



PERÚ

Ministerio de Cultura



PERÚ

Ministerio
de Cultura

Firmado digitalmente por TERRY
RAMOS Edilberto Martín FAU
20537630222 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 09.10.2026 10:24:08 -05:00



PERÚ

Ministerio
de Cultura

Firmado digitalmente por HUAMAN
PRADA Pilar Evelyn Lizette FAU
20537630222 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 09.10.2026 10:11:25 -05:00



PERÚ

Ministerio
de Cultura

Firmado digitalmente por
ESPINOZA RAMIREZ Diana FAU
20537630222 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 09.10.2026 10:08:36 -05:00

Plan de Bienestar Social del Ministerio de Cultura 2026

Oficina General de Recursos Humanos

Plan de Bienestar Social del Ministerio de Cultura 2026

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	FINALIDAD	3
III.	BASE LEGAL	4
IV.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	6
V.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	10
VI.	OBJETIVOS	10
	5.1 Objetivo General	10
	5.2 Objetivos Específicos	10
VII.	ACTIVIDADES POR OBJETIVOS	11
VIII.	ARTICULACIÓN ESTRATEGICA Y OPERATIVA	14
IX.	FINANCIAMIENTO	14
X.	SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	157

I. INTRODUCCIÓN

La Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, mediante la Directiva N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH, establece que la Gestión de los Recursos Humanos se encuentra conformada por siete (7) subsistemas, siendo uno de ellos el Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales, dentro del cual se ubica el proceso de Bienestar Social.

El Ministerio de Cultura, creado mediante la Ley N.º 29565, es un organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público, cuya misión institucional es proteger y salvaguardar el patrimonio cultural de la Nación, fomentar las artes, la creación y el desarrollo artístico, así como promover la diversidad cultural y el enfoque intercultural en beneficio de la ciudadanía.

En ese marco, la Oficina General de Recursos Humanos, a través del Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales, formula el Plan de Bienestar Social del Ministerio de Cultura 2026, como un instrumento de gestión orientado a implementar estrategias que contribuyan al desarrollo integral de los servidores civiles, mejorando su calidad de vida, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y generando un adecuado ambiente de trabajo con un enfoque inclusivo y participativo.

II. FINALIDAD

El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Cultura 2026, se crea en atención a la necesidad de mantener y manejar las condiciones que favorezcan el cuidado integral del servidor civil, fortaleciendo su bienestar físico, mental, social y familiar, promoviendo un ambiente laboral saludable, inclusivo y motivador que permita a cada servidor desarrollar plenamente su potencial y contribuir de manera efectiva al cumplimiento de la misión y objetivos del Ministerio de Cultura.

III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N.° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N.° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sus normas modificatorias.
- Ley N.° 30947, Ley de Salud Mental.
- Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Ley N.° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado, promoviendo la lactancia materna.
- Ley N.° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N.° 28542, Ley de Fortalecimiento de la Familia.
- Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias.
- Ley N.° 29430, Ley que modifica la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Legislativo N.° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- Decreto Legislativo N.° 1408, Decreto Legislativo para el fortalecimiento y la prevención de la violencia en las familias.
- Decreto Legislativo N.° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.
- Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N.° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N.° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.° 1057.
- Decreto Supremo N.° 065-2011-PCM, que establece modificaciones al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- 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”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 151-2017-SERVIR/PE, que aprueba la “Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 150-2017-SERVIR/PE, que aprueba la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.
- Resolución de Gerencia General N.° 619-GG-ESSALUD-2012, que aprueba la Directiva N.° 08-GG-ESSALUD-2012 “Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas”.
- Resolución Ministerial N° 000448-2024-MC, que aprueba el Plan Estratégico Institucional – PEI 2025-2030 del Pliego 003: Ministerio de Cultura.

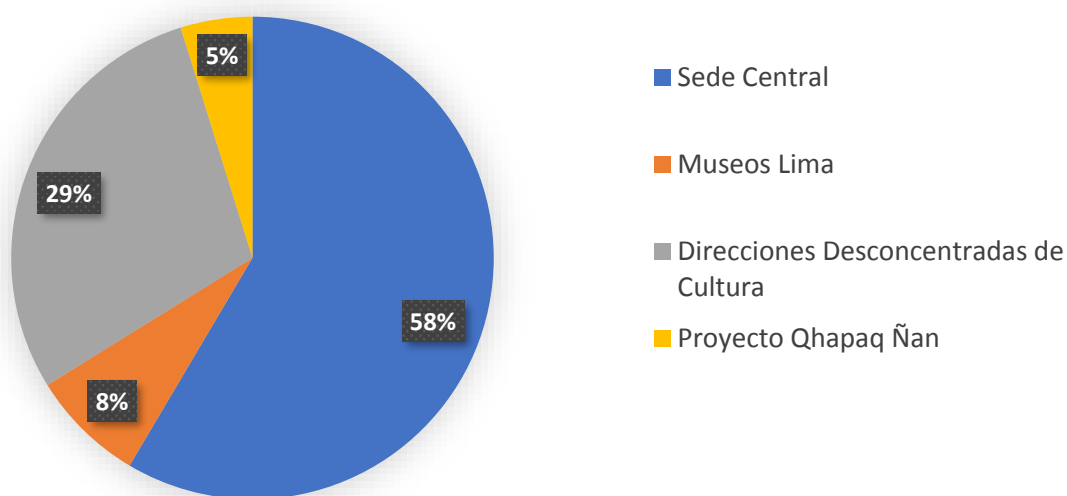
- Resolución Ministerial N° 000360-2025-MC, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2026.
- Resolución de Secretaría General N° 000151-2022-SG/MC, que aprueba la Directiva N.º 005-2022-SG/MC, Directiva que establece el Procedimiento de Selección, Contratación, Inducción, Asistencia, Permanencia y Desvinculación de Personal bajo el Régimen CAS en el Ministerio de Cultura
- Resolución de Secretaria General N° 000090-2025-SG/MC, que aprueba la Directiva N° 000001-2025-SG/MC, “Directiva para la formulación, modificación seguimiento y evaluación de documentos temáticos en el Ministerio de Cultura”.

Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas, de ser el caso.

IV. Análisis de la situación actual

El Ministerio de Cultura cuenta con 2,144 servidores civiles; de ellos, la mayor concentración de personal se encuentra en Sede Central (1,252 servidores, aproximadamente 58%), mientras que el 42% restante se encuentra distribuido en unidades descentralizadas, lo cual evidencia una presencia institucional significativa fuera de Lima.

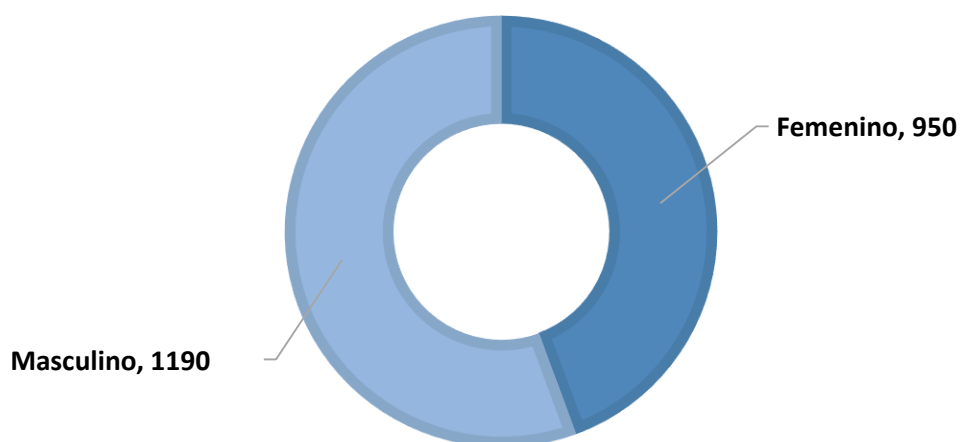
GRAFICO N° 1
DISTRIBUCIÓN DE SERVIDORES/AS CIVILES POR UBICACIÓN GEOGRÁFICA



Elaboración propia de la OGRH – Datos a marzo 2026.

Además, el 44.45% del personal son mujeres y el 55.55% varones, del total de 2144 servidores civiles.

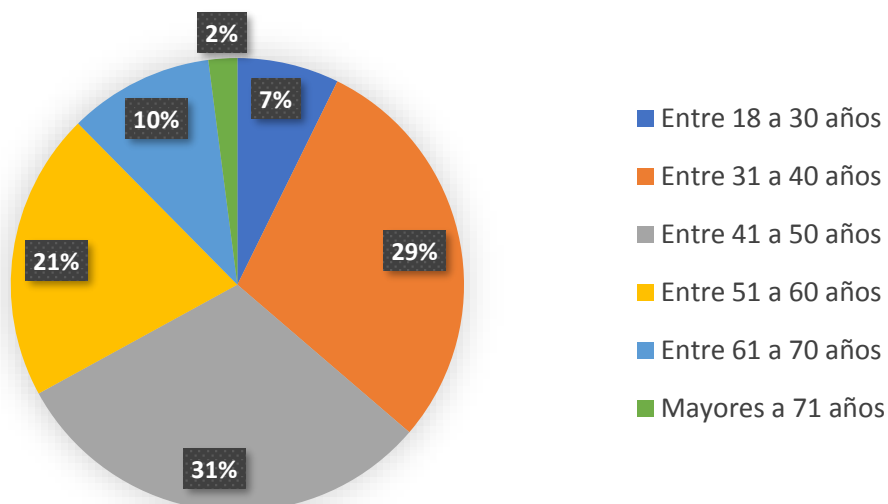
GRAFICO N° 2
DISTRIBUCIÓN DE SERVIDORES/AS POR GÉNERO



Elaboración propia de la OGRH – Datos a marzo 2026.

Con respecto a los grupos etarios por género predominante es el de 41 a 50 años (31).

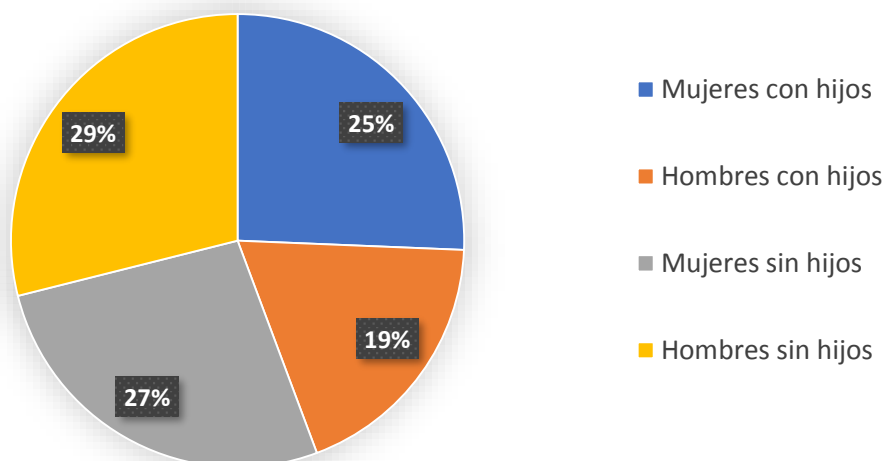
GRAFICO N° 3
DISTRIBUCIÓN DE LOS SERVIDORES/AS POR EDADES



Elaboración propia de la OGRH – Datos a marzo 2026.

De igual manera, el Ministerio de Cultura cuenta con 168 padres y 107 madres de familia, representando el 13.12% del total, así mismo se aprecia que el 87.18% del total de la población laboral que no tienen hijos.

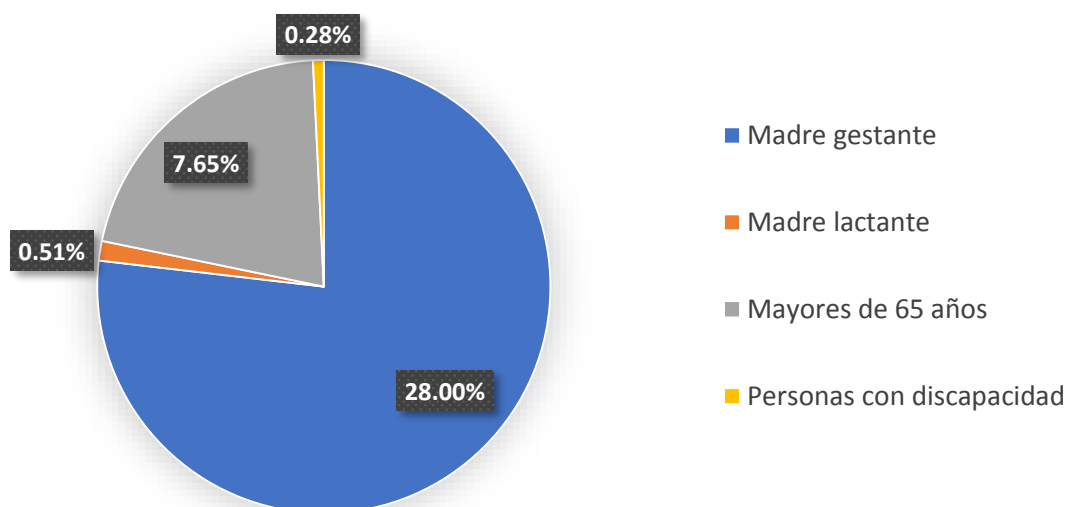
GRAFICO N° 4
DISTRIBUCIÓN DE LOS SERVIDORES POR CONDICIÓN DE PARENTALIDAD



Elaboración propia de la OGRH – Datos a marzo 2026.

Se identifican 187 servidores/as en condición vulnerable, entre madres gestantes, madres lactantes, personas con discapacidad y mayores de 65 años, del total de 2144 servidores.

GRAFICO N° 5
PERSONAL VULNERABLE



Elaboración propia de la OGRH – Datos a marzo 2026.

A partir de ello, el problema identificado en el Ministerio de Cultura consiste en la existencia de las siguientes brechas:

- Brecha de acceso a servicios de bienestar social los servidores que laboran en Direcciones Desconcentradas de Cultura y proyectos especiales pueden tener menor acceso a orientación personalizada, acompañamiento social y gestión de beneficios, debido a la distancia con la Sede Central donde se concentra la gestión administrativa.
- Brecha de integración institucional la dispersión del personal en distintas sedes y regiones puede generar limitaciones en la participación en actividades de integración, fortalecimiento de identidad institucional y reconocimiento laboral, lo que podría afectar el sentido de pertenencia organizacional.
- Brecha en acciones de promoción y prevención de la salud, la realización de campañas de salud, actividades preventivas y acciones de promoción de estilos de vida saludables puede presentar dificultades logísticas para alcanzar a todo el personal, especialmente a quienes laboran en sedes descentralizadas.

Derivadas principalmente de la distribución territorial del personal, de la presencia de grupos con necesidades diferenciadas y de la dificultad para asegurar una cobertura homogénea de servicios de bienestar social, integración institucional y promoción de la salud en toda la entidad.

Las causas principales son la concentración de la gestión administrativa en la Sede Central, la dispersión del personal en distintas sedes y regiones, las diferencias en condiciones laborales y las limitaciones logísticas para ejecutar actividades presenciales de manera uniforme. En consecuencia, los servidores/as

de las unidades descentralizadas pueden enfrentar menor acceso a orientación, acompañamiento, campañas preventivas y actividades de integración, lo que puede afectar su bienestar y sentido de pertenencia institucional.

Las evidencias que sustentan esta situación son claras y se encuentran representadas en los gráficos mostrados anteriormente. Estos datos evidencian que la intervención no puede ser uniforme, sino que debe ser territorializada, inclusiva y con enfoque preventivo.

En cuanto a las alternativas de solución, estas deben alinearse con las políticas nacionales vigentes:

- La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030 orienta al Estado hacia una gestión moderna, eficiente, transparente, descentralizada y centrada en las personas, lo que sustenta la necesidad de acercar los servicios al personal que labora fuera de la sede central.
- La Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 y la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 respaldan acciones de promoción de la salud, prevención de riesgos y cuidado integral en el ámbito laboral.
- La Política Nacional de Igualdad de Género, la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030 y la Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030 justifican la adopción de medidas diferenciadas, accesibles y no discriminatorias para mujeres, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

En ese marco, la situación futura deseada consiste en que todos los servidores/as del Ministerio de Cultura, independientemente de su sede de trabajo, accedan en condiciones de equidad a servicios de bienestar social, acciones de integración institucional y campañas de promoción y prevención de la salud, con especial atención a los grupos vulnerables. Lo que resulta necesario implementar acciones como la descentralización de atenciones mediante herramientas virtuales y desplazamientos programados; la planificación territorial de campañas y actividades; el fortalecimiento de mecanismos de orientación y seguimiento para población vulnerable; y la ejecución de actividades de integración que alcancen a todas las sedes. Con ello, se asegura la coherencia del planeamiento estratégico institucional con las políticas nacionales vigentes y con un enfoque centrado en las personas.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Cultura 2026 alcanza a los servidores activos de todos los órganos y dependencias de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Cultura - Administración General.

VI. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Fortalecer el bienestar integral de los servidores del Ministerio de Cultura mediante la implementación de acciones orientadas a promover un ambiente laboral saludable, inclusivo y motivador, que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral y el desempeño institucional.

5.2 Objetivos Específicos

1. Implementar acciones de mecanismos descentralizados y estratégicos de atención que reduzcan las limitaciones al acceso oportuno y equitativo a los servicios de bienestar social para los servidores/as del Ministerio de Cultura.
2. Promover acciones que incrementen la participación de los servidores/as del Ministerio de Cultura en actividades de integración institucional, reconocimiento laboral y de la identidad organizacional a nivel nacional.
3. Fomentar acciones orientadas a mejorar la cobertura y el alcance de las acciones de promoción y prevención de la salud dirigida a los servidores/as del Ministerio de Cultura.

VII. ACTIVIDADES POR OBJETIVOS

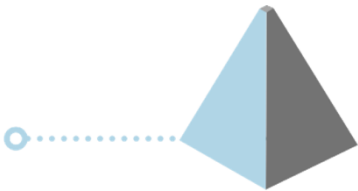
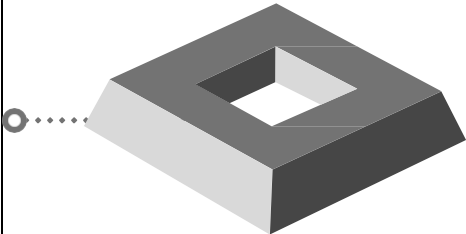
Actividades del Documento Temático		Unidad de Medida	Programación Física							Responsable	
			6	7	8	9	10	11	12		
Objetivo N° 1: Implementar acciones de mecanismos descentralizados y estratégicos de atención que reduzcan las limitaciones al acceso oportuno y equitativo a los servicios de bienestar social para los servidores/as del Ministerio de Cultura.											
ACTIVIDAD N° 1	Gestión administrativa, asistencia técnica y orientación social a los servidores		Expediente	5	5	5	5	5	5	5	OGRH
Acción	Se realizarán coordinaciones permanentes con las aseguradoras públicas y privadas, a fin de garantizar la adecuada gestión de los servicios de seguridad social. En ese marco, se ejecutaron acciones de afiliación y desafiliación de titulares y derecho habientes en EsSalud, así como el seguimiento mensual de expedientes ante dicha entidad. Asimismo, se gestionarán las prestaciones económicas por subsidios (incapacidad temporal, maternidad y lactancia, entre otros), incluyendo el canje de certificados médicos particulares por el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT). De igual manera, se desarrollarán capacitaciones dirigidas a los servidores sobre las prestaciones económicas y procedimientos vinculados, de acuerdo a la necesidad, con el objetivo de fortalecer su acceso oportuno a los beneficios de seguridad social.										
ACTIVIDAD N° 2	Implementación de campañas informativas sobre “Conoce el Estado de tu trámite en ESSALUD”										
Acción	La campaña informativa dirigida a los servidores del Ministerio de Cultura se realizará mediante la difusión a través del correo electrónico recursoshumanos@cultura.gob.pe .		Campaña		1		1		1		OGRH
ACTIVIDAD N° 3	Ejecución de la gestión, administración y seguimiento de las pólizas de seguros de riesgos humanos.		Informe	1	1	1	1	1	1	1	OGRH
Acción	Gestionar las pólizas de seguros de riesgos humanos.										
ACTIVIDAD N° 4	Realización del seguimiento al uso y funcionamiento del comedor institucional.		Reporte	1	1	1	1	1	1	1	OGRH
Acción	Se realizará visitas inopinadas al comedor institucional para corroborar el cumplimiento de los siguientes registros: - Registro de cumplimiento de la planificación del menú - Encuesta de Satisfacción del usuario del concesionario										
ACTIVIDAD N° 5	Promoción de la lactancia materna, monitoreo y mantenimiento del lactario institucional		Boletín	1		1			1		OGRH
Acción	Se proporcionará información a las madres trabajadores sobre la importancia de la lactancia materna, a través de Boletines y/o posmaster. Se mantendrá un registro de uso del lactario de la las madres trabajadoras que visitan el lactario institucional.										
ACTIVIDAD N° 6	Adecuación del lactario institucional para condiciones adecuadas de uso, comodidad y seguridad de las trabajadoras en periodo de lactancia		Intervención						1		OGRH
Acción	Durante el mes de noviembre se realizará el mejoramiento del lactario institucional, considerando acciones de acondicionamiento y/o remodelación del espacio, así como la implementación de elementos necesarios para su adecuado funcionamiento. Para ello se contará con un presupuesto S/ 2,500.00 (Dos mil quinientos con00/100 soles), destinado a realizar mejoras que permitan optimizar las condiciones del ambiente y brindar un servicio adecuado a las usuarias.										
ACTIVIDAD N° 7	Implementación de programas informativos sobre los beneficios de los seguros privados de salud y de riesgos humanos		Charla		1			1			OGRH
Acción	La actividad se realizará en modalidad presencial o virtual e incluirá un espacio para consultas y absolución de preguntas por parte de los participantes. Durante la actividad se expondrá sobre los tipos de seguros privados de salud y seguros de riesgos humanos, sus beneficios, coberturas, procedimientos de acceso y recomendaciones para su uso adecuado.										

Actividades del Documento Temático		Unidad de Medida	Programación Física								Responsable
			6	7	8	9	10	11	12		
ACTIVIDAD N° 8	Ejecución de chequeos preventivos anuales a los servidores del Ministerio.	Persona Evaluada			1						OGRH
Acción	La actividad se desarrollará en coordinación con EsSalud se programará una fecha en el mes de Agosto										
Objetivo N° 2: Promover acciones que incrementen la participación de los servidores/as del Ministerio de Cultura en actividades de integración institucional, reconocimiento laboral y de la identidad organizacional a nivel nacional.											
ACTIVIDAD N° 9	Gestión de convenios y acuerdos institucionales en beneficio de los servidores	Informe		1		1				1	OGRH
Acción	Se promocionará los convenios específicos de cooperación interinstitucional con entidades públicas y privadas, orientados a la gestión e implementación de programas destinados al desarrollo y bienestar individual y colectivo de los trabajadores, permitiendo la oferta de beneficios específicos mediante dichos convenios.										
ACTIVIDAD N° 10	Realización de charlas de educación financiera y ahorro familiar	Charla		1					1		OGRH
Acción	Las actividades podrán desarrollarse en modalidad presencial o virtual e incluirán un espacio para resolver consultas de los participantes. Durante las sesiones se abordarán temas como planificación del presupuesto familiar, importancia del ahorro, manejo responsable del crédito y prevención del sobreendeudamiento.										
ACTIVIDAD N° 11	Promoción de la actividad física a través del programa ‘Vive en Movimiento’”	Evento	1	1	1	1	1	1	1	1	OGRH
Acción	Se desarrollará el programa “Vive en Movimiento”, el cual consistirá en sesiones de ejercicio full body dirigidas a los servidores de la entidad. Las sesiones serán guiadas por un instructor voluntario de la institución y se realizarán de manera presencial y/o virtual. Durante las actividades se promoverá la participación activa, la correcta ejecución de los ejercicios y la adopción de hábitos saludables, contribuyendo a la prevención de enfermedades y al fortalecimiento del bienestar laboral.										
ACTIVIDAD N° 12	Organización de la feria “Bienestar para la promoción del consumo de productos nacionales”	Actividad Efectuada	1		1	1	1	1			OGRH
Acción	Se coordinará con emprendedores la realización de la feria “Bienestar”, programándola en una fecha cercana al pago de haberes, con la finalidad de facilitar el acceso de los servidores a productos de primera necesidad y promover el consumo responsable. La actividad se desarrollará de manera organizada, permitiendo la participación activa de los servidores y contribuyendo a su bienestar económico y alimentario.										
ACTIVIDAD N° 13	Organización del 16º aniversario del Ministerio de Cultura.	Actividad Efectuada		1							OGRH
Acción	-Se realizará el Campeonato Deportivo Institucional "Copa CULTURA 2026", dirigido a los trabajadores, con la finalidad de promover la integración, el trabajo en equipo, la sana competencia y los estilos de vida saludables. -Se realizará una activación institucional con entrega de un artículo conmemorativo por el XVI Aniversario del Ministerio de Cultura, a fin de fortalecer la identidad institucional. -Se realizará un reconocimiento a los trabajadores con el propósito de valorar su compromiso y contribución al logro de los objetivos institucionales, fortaleciendo la motivación.										
ACTIVIDAD N° 14	Organización del Programa de Acompañamiento Camino a Una Nueva Etapa.	Persona						20	20	22	OGRH
Acción	-El programa brinda un espacio de información, orientación y acompañamiento que permita a los participantes que se encuentren próximos a culminar su etapa laboral, considerando aspectos emocionales, sociales, familiares, de salud, previsionales y personales. -Asimismo, como parte del acompañamiento y cierre del programa, se realizará un reconocimiento a los trabajadores próximos a culminar su etapa laboral, mediante la entrega de un artículo de reconocimiento durante la ceremonia de clausura, como muestra de valoración por su trayectoria y contribución a la institución, en el marco de la transición hacia una nueva etapa.										

Actividades del Documento Temático		Unidad de Medida	Programación Física						Responsable	
			6	7	8	9	10	11		12
ACTIVIDAD N° 15	Organización de la actividad “Navidad en Cultura”.	Actividad Efectuada								
Acción	Se realiza mediante una actividad institucional para compartir los buenos deseos para el futuro porvenir mediante el desarrollo de actividades programadas dirigidas a los trabajadores y sus familias (Dibujo de Pintura, Concurso de ambientación de Navidad, entre otros).								1	OGRH
Objetivo N° 3: Fomentar acciones orientadas a mejorar la cobertura y el alcance de las acciones de promoción y prevención de la salud dirigida a los servidores/as del Ministerio de Cultura.										
ACTIVIDAD N° 16	Prestación de asistencia médica presencial y virtual (teleorientación) a nivel nacional para los servidores del Ministerio de Cultura.	Informe	1	1	1	1	1	1	1	OGRH
Acción	Se asegurará la permanencia del personal de salud calificado para brindar una atención eficiente y eficaz, mediante la asistencia presencial en la sede central y la atención virtual (teleorientación) a nivel nacional.									
ACTIVIDAD N° 17	Abastecimiento y seguimiento de medicamentos en los botiquines de la sede central	Informe		1		1			1	OGRH
Acción	Se realiza el seguimiento y abastecimiento de manera bimensual de los botiquines, mediante un check list de los insumos utilizados y las fechas de caducidad, con la finalidad de mantener un correcto control.									
ACTIVIDAD N° 18	Ejecución de charlas y campañas de prevención en salud en la sede central.	Informe								
Acción	En coordinación con los Proveedores de Salud como: DIRIS LIMA CENTRO, MAPFRE, C.S. SAN LUIS y CS. SAN JUAN MASIAS, se realizarán campañas preventivas dirigidas a los servidores del Ministerio de Cultura, las cuales se difundirán a través del correo electrónico de recursoshumanos@cultura.gob.pe . Las campañas preventivas a realizarse son: - Campaña de Vacunación - Inmunizaciones. - Campaña de prevención de cáncer (Cáncer de Cuello Uterino, de mama, de colon, de piel, etc.) - Campaña de prevención de Enfermedades de transmisión sexual (VIH, SIFILIS, HEPATITIS B, ETC) - Campañas de actividades para el Bienestar y cuidado personal (limpieza facial, masajes, aromaterapia, etc.) - Campaña de prevención de enfermedades oftalmológicas. - Campaña de control de Enfermedades crónicas (Diabetes Mellitus - Hipertensión Arterial). - Campaña solidaria de Donación de sangre. - Flyer preventivo - promocional de acuerdo al EFEMERIDES del MINSA.		1	1	1	1	1	1	1	OGRH
ACTIVIDAD N° 19	Ejecución de charlas y campañas de prevención en salud en Museos y en las Direcciones Desconcentradas de Cultura	Informe								
Acción	En coordinación con los proveedores para la realización de campañas y/o tamizaje en beneficio de los servidores de los distintos museos. Las campañas preventivas dirigidas a los trabajadores del Ministerio de Cultura, se difundirán a través del correo electrónico de recursoshumanos@cultura.gob.pe . Se registrará a los trabajadores que participan en las campañas preventivas.		1	1	1	1	1	1	1	OGRH
ACTIVIDAD N° 20	Implementación del programa ‘Vida Saludable’ para la promoción de la alimentación saludable	Informes								
Acción	Se realizarán campañas preventivas dirigidas a los servidores del Ministerio de Cultura y se difundirá a través del correo electrónico de recursoshumanos@cultura.gob.pe , realizando el debido registro de los servidores que participan en las campañas preventivas.		1	1	1	1	1	1	1	OGRH

VIII. ARTICULACIÓN ESTRATEGICA Y OPERATIVA

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030, del Pliego 003: Ministerio de Cultura, aprobado por la Resolución Ministerial N° 000448-2024-MC, ha previsto el Objetivo Estratégico Institucional OEI.07 “Fortalecer la gestión institucional” y la Acción Estratégica Institucional (AEI.07.01) “Gestión administrativa y operativa efectiva en la entidad”. Por su parte, el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2026, aprobado por Resolución Ministerial N° 000360-2025-MC, del 30 de diciembre de 2025, contempla la Actividad Operativa Institucional AOI00136302031 “Gestión de Relaciones Humanas y Sociales”, ejes programáticos bajo los cuales se desarrollan las líneas de acción del presente Plan de Bienestar Social del Ministerio de Cultura 2026.

		OEI.07 Fortalecer la gestión institucional
		AEI.07.01 Gestión administrativa y operativa efectiva en la entidad
		ACTIVIDAD OPERATIVA AOI00136302031 Gestión de Relaciones Humanas y Sociales

IX. FINANCIAMIENTO

La implementación de las actividades del Plan de Bienestar Social del Ministerio de Cultura 2026 considera un presupuesto de S/ 68 356,00 (Sesenta y Ocho mil trescientos cincuenta y seis con 00/100 soles) con cargo al presupuesto de la Oficina General de Recursos Humanos.

Actividades del Documento Temático		Categoría Presupuestal	Producto	Actividad Presupuestal	Genérica de Gasto	Específica de Gasto	Programación Financiera (S/)	Responsable
ACTIVIDAD N° 1	Gestión administrativa, asistencia técnica y orientación social a los servidores.							OGRH
ACTIVIDAD N° 2	Implementación de campañas informativas sobre "Conoce el Estado de tu trámite en ESSALUD"							OGRH
ACTIVIDAD N° 3	Ejecución de la gestión, administración y seguimiento de las pólizas de seguros de riesgos humanos.							OGRH
ACTIVIDAD N° 4	Realización del seguimiento al uso y funcionamiento del comedor institucional.							OGRH
ACTIVIDAD N° 5	Promoción de la lactancia materna, monitoreo y mantenimiento del lactario institucional.							OGRH
ACTIVIDAD N° 6	Adecuación del lactario institucional para condiciones adecuadas de uso, comodidad y seguridad de las trabajadoras en período de lactancia.	9001	3999999	5000005	2.3	2.3.2.4.2 1	2,500.00	OGRH
ACTIVIDAD N° 7	Implementación de programas informativos sobre los beneficios de los seguros privados de salud y de riesgos humanos.							OGRH
ACTIVIDAD N° 8	Ejecución de chequeos preventivos anuales a los servidores del Ministerio.							OGRH
ACTIVIDAD N° 9	Gestión de convenios y acuerdos institucionales en beneficio de los servidores.							OGRH
ACTIVIDAD N° 10	Realización de charlas de educación financiera y ahorro familiar.							OGRH
ACTIVIDAD N° 11	Promoción de la actividad física a través del programa Vive en Movimiento.							OGRH
ACTIVIDAD N° 12	Organización de la feria "BienStar para la promoción del consumo de productos nacionales"							OGRH
ACTIVIDAD N° 13	Organización del 16° aniversario del Ministerio de Cultura.	9001	3999999	5000005	2.3	2.3. 2 7. 9 1 2.3. 1 99. 1 3 2.3. 1 99. 1 4	12,320.00 24,200.00 1,000.00	OGRH
ACTIVIDAD N° 14	Programa de Acompañamiento Camino a una Nueva Etapa	9001	3999999	5000005	2.3	2.3.2.7.11 5 2.3.2.7.11 5 2.3.199.14	4,800.00 7,000.00 6,200.00	OGRH
ACTIVIDAD N° 15	Organización de la actividad "Navidad en Cultura".	9001	3999999	5000005	2.3	2.3.2.7.11 5	10,336.00	OGRH
ACTIVIDAD N° 16	Prestación de asistencia médica presencial y virtual (teleorientación) a nivel nacional para los servidores del Ministerio de Cultura.							OGRH
ACTIVIDAD N° 17	Abastecimiento y seguimiento de medicamentos en los botiquines de la sede central.							OGRH
ACTIVIDAD N° 18	Ejecución de charlas y campañas de prevención en salud en la sede central.							OGRH
ACTIVIDAD N° 19	Ejecución de charlas y campañas de prevención en salud en Museos y en las Direcciones Desconcentradas de Cultura.							OGRH
ACTIVIDAD N° 20	Implementación del programa 'Vida Saludable' para la promoción de la alimentación saludable.							OGRH
TOTAL							68,356.00	

X. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social del Ministerio de Cultura 2026 constituye un proceso sistemático, continuo y orientado a resultados, que tiene por finalidad verificar el cumplimiento de las actividades programadas, medir el logro de los objetivos específicos vinculados al cierre de brechas identificadas, y generar información oportuna para la toma de decisiones y la mejora continua.

Este proceso estará a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos, a través de la Unidad Funcional de Organización y Desarrollo del Talento -Coordinación de Relaciones

Humanas y Sociales – Bienestar Social, en articulación con las unidades orgánicas y sedes desconcentradas del Ministerio de Cultura.

1. Seguimiento del Plan:

El seguimiento se desarrollará de manera continua durante la ejecución del plan (junio–diciembre 2026) y comprenderá:

- Verificar el cumplimiento de las actividades programadas, conforme al cronograma establecido.
- Monitorear el avance de las metas definidas en cada objetivo específico.
- Registrar y analizar los niveles de participación de los servidores/as en las actividades ejecutadas, considerando su distribución territorial.
- Identificar alertas, riesgos o desviaciones en la ejecución, especialmente en relación con las brechas de acceso, integración institucional y promoción de la salud.

Mecanismos de seguimiento:

- Reportes mensuales de ejecución física de actividades.
- Registros de asistencia y participación (listas físicas y/o formularios virtuales).
- Reuniones de coordinación interna para revisión de avances y adopción de medidas correctivas.

2. Evaluación del Plan

La evaluación del Plan se realizará al cierre del año fiscal 2026, sin perjuicio de evaluaciones parciales que puedan efectuarse de manera semestral para retroalimentar la gestión.

La evaluación integral considerará:

- El nivel de cumplimiento de los objetivos específicos y su contribución al cierre de brechas identificadas.
- El grado de ejecución de las actividades programadas.
- El cumplimiento de metas e indicadores establecidos.
- El nivel de participación y cobertura de los servidores/as a nivel nacional.
- Los resultados obtenidos en relación con el fortalecimiento del bienestar integral de los servidores/as.

3. Instrumentos de evaluación

Para la evaluación del Plan se emplearán los siguientes instrumentos:

- Encuestas de satisfacción dirigidas a los servidores/as, a fin de medir su percepción respecto a la calidad, pertinencia y utilidad de las actividades desarrolladas.
- Análisis de indicadores, verificando el grado de cumplimiento de las metas

establecidas.

- Informes técnicos de evaluación, que incluirán resultados, conclusiones y recomendaciones.

4. Uso de resultados y mejora continua

Los resultados del seguimiento y evaluación permitirán:

- Identificar oportunidades de mejora en la implementación de las acciones de bienestar social.
- Proponer ajustes en la programación y ejecución de actividades, priorizando el cierre de brechas identificadas.
- Fortalecer la toma de decisiones y la gestión estratégica del bienestar institucional.

En caso se requieran modificaciones al Plan de Bienestar Social del Ministerio de Cultura 2026, estas serán sustentadas mediante informe técnico emitido por la Oficina General de Recursos Humanos, debidamente justificado en función de los resultados del seguimiento y evaluación.



PERÚ

Ministerio de Cultura

Oficina General de Recursos Humanos