



Firmado digitalmente por CHAVEZ
ABANTO Wendy Karim FAU
20131373237 soft
Cargo: Directora General
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16.02.2026 19:35:17 -05:00

Jesus Maria, 16 de Febrero del 2026

RESOLUCION DIRECTORAL N° D000177-2026-OGGRH-MINSA

VISTOS: el expediente N° OGGRH-EBS20260000052 que contiene la Nota Informativa N° D000046-2026-OGGRH-ODRH-EBS-MINSA emitido por el Equipo de Bienestar Social de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos;

CONSIDERANDO:

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

Que, el artículo 4 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificado por el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1450, señala que el sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos;

Que, de conformidad con el artículo 140 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, las Entidades de la Administración Pública deberán 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;

Que, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, prevé el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el cual comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal. Asimismo, el numeral 3.7 del mencionado artículo, prevé el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el cual comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, señalado en su literal c) el proceso de Bienestar Social;

Que, el literal c), numeral 6.1.7 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", formalizada



Firmado digitalmente por SANDER
MEJIA Susana FAU 20131373237
hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 16.02.2026 19:26:29 -05:00



Firmado digitalmente por VILCHEZ
PERALTA Willy Alejandro FAU
20131373237 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 16.02.2026 19:24:44 -05:00

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Salud, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.minsa.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: LIGB8LL



¡EL PERÚ A TODA MÁQUINA!

mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, establece que el proceso de 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 asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros;

Que, el literal e) del artículo 50° del Decreto Supremo N° 008-2017-SA, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, establece que la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos tiene como función promover y desarrollar las condiciones que garanticen las adecuadas relaciones laborales, salud en el trabajo y seguridad ocupacional, así como promover y desarrollar programas de bienestar para el personal que labora en los órganos de administración interna y de línea del Ministerio de Salud;

Que, mediante Proveído N° D000856-2026-OGGRH-ODRH-MINSA, la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos hace suyo en todos sus extremos la Nota Informativa N° D000046-2026-OGGRH-ODRH-EBS-MINSA emitido por su Equipo de Bienestar Social que presentan el proyecto del "Plan Anual de Bienestar Social MINSA 2026" y su Cronograma de Actividades, adjunto al mismo, el cual comprende el desarrollo de programas y actividades que contribuyen a incrementar los índices de bienestar social en la Sede Central del Ministerio de Salud mediante la implementación de un programa integral que fomente actividades preventivas, promocionales y de integración para los servidores activos de la institución. Asimismo, el mencionado informe justifica técnicamente la viabilidad de la aprobación del "Plan Anual de Bienestar Social" para el ejercicio del año 2026, a favor de los servidores de la Administración Central del MINSA;

Que, el "Plan Anual de Bienestar Social MINSA 2026" se encuentra dirigido a los servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud, que prestan servicios bajo el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y, el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Asimismo, participan de las actividades desplegadas los secigristas y practicantes;

Con los vistos de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos y del Equipo de Bienestar Social;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057; La Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°



238-2014-SERVIR-PE; el Decreto Supremo N° 008-2017-SA, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud; y, el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el "Plan Anual de Bienestar Social MINSA 2026 de la Administración Central del Ministerio de Salud", que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución Directoral.

Artículo Segundo.- ENCARGAR al Equipo de Bienestar Social de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos el cumplimiento de las actividades contenidas en el Plan Anual de Bienestar Social MINSA 2026, aprobado por la presente Resolución Directoral.

Artículo Tercero.- ENCARGAR a la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General, la publicación de la presente Resolución Directoral y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio de Salud.

Regístrese, publíquese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente

WENDY KARIM CHÁVEZ ABANTO
DIRECTORA GENERAL
OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Ministerio de Salud





PERÚ

Ministerio
de Salud

OFICINA DE DESARROLLO DE
RECURSOS HUMANOS

EQUIPO DE BIENESTAR SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2026

EQUIPO DE BIENESTAR SOCIAL
OFICINA EJECUTIVA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

MINISTERIO DE SALUD

ELABORADO POR:	 Firmado digitalmente por VILCHEZ PERALTA Willy Alejandro FAU 20131373237 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 16.02.2026 19:05:26 -05:00 Jefe de Equipo Equipo de Bienestar Social
REVISADO POR:	 Firmado digitalmente por SANDER MEJIA Susana FAU 20131373237 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 16.02.2026 19:11:51 -05:00 Directora Ejecutiva Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos
APROBADO POR:	 Firmado digitalmente por CHAVEZ ABANTO Wendy Karim FAU 20131373237 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 16.02.2026 19:14:50 -05:00 Directora General Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN

- 1.1. Finalidad del Plan Anual de Bienestar
- 1.2. Importancia del Bienestar Laboral en el sector salud
- 1.3. Alcance institucional y horizonte temporal

II. BASE LEGAL

III. OBJETIVOS Y METAS

- 3.1. Objetivo General
- 3.2. Objetivos Específicos

IV. MARCO INSTITUCIONAL

- 4.1. Población laboral del MINSA
- 4.2. Análisis Situacional
- 4.3. Enfoque y Modelo de Bienestar Institucional

V. LÍNEAS DE ACCIÓN

- 5.1. Programa de Gestión y Administración de Seguros
 - 5.1.1. Gestión integral de pólizas y sistemas de aseguramiento
 - 5.1.2. Gestión administrativa ante el Seguro Social de Salud (EsSalud)
 - 5.1.3. Gestión integral de subsidios y prestaciones económicas
 - 5.1.4. Promoción de acciones preventivas en salud
- 5.2. Programa de Gestión de Beneficios y Apoyo Social
 - 5.2.1. Gestión del Programa de Complemento Nutricional
 - 5.2.2. Otorgamiento del Uniforme Institucional
 - 5.2.3. Gestión de la entrega del valor por Movilidad
 - 5.2.4. Inducción al Cese
 - 5.2.5. Acompañamiento a la Maternidad, Paternidad y Primera Infancia
 - 5.2.6. Facilidades para adquisición de Útiles Escolares
 - 5.2.7. Vacaciones Útiles
 - 5.2.8. Gestión del Servicio Educativo Inicial “Dominguito Savio”
 - 5.2.9. Orientación Vocacional para hijos de servidores
 - 5.2.10. Club de Beneficios y Descuentos MINSA
 - 5.2.11. Acompañamiento por Fallecimiento
 - 5.2.12. Asistencia al Pensionista
- 5.3. Programa de Gestión de Integración y Promoción de la Salud
 - 5.3.1. Promoción de la Salud Física y Bienestar Integral
 - 5.3.2. Clubes Minsa - Talleres Permanentes
 - 5.3.3. Desarrollo de Ferias Institucionales
 - 5.3.4. Integración y Sentido de Pertenencia
- 5.4. Automatización de la Gestión de Bienestar

VI. PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO

I. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Salud (MINSA), como ente rector del Sector Salud a nivel nacional, es responsable de formular, conducir y supervisar la política de salud, conforme a la Constitución Política del Perú y la normativa vigente. En ejercicio de su rol rector, dirige el funcionamiento del sistema de salud, orienta la provisión de servicios y articula a los distintos niveles de gobierno e instituciones del sector, con el propósito de proteger y mejorar la salud de la población.

El cumplimiento de estas funciones implica una elevada complejidad organizacional y operativa, sustentada en servidores públicos que desempeñan funciones estratégicas, técnicas, administrativas y operativas en la sede central, órganos desconcentrados y unidades ejecutoras. La efectividad del rol rector del MINSA depende, en gran medida, de las condiciones en que dicho personal desarrolla sus funciones.

En este marco, el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025–2030 establece la ruta para el fortalecimiento de la gestión institucional, en concordancia con el PESEM, la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 y la Política General de Gobierno, reconociendo la consolidación de capacidades y la sostenibilidad del recurso humano como factores clave.

En atención a ello, el presente Plan Anual de Bienestar se formula como instrumento de gestión orientado a estructurar las acciones dirigidas al personal del MINSA, contribuyendo al fortalecimiento de las condiciones institucionales necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones.

Finalmente, es necesario señalar que el Plan de Bienestar Social es uno de los productos esperados del proceso de Bienestar Social, previsto en el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que se implementa en el marco 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 mediante Resolución de Presidencia N° 238-2014-SERVIR-PE.

1.1. Finalidad del Plan Anual de Bienestar

El Plan Anual de Bienestar del Ministerio de Salud se formula con la finalidad de ordenar y dar coherencia a la intervención institucional en materia de bienestar laboral, estableciendo un marco técnico que permita planificar, ejecutar y evaluar de manera sistemática las acciones dirigidas al personal de la entidad a lo largo del año fiscal.

Desde esta lógica, cumple la función de organizar la gestión del bienestar laboral, orientando la intervención hacia un esquema integral y preventivo, sustentado en criterios de priorización de necesidades. Ello permite que las acciones propuestas respondan a las condiciones reales en las que el personal desarrolla sus funciones, considerando la diversidad de regímenes laborales, niveles de responsabilidad, unidades orgánicas y contextos propios de la complejidad del sector salud.

Asimismo, establece una relación explícita entre la programación de las acciones de bienestar y el uso racional de los recursos públicos, asegurando que las intervenciones se encuentren debidamente definidas, priorizadas y programadas en el tiempo. De esta manera, las necesidades identificadas se traducen en actividades concretas, con respaldo presupuestal, orientadas a contribuir al funcionamiento eficiente de la entidad.

1.2. Importancia del Bienestar Laboral en el sector salud

El bienestar laboral en el sector salud constituye un factor estructural para el adecuado funcionamiento del Estado, en tanto incide directamente en la capacidad de las instituciones para cumplir de manera sostenida y eficiente las funciones que les han sido asignadas. A diferencia de otros sectores, la gestión de la salud pública se desarrolla en un contexto de alta complejidad técnica, presión operativa permanente y elevada responsabilidad social, lo que genera condiciones laborales particularmente exigentes para el personal que sostiene la rectoría, la gestión, la regulación y la provisión de servicios de salud.

En este contexto, las condiciones en las que el personal del sector salud desarrolla sus funciones no solo afectan su desempeño individual, sino que impactan directamente en la continuidad operativa, la calidad de los procesos institucionales y la capacidad de respuesta del sistema de salud en su conjunto. La ausencia de una gestión sistemática del bienestar laboral incrementa la exposición a riesgos psicosociales, al desgaste laboral y a la afectación de la salud física y mental del personal, generando efectos acumulativos que repercuten en la eficiencia institucional.

Desde una perspectiva de gestión pública, el bienestar laboral no puede ser abordado como un componente accesorio o asistencial, sino como un elemento habilitador del desempeño organizacional. Un entorno laboral que no atiende de manera preventiva las condiciones de trabajo tiende a presentar mayores niveles de ausentismo, conflictos internos, rotación de personal y pérdida de capacidades, lo que se traduce en costos institucionales directos e indirectos que afectan el uso eficiente de los recursos públicos.

En el caso del Ministerio de Salud, esta situación adquiere especial relevancia debido a la diversidad de funciones, regímenes laborales y contextos de trabajo que conviven dentro de la entidad, así como a la necesidad de asegurar la continuidad y estabilidad del recurso humano que sostiene la gestión sectorial. La atención del bienestar laboral permite reducir brechas internas, fortalecer la cohesión organizacional y generar condiciones mínimas de estabilidad que favorezcan el adecuado desempeño de las funciones asignadas.

Desde un enfoque preventivo, la gestión del bienestar laboral permite anticipar y mitigar condiciones que, de no ser abordadas oportunamente, generan impactos no solo a nivel institucional, sino también en la calidad de la relación entre el Estado y la ciudadanía. El desgaste físico, emocional y mental del personal del sector salud incide directamente en la forma en que se gestionan los procesos, se toman decisiones y se brinda atención, afectando la oportunidad, el trato y la calidad de los servicios que recibe la población.

En este sentido, el bienestar laboral se configura como un componente clave para la humanización de la gestión y de los servicios de salud, en tanto contribuye a que el personal cuente con las condiciones mínimas necesarias para ejercer sus funciones con equilibrio, responsabilidad y vocación de servicio. Asimismo, constituye una herramienta de gestión del riesgo institucional con impacto social, orientada a proteger la sostenibilidad del capital humano del sector y a garantizar que la respuesta del sistema de salud se mantenga centrada en las personas, la familia y la comunidad.

1.3. Alcance institucional y horizonte temporal

De acuerdo con lo establecido por las políticas institucionales, el presente Plan Anual de Bienestar Social 2026, está dirigido a todos los servidores activos: bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276, personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS), funcionarios públicos designados, personal destacado, secgristas y practicantes que prestan servicios en la Administración Central del Ministerio de Salud.

Asimismo, considera, cuando corresponda, a los derechohabientes o familiares directos del personal, en el marco de las prestaciones, medidas de protección y acciones de bienestar que, por su naturaleza y finalidad, resulten aplicables a dicho grupo, de conformidad con la normativa vigente, la programación anual y la disponibilidad presupuestal, incorporándolos de manera complementaria y diferenciada.

De manera específica, contempla a los pensionistas del Ministerio de Salud para el otorgamiento del vale correspondiente, como una medida de reconocimiento y apoyo social, conforme a las disposiciones aplicables.

Se brindará acompañamiento al personal SERUMS en la activación del seguro en caso de fallecimiento, incluyendo el apoyo en la gestión de la indemnización y en los trámites administrativos correspondientes. Adicionalmente incluye el acompañamiento en el seguimiento de los expedientes de subsidios tanto para el personal SERUMS como para los Residentes, limitándose en el caso de estos últimos exclusivamente al seguimiento del trámite ante las instancias competentes.

El horizonte temporal corresponde al periodo fiscal 2026, desarrollándose la programación, ejecución y evaluación de las acciones dentro del año fiscal respectivo, en concordancia con los instrumentos de planeamiento institucional y el marco presupuestal vigente.

II. BASE LEGAL

El Plan Anual de Bienestar Social 2026 se sustenta en la normativa vigente aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo y políticas sectoriales del MINSA, incluyendo la Ley General de Salud, la Ley del Servicio Civil, normas de SERVIR, EsSalud, así como directivas y resoluciones internas del MINSA vigentes.

- Ley N°26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA y modificatoria.
- Ley N°26842, Ley General de Salud.
- Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento y modificatorias
- Ley N°30490, Ley de la Persona Adulta Mayor.
- Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014.
- Ley N°28036, Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte.
- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento Decreto Supremo N°00590-PM.

- D.S. N°008-2017-SA Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Ley N°29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del Sector Público y del Sector Privado promoviendo la lactancia materna.
- Decreto Supremo N°012-2019-TR, Reglamento de Inscripción, Baja, Modificación de Datos de Derechohabientes, Cambio de Adscripción Temporal y Disposiciones para la Baja de Oficio de Asegurados del Seguro Social de Salud.
- Decreto Supremo N°013-2019-TR, Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas, aprobada mediante Resolución de Presidencia N° 238-2014-SERVIR-PE.
- Resolución de Gerencia General N°1311-GG ESSALUD-2014, que aprueba la Directiva N°015-GG-ESSALUD-2014 Normas y procedimientos para la emisión, registro y control de las certificaciones médicas por incapacidad y maternidad en ESSALUD.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el Decreto Supremo N°065-2011-PCM.
- Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.
- Decreto Supremo N° 040-2014 –PCM, aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución Directoral N° 1089-2017-OGGRH/SA que incorpora en el Plan Anual de Bienestar Social del Ministerio de Salud el "Programa de Complemento Nutricional" destinado al personal nombrado, con carácter temporal.
- Resolución Directoral N° 161-2018-OGGRH/SA, que aprueba la Directiva Administrativa N° 001-MINSA-2018-OGGRH, Normas Técnicas para la Implementación y Funcionamiento del "Programa de Complemento Nutricional".
- Resolución Directoral N° 1186-2023-OGGRH/MINSA, que aprueba el Procedimiento de Gestión de Prestaciones Económicas (Profesionales SERUMS Y RESIDENTADO).
- Resolución Directoral N° 1288-2023-OGGRH/MINSA, que aprueba el Procedimiento de gestión del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).
- Resolución Directoral N° 293-2024-OGGRH/MINSA, Lineamientos para el desarrollo del internado médico y odontológico, Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud – SERUMS Y RESIDENTADO.
- Directiva Administrativa N° 001-MINSA-2018-OGGRH, Normas Técnicas para la Implementación y Funcionamiento del "Programa de Complemento Nutricional".
- Convenio Colectivo de Trabajo 2022-2024, suscrito entre los representantes del Ministerio de Salud y los representantes del Sindicato Unificado de Trabajadores de la Administración Central (SUTAC), el Sindicato Único de los/las servidores/as de la Dirección General de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria (SUTDIGESA) y el Sindicato Único de Trabajadores de la Dirección de Medicamentos, Insumos y Drogas (SUTDIGEMID)-LA COALICIÓN.

- Resolución Directoral N° 766-2022-OGGRH/MINSA, que Modifica el Anexo de la Resolución Directoral N° 1089-2017-OGGRH/SA, que incorpora el “Programa de Complemento Nutricional” en el Plan Anual de Bienestar Social del Ministerio de Salud, destinado al personal nombrado con carácter temporal, a partir del año 2023, conforme se detalla en el anexo 1 que forma parte integrante de la presente resolución.

III. OBJETIVOS Y METAS

3.1. Objetivo General

Fortalecer el bienestar integral de los servidores y colaboradores de la Administración Central del Ministerio de Salud, mediante la implementación de programas integrales de promoción de la salud, asistencia social y beneficios institucionales, contribuyendo a un entorno laboral saludable, humano y orientado al adecuado desempeño de las funciones del sector.

3.2. Objetivos Específicos

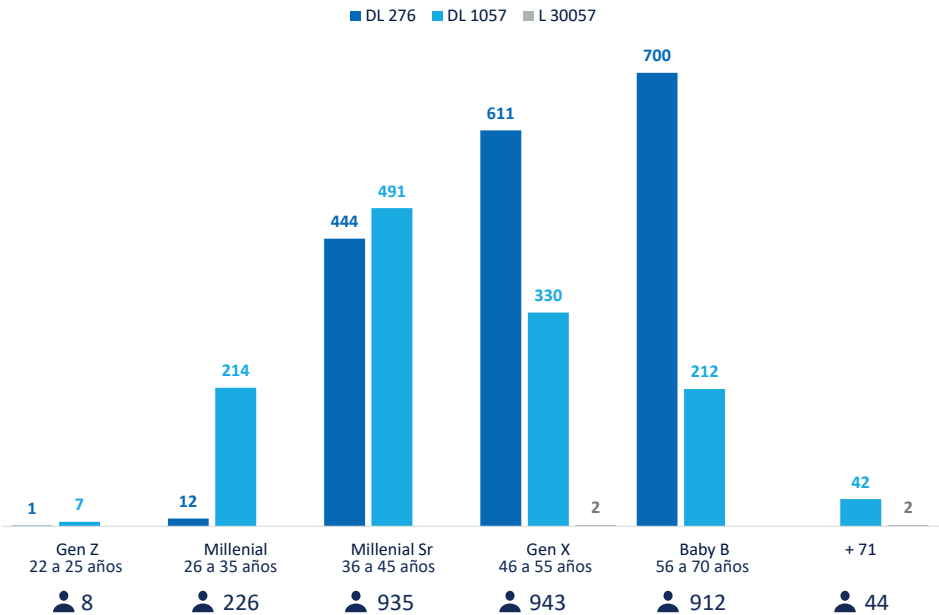
Objetivo Específico	Meta	Indicador	Frecuencia de medición
OE1: Garantizar la gestión oportuna y eficiente de la cobertura de seguros de los servidores de la Administración Central del MINSA y sus derechohabientes, conforme a la normativa vigente.	≥ 90 % de trámites de seguros y prestaciones atendidos dentro de los plazos establecidos.	(N° de trámites de seguros y prestaciones atendidos oportunamente / Total de trámites recibidos) × 100	Trimestral
OE2: Brindar atención social y administrativa a los servidores y colaboradores que lo requieran, mediante acciones de apoyo social, visitas.	≥ 90 % de solicitudes de apoyo social y administrativo atendidas.	(N° de solicitudes de apoyo social atendidas / Total de solicitudes recibidas) × 100	Trimestral
OE3: Gestionar y administrar condiciones de trabajo, tales como movilidad, uniformes, complementos nutricionales u otros, conforme a la programación anual y la disponibilidad presupuestal.	≥ 90 % de beneficios programados ejecutados durante el año fiscal.	(N° de beneficios ejecutados / Total de beneficios programados) × 100	Trimestral
OE4: Proporcionar asistencia y acompañamiento a SERUMS y Residentes en los trámites administrativos en caso de fallecimiento.	≥ 90 % de solicitudes de apoyo social y subsidios atendidas.	(N° de solicitudes atendidas / Total de solicitudes recibidas) × 100	Trimestral
OE5: Gestionar y administrar las condiciones para pensionistas del Ministerio de Salud, conforme a la programación anual y la disponibilidad presupuestal.	≥ 90 % de pensionistas beneficiarios otorgado.	(N° de pensionistas beneficiarios / Total de pensionistas) × 100	Anual

OE6: Promover la integración y el bienestar social del personal mediante la ejecución de actividades sociales, deportivas, recreativas, fechas especiales y preventivas.	100 % de actividades de promoción social programadas ejecutadas.	(N° de actividades ejecutadas / Total de actividades programadas) × 100	Trimestral
OE7: Fomentar espacios de desarrollo personal y social mediante talleres, actividades artísticas y ferias de emprendimiento.	≥ 85 % de actividades de desarrollo personal programadas ejecutadas.	(N° de actividades ejecutadas / Total de actividades programadas) × 100	Trimestral
OE8: Brindar acompañamiento administrativo y social a los servidores próximos al retiro, así como a los cesantes del Ministerio de Salud, mediante acciones de orientación, apoyo y reconocimiento, que faciliten una transición ordenada y digna hacia la etapa de retiro.	100 % de servidores próximos al retiro cesantes programados atendidos durante el periodo fiscal.	(N° de servidores próximos al retiro cesantes atendidos / Total de servidores próximos al retiro cesantes programados) × 100	Anual

IV. MARCO INSTITUCIONAL

4.1. Población laboral del MINSA

La distribución del personal de la Administración Central del Ministerio de Salud presenta una composición etaria diversa, que refleja la coexistencia de distintas generaciones con características, trayectorias laborales y necesidades diferenciadas. Esta diversidad constituye un factor relevante para la gestión institucional, en tanto incide en las dinámicas de trabajo, los estilos de interacción, las expectativas frente a la entidad y las demandas de bienestar laboral.



Nota: Nota Informativa N°D00073-2026-OGGRH-ODRH-EIE-MINSA – Exp: OGGRH-EIE20260000133
(28/01/2026)

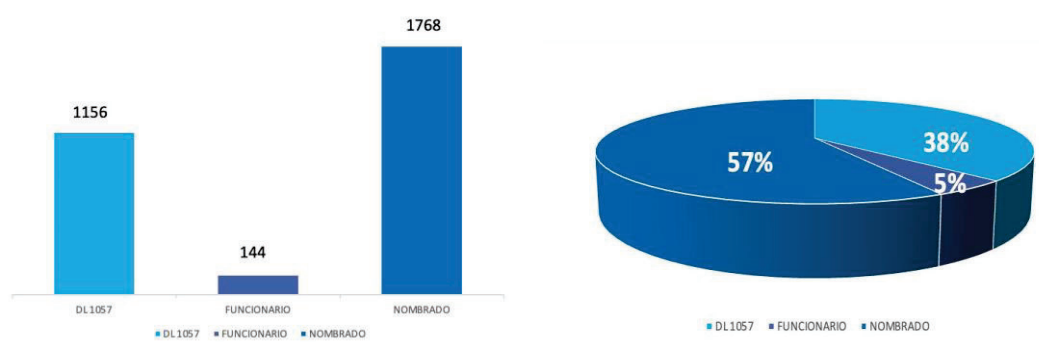
La información evidencia que la mayor concentración del personal se encuentra en los rangos de 36 a 55 años, correspondientes a los grupos de Millennials Senior y Generación X, los cuales representan el núcleo operativo y técnico de la institución, con amplia experiencia acumulada y un rol clave en la continuidad de los procesos institucionales.

Asimismo, se observa una proporción significativa de personal en el rango de 56 a 70 años, correspondiente a la generación Baby Boomer, así como un grupo reducido de servidores mayores de 71 años, lo que pone de manifiesto la presencia de servidores próximos al retiro o en etapas avanzadas de su vida laboral. Esta característica refuerza la necesidad de considerar enfoques diferenciados de bienestar, orientados a la protección de la salud, el acompañamiento al retiro y la sostenibilidad del capital humano.

La participación de generaciones más jóvenes (Generación Z y Millennials) es menor en términos cuantitativos, pero relevante desde una perspectiva institucional, en tanto representan el relevo generacional y plantean expectativas distintas en relación con el entorno laboral, el desarrollo personal y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En conjunto, esta estructura etaria refleja un escenario multigeneracional, que demanda una gestión del bienestar laboral capaz de responder a necesidades heterogéneas, equilibrando acciones de protección, acompañamiento, promoción y reconocimiento, en función de las distintas etapas del ciclo de vida laboral del personal de la Administración Central del Ministerio de Salud.

Por otro lado, desde el punto de vista de la distribución de servidores por la naturaleza del vínculo que mantienen con la entidad, esta se encuentra conformada por un escenario institucional heterogéneo en términos de estabilidad laboral, responsabilidades funcionales y condiciones de trabajo, como se visualiza a continuación:



Nota: Nota Informativa N°D00073-2026-OGGRH-ODRH-EIE-MINSA – Exp: OGGRH-EIE20260000133 (28/01/2026)

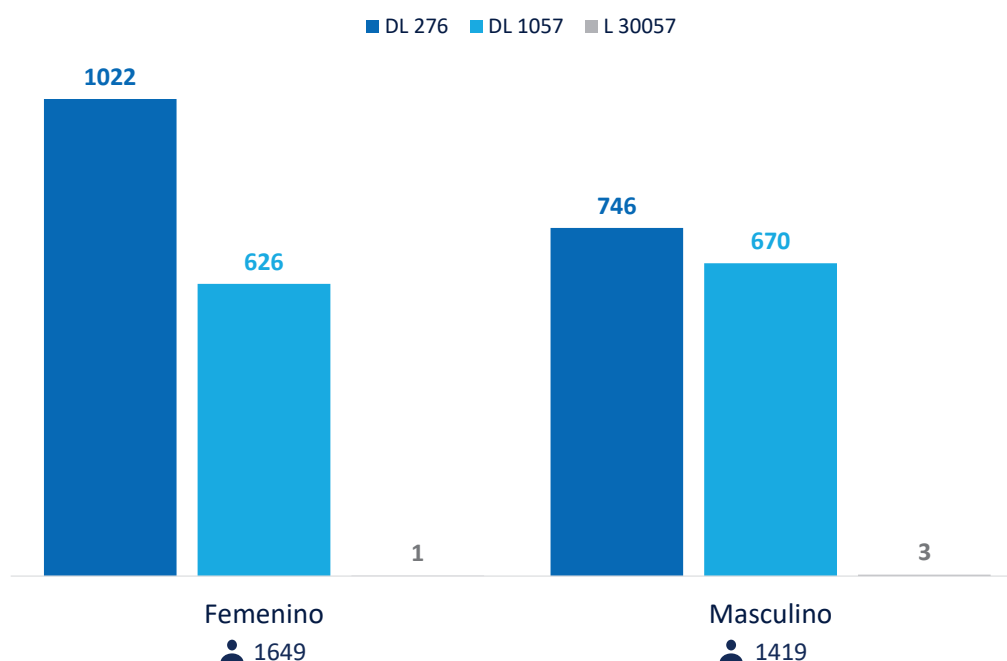
Si bien la presencia de funcionarios públicos designados es menor en términos cuantitativos, cumple un rol estratégico en la conducción, toma de decisiones y articulación institucional, siendo un componente clave para la implementación y cumplimiento de los objetivos institucionales aterrizados en planes anuales.

Es así como, la distribución del personal por régimen evidencia una participación prácticamente equivalente entre servidores nombrados y personal contratado bajo el régimen CAS, ambos con un peso significativo en la operación cotidiana

de la Administración Central del Ministerio de Salud. Esta composición refleja que los resultados institucionales, el cumplimiento de metas y la continuidad de los procesos dependen, en gran medida y de forma comparable, del desempeño de ambos grupos de servidores.

En este contexto, se requiere una intervención orientada a integrar de manera equitativa a los servidores de los distintos regímenes en las acciones de bienestar que la normativa y el presupuesto permitan, con el fin de equilibrar la experiencia laboral, fortalecer el sentido de pertenencia y promover condiciones de bienestar que contribuyan a mantener adecuados niveles de motivación, compromiso y cohesión institucional, reconociendo el aporte de todos los servidores al logro de los resultados de la entidad.

Finalmente, la Administración Central del Ministerio de Salud presenta una distribución equilibrada por género, con una ligera mayor participación femenina como se detalla en el cuadro a continuación, lo que evidencia una composición relativamente paritaria en la estructura del personal.



Nota: Nota Informativa N°D00073-2026-OGGRH-ODRH-EIE-MINSA – Exp: OGGRH-EIE20260000133 (28/01/2026)

Esta distribución refleja que ambos géneros participan de manera sustantiva en el sostenimiento de la operación institucional, desempeñando funciones técnicas, administrativas y de gestión en los distintos niveles de la entidad. La cercanía en las proporciones refuerza la necesidad de que las acciones de bienestar se diseñen desde un enfoque inclusivo, que considere las distintas realidades y etapas del ciclo de vida laboral, sin generar sesgos o exclusiones.

En este contexto, la caracterización de la población laboral según género constituye un insumo relevante para orientar intervenciones de bienestar que promuevan condiciones laborales equitativas, contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional y respalden una cultura institucional alineada con los principios de igualdad de oportunidades en la gestión pública.

4.2. Análisis Situacional

El análisis de la experiencia acumulada en la gestión de periodos anteriores evidencia la necesidad de fortalecer la planificación y continuidad de las intervenciones dirigidas al personal, particularmente en lo referido a los beneficios asociados a las condiciones de trabajo, la protección social y las acciones de integración institucional.

En años previos, se han presentado interrupciones y retrasos en la provisión de beneficios, tales como la movilidad y la entrega de uniformes, lo que ha generado insatisfacción y, en algunos casos, procesos judiciales desfavorables para la entidad, con la consecuente asunción de compromisos financieros no programados.

Asimismo, se identifica una brecha relevante en materia de protección social, en tanto, siendo el Ministerio de Salud el ente rector del sector, se requiere un seguro que complemente de manera integral la cobertura de salud para los trabajadores, como ocurre en otras entidades públicas.

De igual forma, las acciones de integración laboral y promoción del bienestar requieren ser desarrolladas de manera continua con programas sostenibles, a fin de consolidar el sentido de pertenencia y el compromiso institucional, que finalmente repercute en el desempeño y consecución de los objetivos.

En este contexto, es imperativa la necesidad de asegurar la continuidad, oportunidad y coherencia de las intervenciones fortaleciendo la gestión sostenible durante el periodo fiscal.

4.3. Enfoque y Modelo de Bienestar Institucional

El Plan Anual de Bienestar del Ministerio de Salud se sustenta en un enfoque integral, preventivo y centrado en las personas, que reconoce al bienestar laboral como un componente esencial para el fortalecimiento del desempeño institucional y la sostenibilidad del recurso humano.

Desde esta perspectiva, el bienestar no se concibe únicamente como la provisión de beneficios o actividades puntuales, sino como un proceso continuo de gestión, orientado a generar condiciones favorables para el desarrollo personal, social y laboral de los servidores del MINSA, en coherencia con las exigencias propias del sector salud.

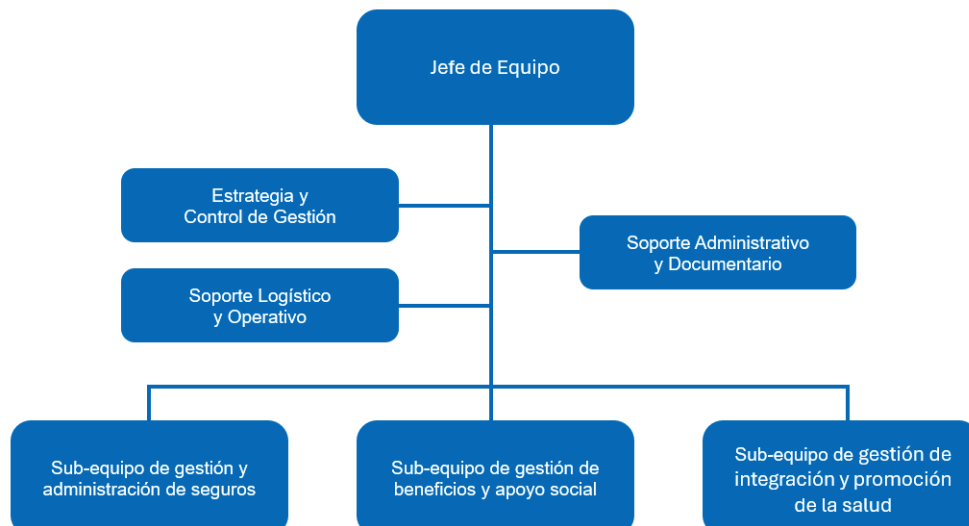
El enfoque adoptado considera las siguientes dimensiones del bienestar:

- **Dimensión física – gestión y administración de seguros**, vinculada a la necesidad de sentirse protegido, mediante el acceso oportuno a la cobertura de seguros y el cuidado de la salud.
- **Dimensión social – gestión de beneficios y apoyo social**, vinculada a la necesidad de sentirse valorado, a través de la gestión de beneficios, condiciones de trabajo, acompañamiento y atención de necesidades sociales.
- **Dimensión emocional – gestión de integración y promoción de la salud**, vinculada a la necesidad de pertenencia, mediante acciones que fortalecen la integración y salud mental, promoviendo una relación cercana con la entidad.

Asimismo, el enfoque institucional incorpora principios transversales que orientan la intervención:

- ✓ **Equidad e Inclusión:** garantizando un trato justo y diferenciado según las características y necesidades del personal, asegurando la participación de los distintos grupos que conforman la población laboral.
- ✓ **Prevención y Articulación:** priorizando acciones anticipatorias frente a riesgos y problemáticas, promoviendo el trabajo coordinado entre las áreas responsables del desarrollo de los servidores.
- ✓ **Sostenibilidad:** orientando hacia resultados duraderos en el tiempo.

El enfoque, las dimensiones del bienestar y los principios definidos se materializan a través de una estructura organizativa diseñada para organizar, articular y sostener la intervención institucional, asegurando claridad en los roles, especialización funcional y capacidad operativa, tal como se representa en el organigrama funcional que se presenta a continuación.



En este marco, el modelo organizativo del equipo constituye el soporte técnico y operativo que permite garantizar la continuidad de las acciones, la calidad en la atención al personal y la trazabilidad de los procesos.

V. LÍNEAS DE ACCIÓN

EL presente plan integra de manera transversal la gestión de asistencia social, asegurando el seguimiento mediante visitas hospitalarias y domiciliarias que culminan en la emisión de informes sociales especializados para la toma de decisiones, así como los programas y actividades en el marco de la Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; Decreto Supremo N.º 012-2019-TR; Decreto Supremo N.º 013-2019-TR.

5.1. Programa de Gestión y Administración de Seguros

Con el objetivo de abordar las necesidades identificadas, este programa está dirigido a:

- 1768 servidores bajo el régimen laboral N 276
- 1296 servidores bajo el régimen laboral N 1057
- 04 servidores bajo el régimen laboral Ley N 30057
- 35 practicantes pre/profesionales y 49 Secigristas
- 7966 Serums

Para ello se contemplan las siguientes acciones:

5.1.1. Gestión integral de pólizas y sistemas de aseguramiento

Durante el año fiscal 2026, se gestionará la afiliación, mantenimiento, control y seguimiento de los seguros institucionales vigentes, orientados a garantizar la protección social de los servidores, colaboradores y población vinculada, conforme a la normativa aplicable y a la programación presupuestal aprobada.

En ese marco, se gestionarán las siguientes pólizas de seguros institucionales:

- Seguro para Comisionados - dirigido a servidores 276 y CAS que realicen viajes institucionales.
- Seguro de Practicantes - dirigido a 35 practicantes
- EPS - dirigido a 28 servidores
- Seguro + Vida - dirigido a servidores 276 y CAS
- Seguro de Asistencia Médica para el Ministro
- Seguro de Accidentes Personales para el Ministro
- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)
- Seguros de Accidentes Personales

5.1.2. Gestión administrativa ante el Seguro Social de Salud (EsSalud)

Durante el año fiscal 2026, se gestionarán los trámites administrativos vinculados a la afiliación, adscripción y acceso a prestaciones del Seguro Social de Salud (EsSalud), con la finalidad de asegurar la cobertura efectiva de los servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud y sus derechohabientes, conforme a la normativa vigente.

Dirigido a servidores activos de la Administración Central del Ministerio de Salud bajo los regímenes del Decreto Legislativo N.º 276, Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS) y practicantes, así como sus derechohabientes debidamente registrados.

5.1.3. Gestión integral de subsidios y prestaciones económicas

Durante el periodo fiscal 2026, se gestionará el seguimiento de las prestaciones económicas derivadas de situaciones de maternidad, incapacidad temporal y otras previstas en la normativa vigente, con el objetivo de asegurar su otorgamiento oportuno y conforme a ley.

Dirigido a:

- Servidores del Ministerio de Salud bajo los regímenes D. Leg. N.º 276, CAS
- SERUMS, residentes, practicantes y otros, según corresponda.

5.1.4. Promoción de acciones preventivas en salud

Se ejecutarán acciones preventivas en salud orientadas a la promoción, detección temprana de enfermedades y orientación al personal para la incorporación de prácticas saludables, en coordinación con EsSalud y las entidades aseguradoras correspondientes.

Dirigido a:

Servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud, sin distinción de régimen laboral.

Acciones a realizar de marzo a noviembre de 2026:

- Programación y ejecución de 03 campañas preventivas de salud.
- 03 actividades de despistaje, orientación y promoción del autocuidado.
- Evaluación preventiva anual de salud (Essalud/EPS)

5.2. Programa de Gestión de Beneficios y Apoyo Social

5.2.1. Gestión del Programa de Complemento Nutricional

A fin de garantizar las condiciones adecuadas de los servidores DL 276 de la administración del Minsa, basándose en los resultados de las evaluaciones nutricionales de la institución (Informe N°D000002-2026-OGGRH-ODRH-ESST-MINSA) de fecha 14/01/2026, se gestionará y ejecutará el Programa de Complemento Nutricional como condición de trabajo, garantizando su otorgamiento regular de enero a diciembre 2026, mediante la ejecución sostenida de recargas mensuales, conforme a la disponibilidad presupuestal, beneficiando aproximadamente a 1947 servidores.

Dirigido a:

Servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 de la Administración Central del Ministerio de Salud que cumplan los criterios establecidos en la Directiva Administrativa N°001-MINSA-2026-OGGRH, *Normas Técnicas para la Implementación y Funcionamiento del Programa de Complemento Nutricional*, aprobada mediante Resolución Directoral N.º D000129-2026-OGGRH-MINSA

Se realizará la ejecución mensual de las recargas del complemento nutricional durante el periodo enero–diciembre 2026.

5.2.2. Otorgamiento del Uniforme Institucional

Durante el año fiscal 2026, se gestionará de manera oportuna la entrega del beneficio de uniforme institucional como condición de trabajo, contribuyendo a la identidad institucional y la adecuada presentación personal de la Administración Central del Ministerio de Salud, en el marco de la Directiva N°004-2025-MINSA-OGGRH *"Directiva para el otorgamiento del uniforme institucional a los/as servidores/as de la Administración Central del Ministerio de Salud"*, beneficiando aproximadamente a 1961 servidores.

Dirigido a:

- Servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276
- Funcionarios y personal de confianza designados

Acciones a ejecutar:

- Programación anual de la entrega del beneficio de uniforme institucional.
- Gestión administrativa para la adquisición y distribución del beneficio.
- Seguimiento del cumplimiento de la entrega conforme a los lineamientos establecidos.

5.2.3. Gestión de la entrega del valor por Movilidad

Se garantizará la continuidad de la entrega del valor por movilidad como condición de trabajo, asegurando su ejecución desde enero hasta diciembre del 2026, con la finalidad de contribuir a la operatividad institucional y al cumplimiento de las metas del servicio, de acuerdo al "Procedimiento para la entrega del valor por movilidad como condición de trabajo para los servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276 y del Decreto Legislativo N.º 1057", aprobado

mediante Resolución Directoral N.º D000101-2026-OGGRH-MINSA", beneficiando aproximadamente a 2955 servidores.

Dirigido a:

Servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud sujetos a los regímenes del Decreto Legislativo N.º 276 y del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS), conforme a los criterios establecidos en la normativa vigente.

Acciones a ejecutar:

- Programación del beneficio de movilidad desde la apertura del ejercicio fiscal.
- Ejecución continua del otorgamiento del valor por movilidad durante el periodo fiscal.
- Seguimiento administrativo del cumplimiento del procedimiento aprobado.

5.2.4. Inducción al Cese

Durante el año fiscal 2026, se ejecutarán las acciones orientadas para la Inducción al Cese, brindando acompañamiento integral a los servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud próximos al cese, con la finalidad de facilitar una transición ordenada hacia la etapa de retiro.

Dirigido a:

57 servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud próximos al cese por límite de edad en el año 2026.

Acciones a ejecutar:

- Sesiones continuas de orientación administrativa y legal sobre el proceso de cese, derechos previsionales y trámites posteriores.
- Elaboración de diagnóstico social y emocional de los servidores cesantes.
- Dos (02) talleres de planificación financiera post laboral, en coordinación con entidades previsionales (AFP, ONP) y entidades financieras.
- Acompañamiento psicológico y emocional para la preparación frente al cambio de etapa laboral, en coordinación con ESST.
- Dos (02) talleres de planificación de vida post laboral, reinserción social y desarrollo de iniciativas personales o productivas.
- Organización de una ceremonia anual de reconocimiento institucional a los servidores que culminan su etapa laboral, en coordinación con las instancias correspondientes.

Marco legal aplicable: Ley N.º 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor; Decreto Legislativo N.º 276 y normativa complementaria aplicable a la gestión del cese y retiro en el sector público.

5.2.5. Acompañamiento a la Maternidad, Paternidad y Primera Infancia

Se ejecutará el acompañamiento a la Maternidad y Primera Infancia, orientado a brindar apoyo institucional, acompañamiento social y condiciones adecuadas a las servidoras y servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud que atraviesan procesos de maternidad, paternidad, lactancia y nacimiento de hijos, contribuyendo a la protección de la primera infancia y al bienestar familiar.

Dirigido a:

Servidoras y servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud bajo los regímenes del Decreto Legislativo N.º 276 y Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS), quienes durante el año fiscal 2026 se encuentren en condición de:

- Madres gestantes
- Madres lactantes
- Padres de bebés nacidos en el año

Acciones a ejecutar:

- Acompañamiento social y orientación a madres y padres durante el periodo de maternidad y paternidad.
- Entrega del pack de bienvenida institucional para los bebés nacidos durante el año 2026
- Gestión y promoción del servicio de lactario institucional, garantizando condiciones adecuadas para la lactancia materna.
- Desarrollo de dos (02) talleres informativos y de orientación en lactancia materna, cuidado del recién nacido y bienestar materno.

Marco legal aplicable: Ley N.° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado; normativa vigente sobre protección de la maternidad, lactancia materna y derechos laborales aplicables en el sector público.

5.2.6. Facilidades para adquisición de Útiles Escolares

En coordinación con Subcafae, se brindarán facilidades de descuento en planilla para la adquisición de Útiles Escolares.

Dirigido a: Servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud bajo los regímenes del Decreto Legislativo N.° 276 y Decreto Legislativo N.° 1057 (CAS), con niños que cursen los niveles de educación inicial, primaria o secundaria.

Periodo de ejecución: febrero a mayo del año 2026.

5.2.7. Vacaciones Útiles

Se gestionarán acuerdos de porcentajes de descuento con instituciones educativas y/o culturales, así como facilidades de pago en cuotas por planilla para la inscripción en programas de Vacaciones Útiles, orientado a promover el uso adecuado del tiempo libre, el desarrollo de habilidades y la recreación de los hijos de los servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud durante el periodo vacacional escolar.

Dirigido a:

Hijos de servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud bajo los regímenes del Decreto Legislativo N.° 276 y Decreto Legislativo N.° 1057 (CAS), en edades entre 1 y 17 años.

Acciones a ejecutar:

- Alianzas con instituciones educativas, culturales y recreativas.
- Difusión de la oferta de talleres y actividades vacacionales.
- Facilitación del acceso a descuentos y beneficios económicos mediante mecanismos de descuento por planilla.

Periodo de ejecución: febrero a junio del año 2026.

5.2.8. Gestión del Servicio Educativo Inicial “Dominguito Savio”

Se gestionará la Administración de la Cuna Jardín "Dominguito Savio" para asegurar el cuidado y la educación apropiada de los hijos de los servidores matriculados, desde los 6 meses hasta los 5 años de edad.

El servicio brindará el servicio hasta a 77 niños según el aforo permitido:

AULA/SECCION (Edad cronológica al 31 de marzo de 2026)	TOTAL, DE NIÑOS (AS) PARA EL 2025 CON MATRICULA RATIFICADA	A FORO PERMITIDO	NUMERO DE VACANTES A PUBLICAR 2026
CUNA I (07 a 11 meses)		9 NIÑOS(AS)	9 VACANTES
CUNA II (1 año a 1 año 11 meses)	7	12 NIÑOS(AS)	5 VACANTES
CUNA III (de 2 años a 2 años 11 meses)	10	12 NIÑOS (AS)	2 VACANTES
JARDIN I A (3 años)	11	12 NIÑOS (AS)	1 VACANTE
JARDIN I B (3 años)	9	10 NIÑOS(AS)	1 VACANTE
JARDIN II (4 años)	12	12 NIÑOS(AS)	NO HAY VACANTES
JARDIN III (5 años)	10	10 NIÑOS(AS)	NO HAY VACANTES

Asimismo, se realizarán las gestiones para la reparación y mantenimiento de las estructuras metálicas y los toldos, en cumplimiento con las acciones de remediación requeridas según los informes de seguridad, en coordinación con la Oficina General de Administración (OGA).

5.2.9. Orientación Vocacional para hijos de servidores

Se implementará este beneficio dirigido a los hijos de servidores 276 y CAS a fin de acompañarlos en el proceso de definición de su futuro educativo y profesional.

Dirigido a:

Hijos de servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud bajo los regímenes del Decreto Legislativo N.º 276 y Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS) que cursen los dos últimos años de educación secundaria o hayan culminado la educación secundaria en el año 2025.

La actividad comprende:

- Desarrollo de talleres vocacionales para la identificación de intereses, habilidades y aptitudes
- Sesiones de orientación profesional sobre las distintas alternativas de formación técnica y universitaria,
- Jornadas informativas en coordinación con instituciones educativas

Asimismo, se promoverá la participación de padres y tutores en espacios informativos, a fin de fortalecer el acompañamiento familiar en el proceso de toma de decisiones vocacionales.

Periodo de ejecución: julio a diciembre del año 2026.

5.2.10. Club de Beneficios y Descuentos MINSA

Implementación del “Club de Beneficios y Descuentos MINSA”, orientado a ampliar el acceso del personal a servicios y productos en condiciones preferenciales, contribuyendo al bienestar económico, recreativo y familiar de los servidores.

- Comprende la gestión de convenios institucionales con entidades educativas, centros de formación, establecimientos recreativos y deportivos, restaurantes, empresas de vestimenta, salud, cultura y otros servicios de interés, a fin de ofrecer descuentos exclusivos al personal del Ministerio de Salud.
- Se desarrollará una cuponera institucional y/o revista digital de beneficios, que consolide de manera ordenada y accesible las ofertas vigentes, facilitando su difusión y uso por parte de los servidores.

Dirigido a: todos los servidores de la Administración Central del MINSA.
Periodo de ejecución: marzo a diciembre del año 2026.

5.2.11. Acompañamiento por Fallecimiento

Se brindará apoyo integral en casos de fallecimiento del servidor o de sus derechohabientes (cónyuge o hijos), orientado a brindar contención institucional, orientación oportuna y asistencia administrativa a las familias afectadas.

Dirigido a:

Servidores activos de la Administración Central del Ministerio de Salud bajo los regímenes del Decreto Legislativo N.º 276, Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS), así como sus derechohabientes debidamente registrados.

- Acompañamiento social a los deudos, orientación sobre los procedimientos y trámites vinculados al deceso, así como el apoyo en la gestión de documentación, beneficios y derechos que correspondan.
- Acompañamiento psicológico en un entorno seguro, facilitando el procesamiento del duelo.

Periodo de ejecución: desde el inicio de vigencia del plan hasta diciembre del año 2026.

5.2.12. Asistencia al Pensionista

De acuerdo con el artículo 149 del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, el personal cesante del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 tiene acceso a los programas de bienestar e incentivos que correspondan; por ello se dará continuidad al otorgamiento del vale de reconocimiento por Fiestas Patrias, Navidad y el Día de la Madre o del Padre, de acuerdo a los antecedentes que obran desde el año 2017, Resolución Directoral N.º 1121-2017-OG RH/SA

Dirigido a:

1200 pensionistas del Ministerio de Salud de la Administración Central.

Acciones a ejecutar:

- Otorgamiento de 3 vales de reconocimiento, conforme a la programación anual y disponibilidad presupuestal.
- Implementación de programas y actividades dirigidas a personas adultas mayores, en coordinación con EsSalud (Centros del Adulto Mayor – CAM).

- Organización de 01 jornada de integración o actividad recreativa de acuerdo a disponibilidad presupuestal.

Periodo de ejecución: mayo a diciembre del año 2026.

5.3. Programa de Gestión de Integración y Promoción de la Salud

Responsable de diseñar, organizar y ejecutar acciones orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la integración institucional y el bienestar emocional de los servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud. Se desarrollarán las siguientes líneas de acción:

5.3.1. Promoción de la Salud Física y Bienestar Integral

Se organizarán y ejecutarán actividades deportivas institucionales para promover el bienestar físico, fortalecer el trabajo en equipo e impulsar la integración interáreas. Se garantizarán espacios recreativos seguros y sostenibles, así como la realización de campeonatos institucionales con condiciones adecuadas de participación y reconocimiento a los equipos.

Dirigido a: trabajadores de la Administración Central del Ministerio de salud.

Categorías incluidas:

- Fútbol
- Vóley
- Ping pong
- Ajedrez

Periodo de ejecución: febrero a noviembre del año 2026.

5.3.2. Clubes MINSA - Talleres Permanentes

Se implementarán clubes y talleres continuos orientados al desarrollo personal, artístico, recreativo y físico del personal, con programación intercalada durante todo el año. Incluye la organización de actividades en las siguientes áreas:

- Baile
- Música
- Teatro
- Yoga
- Running
- Juegos de mesa

Dirigido a: trabajadores de la Administración Central del Ministerio de salud.

Periodo de ejecución: marzo a diciembre del año 2026.

Estos espacios estarán orientados a fortalecer habilidades personales, promover estilos de vida saludables y generar espacios permanentes de interacción positiva entre los servidores, reforzando el sentido de pertenencia y compromiso.

5.3.3. Desarrollo de Ferias Institucionales

Se organizarán ferias temáticas orientadas a promover el emprendimiento, el consumo responsable, el acceso a servicios y la integración familiar del personal. Incluye la realización de las siguientes ferias:



PERÚ



MINSA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- 10 Ferias "Emprende MINSA" y "Del Campo a tu Mesa"
- 01 Feria del Libro
- 01 Expo Vivienda MINSA
- 01 Feria Navideña

Las ferias se desarrollarán mediante alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas, fortaleciendo el acceso del personal a oportunidades económicas, culturales y sociales.

Adicionalmente, se contempla la realización de ferias institucionales adicionales a requerimiento, sujetas a la identificación de necesidades específicas, disponibilidad presupuestal y viabilidad operativa durante el periodo fiscal.

Dirigido a: trabajadores de la Administración Central del Ministerio de salud.
Periodo de ejecución: periodo fiscal del año 2026.

5.3.4. Integración y Sentido de Pertenencia

Se realizarán eventos efemérides institucionales orientados a fortalecer la identidad organizacional, el sentido de pertenencia y la cohesión interna.

Dirigido a:

Servidores de la Administración Central del Ministerio de Salud sujetos a los regímenes del Decreto Legislativo N.º 276 y del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS).

Incluye la conmemoración y organización de:

- Celebración mensual de cumpleaños
- Día de la Amistad
- Día de la Mujer
- Día de la Secretaria
- Día de la Madre
- Día del Padre
- Fiestas Patrias - Mistura y Danzas Peruanas
- Aniversario MINSA
- Halloween
- Día del Sistema Administrativo de Recursos Humanos
- Día del Hombre
- Día Internacional de la Discapacidad
- Encendido del Árbol Navideño
- Talleres de Navidad
- Navidad de Talentos

Periodo de ejecución: febrero a diciembre del año 2026.

5.4. Automatización de la Gestión de Bienestar

Se implementarán instrumentos permitirán fortalecer la transparencia, la rendición de cuentas, para el seguimiento sistemático de las actividades, metas, indicadores y ejecución presupuestal del Plan Anual de Bienestar, con enfoque en gestión basada en resultados.

- Implementación y monitoreo de indicadores
- Implementación de dashboards

Asimismo, se implementará una matriz de gestión y dashboard de seguimiento, que permitirá sistematizar la información y gestión del área.

VII. PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO

La programación y el presupuesto del Plan Anual de Bienestar 2026 se sustentan en las líneas de acción, programas y actividades definidos en el presente documento, asegurando su viabilidad operativa y financiera durante el periodo fiscal.

Para su implementación cuenta con un presupuesto de hasta veintidós millones ciento noventa y cuatro mil cincuenta y siete soles con 00/100 (S/ 22,194,057.00), el cual es gestionado por la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos a través del Equipo de Bienestar Social.

Actividades del Plan de Bienestar Social 2026

ACTIVIDAD		PRESUPUESTO
Gestión del Programa de Complemento Nutricional	Tarjetas de Consumo Complemento Nutricional	S/ 10,000,000.00
Otorgamiento del Uniforme Institucional	Tarjetas de Consumo Uniformes	S/ 4,302,440.00
Gestión del Beneficio de Movilidad	Rercarga Mensual Movilidad	S/ 7,801,200.00
Gestión integral de pólizas y sistemas de aseguramiento	Ministro - Asistencia Médica Y Accidentes Personales	S/ 44,417.00
Servicio Educativo Inicial “Dominguito Savio”	Servicio cuna jardín - toldo	S/ 46,000.00
TOTAL		S/ 22,194,057.00

Asimismo, se ha identificado que para el cumplimiento del 100% de las actividades y programas previstos se requiere de una demanda adicional de diez millones cuarenta y nueve mil novecientos treinta soles con 07/100 (S/ 10,049,930.07)

ACTIVIDAD		PRESUPUESTO
Gestión del Programa de Complemento Nutricional	Tarjetas de Consumo Complemento Nutricional	S/ 7,990,280.00
Otorgamiento del Uniforme Institucional	Tarjetas de Consumo Uniformes	S/ 1,580,560.00
Gestión integral de pólizas y sistemas de aseguramiento	Comisionados Viajes	S/ 42,000.00
	Ministro - Asistencia Médica Y Accidentes Personales	S/ 1,939.07
Asistencia al pensionista	Asistencia al pensionista	S/ 334,800.00
Acompañamiento por Fallecimiento	Asistencia a deudos	S/ 5,400.00
Inducción al Cese	Ceremonia anual de reconocimiento	S/ 6,150.00
Programa de Promoción de la Salud Física y Bienestar Integral	Eventos de Cuidado Fisico y Mental	S/ 16,651.00
	Clubes Minsa - Talleres Permanentes	S/ 21,950.00
	Ferias Institucionales (4)	S/ 700.00
	Celebraciones Efemerides	S/ 49,500.00
TOTAL		S/ 10,049,930.07