.
3. Sentido de Urgencia: Actitud orientada a brindar una respuesta de servicio que conduzca a la solución de problemas de manera proactiva e inmediata. Implica el desarrollo de prácticas que permitan prever acciones que aseguren el buen manejo de situaciones considerando prioridad y oportunidad.
4. Integridad y ética pública: Implica actuar con rectitud, honestidad y transparencia, usando adecuadamente los fondos, recursos y activos del Estado.
5. Confiabilidad: Generada a partir del cumplimiento de nuestra promesa de valor, proyectando credibilidad, seguridad y confianza a través de nuestros actos y la calidad en los servicios que brindamos.
6. Imparcialidad: Actuar con equidad e imparcialidad, basada en criterios objetivos y sin favoritismos. Practicar la no discriminación y la consolidación de la presencia incluyente de la Superintendencia Nacional de Salud en todo el territorio nacional.

7.3. Alineamiento con los objetivos del Plan Estratégico Institucional

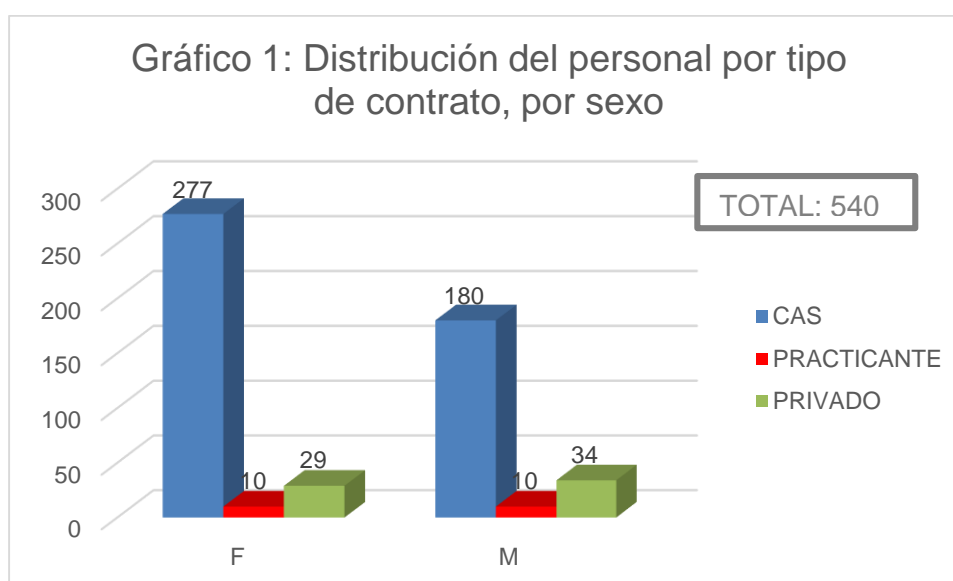
El Plan de Bienestar Social 2025 de la Oficina General de Gestión de las Personas se encuentra alineado a los objetivos del Plan Estratégico Institucional 2024-2028, en particular al Objetivo Estratégico Institucional 5: "Modernizar la Gestión Institucional en SUSALUD".

VIII. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

8.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

a. Por tipo de contrato, por sexo

Según el gráfico 1, SUSALUD tiene una población de 540 servidores y practicantes activos de los cuales el 84% (457 servidores) pertenecen al régimen laboral de D.L. N°1057; el 12% (63 servidores) pertenecen al régimen laboral del D.L. N°728 y el 4% (20 practicantes) pertenecen al D.L. N°1401. También se aprecian diferencias por sexo, pues se puede afirmar que existe mayor presencia del sexo femenino (59%), frente al sexo masculino (41%).

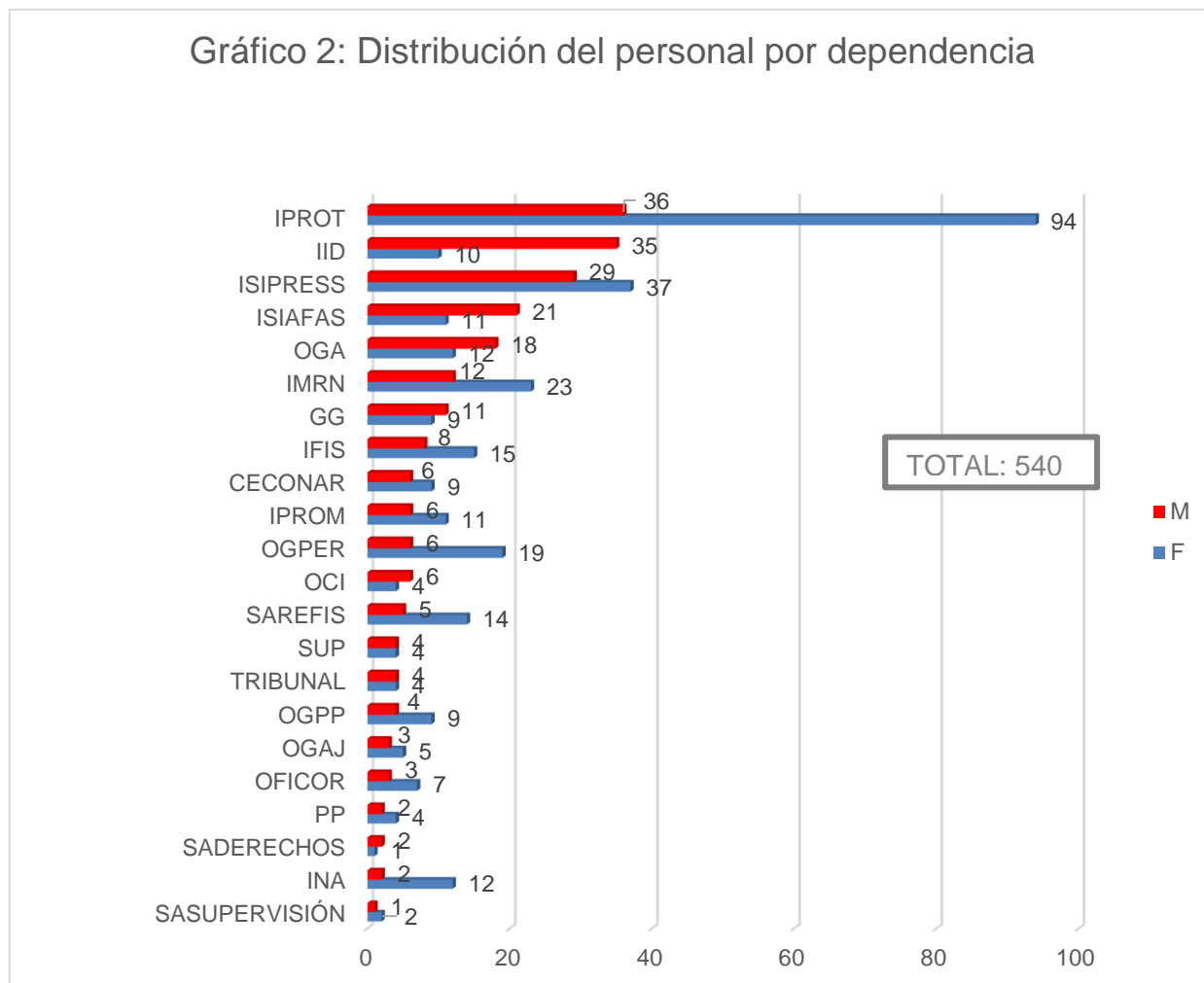


Fuente: Nómina de personal actualizada al 11 de febrero del 2025.

b. Por Intendencia, Dirección u Oficina

En el gráfico 2, del total de 540 servidores y practicantes de SUSALUD, se observa que el 24% (130 servidores y practicantes) pertenece a la Intendencia de Protección de Derechos en Salud IPROT, seguido del 12% (66 servidores y practicantes) de personal que pertenece a la Intendencia de Supervisión de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud ISIPRESS, y luego se observa que el 8% (45 servidores y practicantes) pertenece a la Intendencia de Investigación y Desarrollo IID, por tanto, podemos inferir que, estos tres órganos concentran el mayor número de servidores y practicantes, la operatividad y responsabilidades en general. También, se visualiza que en varias dependencias la proporción del sexo femenino es mayor a la del sexo masculino, tal como se muestra en la IPROT, ISIPRESS, ISIAFAS, IID, IMRN entre otros.

Gráfico 2: Distribución del personal por dependencia

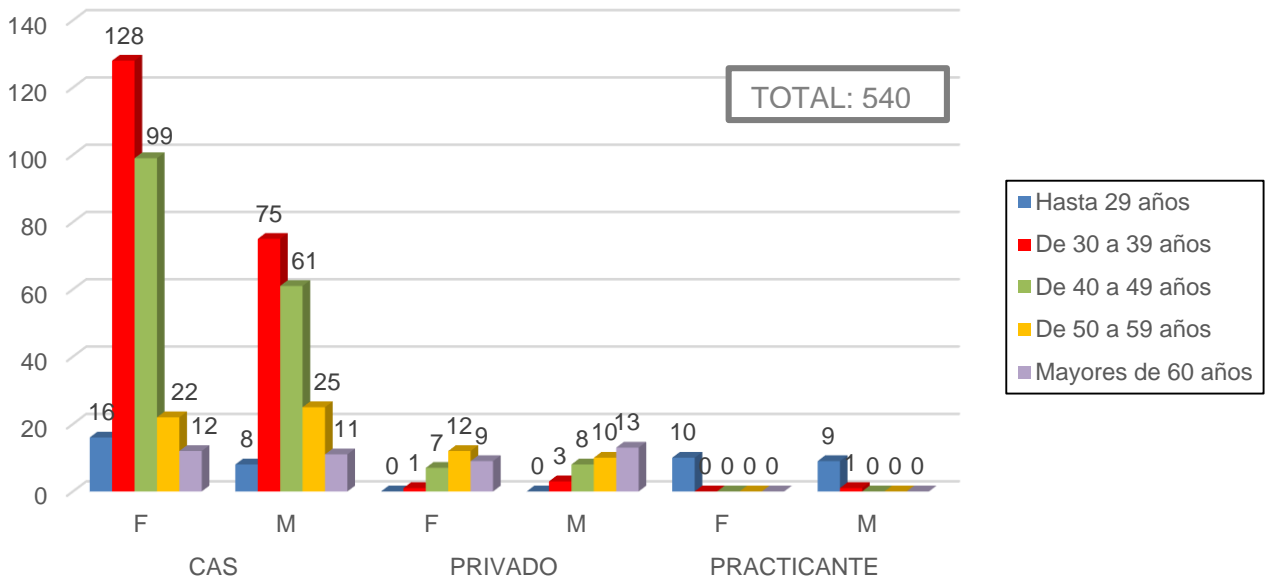


Fuente: Nómina de personal actualizada al 11 de febrero del 2025.

c. Por tipo de contrato, grupo de edad y por sexo

Según el gráfico 3, del total de 540 servidores y practicantes, el 84% (277 servidores son del sexo femenino y 180 servidores son del sexo masculino) pertenecen al régimen laboral D.Leg. 1057, de los cuales, el 5% se encuentran en el intervalo de 18 a 29 años, el 44% se encuentra en el intervalo de 30 a 39 años, el 35% se encuentran en el intervalo de 40 a 49 años, el 10% se encuentra en el intervalo de 50 a 59 años y el 5% restante se encuentra en el grupo mayor de 60 años; el 11% (29 servidores son del sexo femenino y 34 servidores del sexo masculino) pertenecen al régimen laboral D.L. 728, de los cuales, el 6% se encuentran en el intervalo de 30 a 39 años, el 15% se encuentran en el intervalo de 40 a 49 años, el 35% se encuentra en el intervalo de 50 a 59 años y el 35% se encuentra en el grupo mayor de 60 años; por último el 4% (10 practicantes son del sexo femenino y 9 practicantes son del sexo masculino) pertenecen al régimen especial D.L. 1401.

Gráfico 3: Distribución del personal por tipo de contrato, por grupo etario y sexo

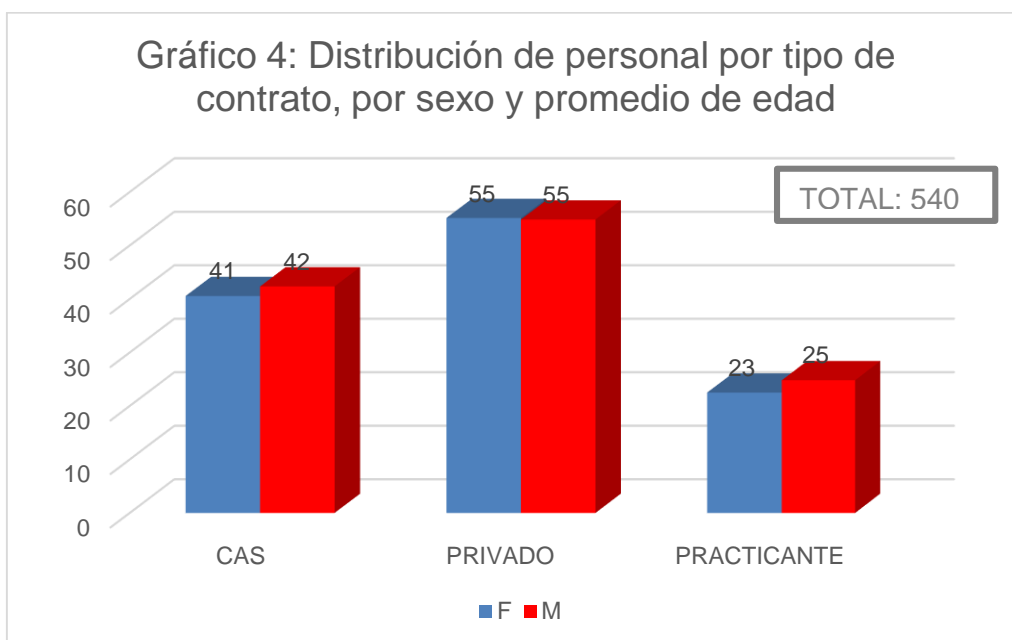


Fuente: Nómina de personal actualizada al 11 de febrero del 2025.

d. Por tipo de contrato, por sexo y promedio de edad

En general, la edad promedio de los servidores del régimen laboral D.L. N° 1057 CAS, consta entre los 41 años para el sexo femenino y 42 años para el sexo masculino, en cuanto, a la edad promedio de los servidores del régimen laboral D.L. N° 728, consta entre los 55 años para el sexo femenino y 55 años para el sexo masculino, datos importantes al momento de proyectar las actividades.

Gráfico 4: Distribución de personal por tipo de contrato, por sexo y promedio de edad

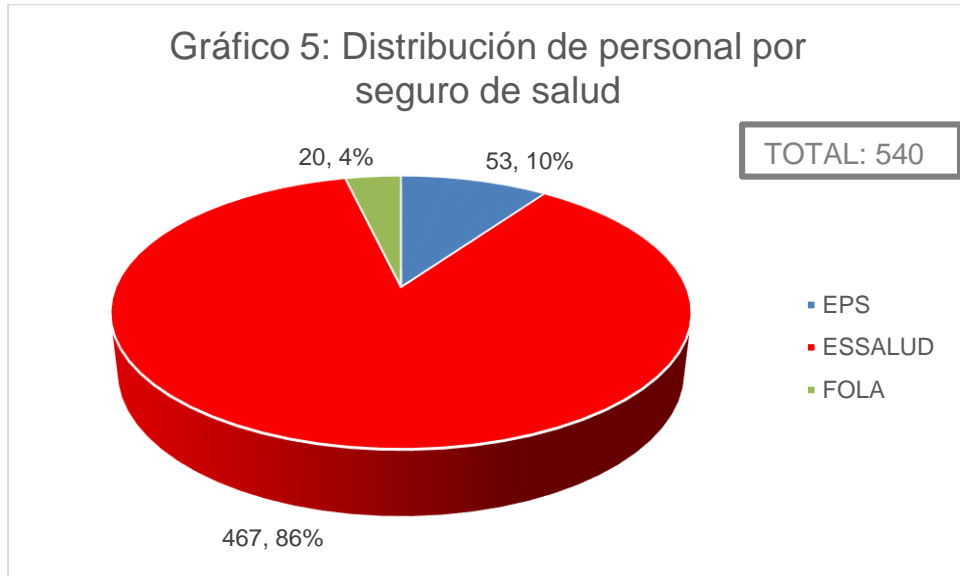


Fuente: Nómina de personal actualizada al 11 de febrero del 2025.

e. Por Salud

- Por seguro de salud

Del total de 540 servidores, el 86% (467 servidores) cuentan con el seguro de salud ESSALUD, mientras que el 10% (53 servidores) tienen el seguro complementario de salud EPS, por último, el 7% (20 practicantes) tienen el seguro de formación laboral FOLA.

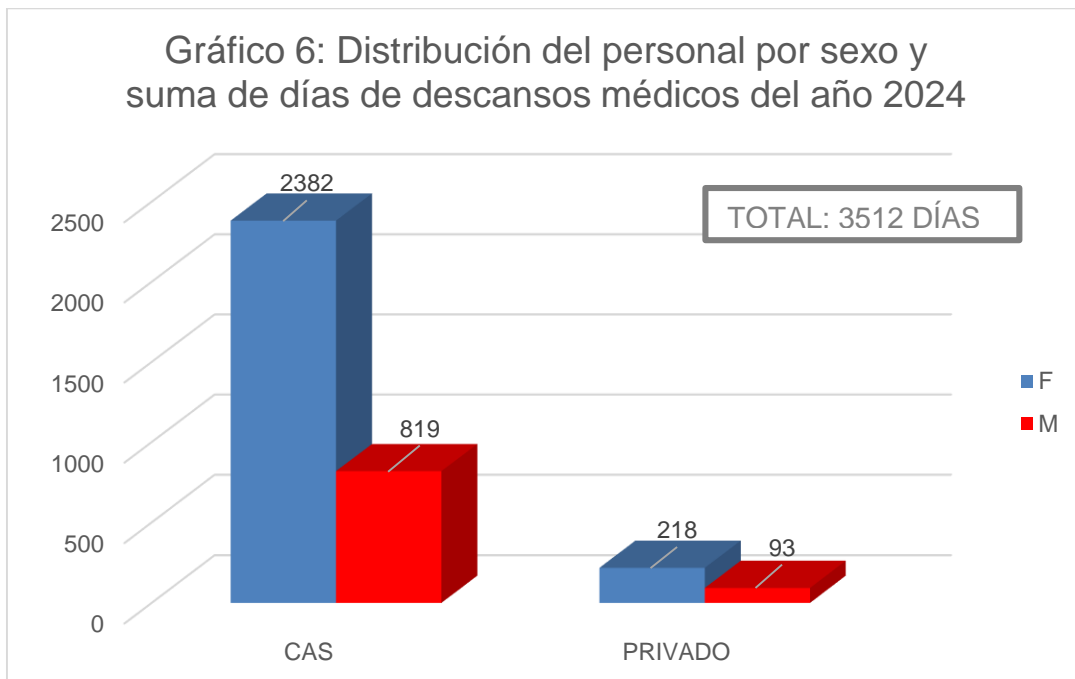


Fuente: Reporte de EPS – febrero 2025

- Licencias Médicas de servidores del D.L. 728 y D.L. 1057

En el año 2024, se registraron 540 descansos médicos de 243 servidores entre personal del régimen laboral D.L 1057 y D.L. 728. La suma total de días acumulados por descansos médicos anual ascienden a 3512 días en el año.

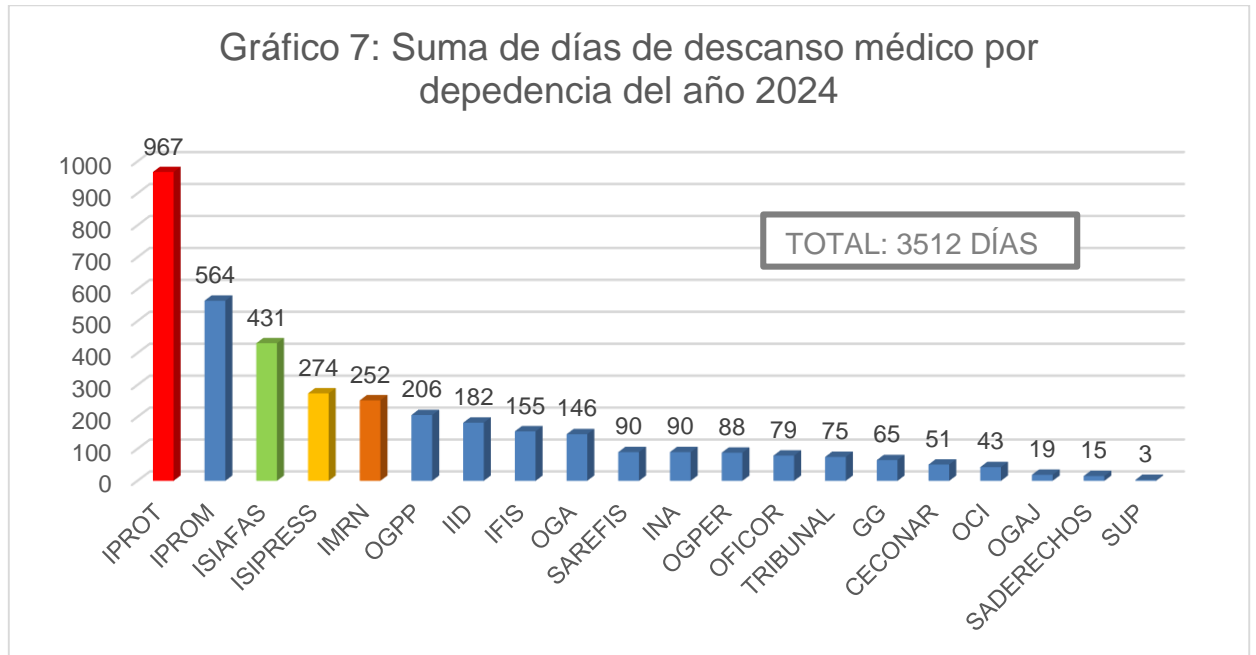
i. Por sexo y suma de días de descanso médico



Fuente: Base de descansos médicos 2024.

Según el gráfico 6, se observa que del total de 3512 días de descanso médico en el año 2024, el 74% (2600 días) corresponde al sexo femenino, el cual incluye los casos de maternidad, mientras que el 26% (912 días) corresponde al sexo masculino.

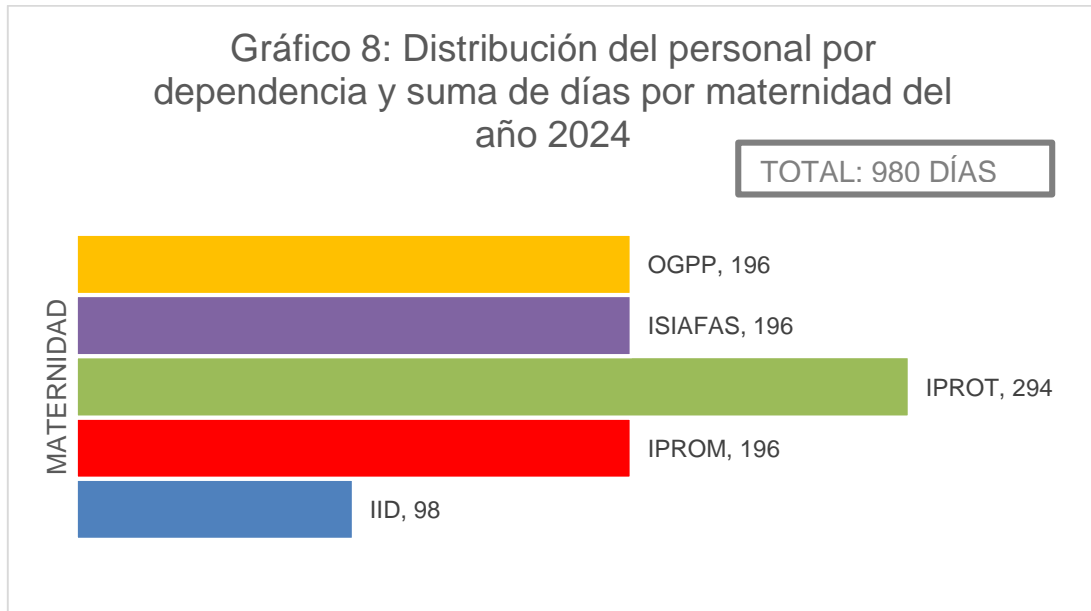
ii. Suma de días de descanso médico por dependencia



Fuente: Base de descansos médicos 2024.

En el gráfico 7, se observa que del total de descansos médicos del año 2024, los órganos de línea presentan mayor cantidad de descansos médico, el 28% de días de descanso corresponde a IPROT (967 días), luego, el 16% de días de descanso médico corresponde a IPROM (564 días), seguido de, 12% de días de descanso médico por ISIAFAS (431 días), asimismo, 8% de días de descanso médico corresponde a la ISIPRESS (274 días), seguidamente, el órgano desconcentrado IMRN (252 días), presenta 7% de acumulado de descansos médicos, por último, se observan las demás dependencias que presenten menor número acumulado de días de descanso médico

iii. Suma de días por maternidad por dependencia



Fuente: Base de descansos médicos 2024.

En el gráfico 8, se observa que del total de 980 días de descanso médico por maternidad, el 30% corresponde a 3 maternidades de la IPROT, el 20% corresponde a 2 maternidades de la IPROM, otro 20% corresponde a 2 maternidades de OGPP, otro 20% corresponde a 2 maternidades de ISIAFAS, y el 10% restante corresponde a 1 maternidad de IID.

IX. OBJETIVOS

9.1. Objetivo General

Contribuir al bienestar integral de los servidores de la Superintendencia Nacional de Salud, a través de condiciones adecuadas y favorables, que promuevan el mejoramiento de su calidad de vida, el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social y desempeño laboral, manteniendo el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.

9.2. Objetivos Específicos

O.E.1 Fomentar la participación en actividades de integración, inclusión, recreativas, educativas y laborales, mediante estrategias y acciones orientadas que propicien un buen clima laboral.

O.E.2 Promover estrategias que formenten la salud, a través de acciones de prevención, detección y atención temprana.

O.E.3 Garantizar la gestión administrativa, mediante acciones de coordinación, orientación, seguimiento y control socio laboral, en beneficio del servidor y su familia.

X. LÍNEAS DE ACCIÓN

10.1. Bienestar Social

El bienestar social hace referencia al estado de satisfacción que logra el servidor en el ejercicio de sus funciones al cual toda entidad debe direccionar e incidir su gestión en promover un

ambiente laboral agradable y que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, lo cual repercutirá en un bienestar individual, familiar y social.

Programa "SUSALUD CONTIGO"

- Educación Social: sensibilización en temas transversales que afectan a nuestra sociedad.
- Recreación: dirigido a los hijos de los servidores.
- Integración: dirigido a los servidores de SUSALUD.
- Convivencia Laboral, orientados a la sensibilización en temas de laborales como licencias con goce de haber por derecho, seguros de vida y pensión.

Programa "VIDA SUSALUD"

- Salud Mental, involucra dinámicas, rutinas y estrategias para reducir el estrés y la ansiedad.
- Salud Física, con la realización de campañas, dinámicas y sensibilización en temáticas de cáncer y enfermedades crónicas. Chequeo médico preventivo anual.
- Atención y seguimiento de casos de salud al servidor.

Programa "SONRÍE SUSALUD"

- Alianzas estratégicas- beneficios corporativos.
- Gestión administrativa: Seguros de salud y vida, Licencias con goce por derecho, Uniforme institucional, Lactario institucional.
- Atención y seguimiento socio laboral.

XI. COORDINACIONES EXTERNAS

Las coordinaciones externas son procesos permanentes que se realizan antes, durante y después de la ejecución de los programas que forman parte del Plan de Bienestar Social 2025, pues constituye una herramienta importante para el logro de objetivos formulados.

Se mantendrá permanente coordinación durante el presente año 2025, con instituciones públicas y privadas, así como profesionales especialistas en el rubro.

XII. PROGRAMACIÓN

La programación de actividades planteadas para el Plan de Bienestar Social 2025 se encuentran en el Anexo 1.

XIII. METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar Social 2025, está orientado a la implementación de lineamientos que aporten a la modernización del Estado, la cual se encuentra plasmada en los subsistemas que conforman el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de SERVIR, entre ellos el denominado subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales de SUSALUD, cuyo proceso vincula al servidor con la organización en torno a los siguientes aspectos:

- a) relaciones laborales individuales y colectivas
- b) seguridad y salud en el trabajo
- c) bienestar social
- d) cultura y clima organizacional
- e) comunicación interna

Por lo tanto, la intervención toma como punto de partida la caracterización e identificación de aspectos clave de los servidores y la institución, lo cual conduce al diseño de acciones a nivel individual, grupal u organizacional, enmarcadas en las líneas de acción estratégicas planteadas.

Finalmente, las acciones planificadas se ejecutarán y evaluarán según la periodicidad establecida, lo que permitirá la medición de los logros obtenidos.

XIV. RECURSOS

14.1. Recursos Humanos

- Oficina General de Administración
Apoyo con el Abastecimiento, procedimiento de contrataciones de Servicios y/o Bienes de conformidad con las normas técnicas y legales vigentes.
- Oficina de Comunicación Corporativa.
Asesoramiento con la aplicación de las estrategias de comunicación interna con: el diseño de material de difusión, protocolo ceremonial y acontecimientos programados.
- Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.
Evaluación y habilitación de presupuesto solicitado en el PBS 2025.
- Intendencia de Investigación y Desarrollo.
Brindar las facilidades técnicas y tecnológicas que se requieran para la ejecución de actividades.

14.2. Recursos Materiales

- Infraestructura: Instalaciones de la organización.
- Equipos tecnológicos y facilidades técnicas

XV. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

	OBJETIVO ESPECÍFICO	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	META
OE1	Fomentar la participación en actividades de integración, inclusión, recreativas, educativas, de manera virtual y/o presencial, mediante estrategias y acciones orientadas que propicien un buen clima laboral.	Indicador de ejecución (*)	$IE (\%) = \frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades Programadas}} \times 100$	85%
OE2	Promover estrategias que formenten la salud, a través de acciones de prevención, detección y atención temprana.	Indicador de ejecución (**)	$IE (\%) = \frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades Programadas}} \times 100$	70%
OE3	Garantizar la gestión administrativa, mediante acciones de coordinación, orientación, seguimiento y control socio	Indicador de ejecución (**)	$IE (\%) = \frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades Programadas}} \times 100$	85%

laboral, en beneficio del servidor y su familia.			
(*) Respecto a las actividades de integración, inclusión, recreativas y educativas (**) Respecto a las actividades de las sesiones de sensibilización. (***) Respecto a la gestión de licencias y conformidades de seguros.			

XVI. PRESUPUESTO

La ejecución de las actividades programadas en el Plan Anual de Bienestar Social 2025, según el PIM a marzo, asciende a un total de S/. 205,804.00 soles.

XVII. ANEXO

Anexo 1. Matriz de Actividades