

**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
BIENES ESTATALES**



RESOLUCIÓN N° 032-2017/SBN

San Isidro, 28 de marzo de 2017

VISTO:

El Informe Especial N° 002-2017/SAPE-MEÑ y el Memorandum N° 268-2017/SBN-OAF-SAPE, ambos de fecha 15 de marzo de 2017, emitidos por la Oficina de Administración y Finanzas en el ámbito del Sistema Administrativo de Personal; el Informe Especial N° 0265-2017/SBN-OPP-JAAC de fecha 20 de marzo de 2017, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - SBN es un organismo público ejecutor, adscrito al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, y el Ente Rector del Sistema Nacional de Bienes Estatales, responsable de normar los actos de adquisición, disposición, administración y supervisión de los bienes estatales, así como de ejecutar dichos actos respecto de los bienes cuya administración está a su cargo, de acuerdo a la normatividad vigente, gozando de autonomía económica, presupuestal, financiera, técnica y funcional, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 29151, Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2008-VIVIENDA;

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 e incentivos dirigidos a los empleados y sus familias;

Que, el literal g) del artículo 14 del Reglamento Interno de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, aprobado por la Resolución N° 061-2012/SBN, modificado por las Resoluciones Nos. 069-2012/SBN y 095-2012/SBN, establece que la SBN debe propiciar y promover, dentro de las posibilidades de la institución, el desarrollo integral de los trabajadores, tanto en su ámbito personal y familiar como en el laboral, profesional, técnico, así como en su autoestima, conocimientos y habilidades, entre otros de similar naturaleza;

Que, mediante la Directiva N° 003-2016/SBN-SG, denominada "Procedimiento para Formulación, Aprobación, Ejecución y Evaluación de Planes en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - SBN", aprobada por la Resolución N° 122-2016/SBN-SG de fecha 22 de noviembre de 2016, se establecieron las disposiciones para la gestión de los planes de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - SBN;

Que, a través de los documentos del Visto, la Oficina de Administración Finanzas en el ámbito del Sistema Administrativo de Personal, sustenta el "Plan de Bienestar Social 2017", el cual tiene como objetivo mejorar la capacidad de gestión de la Superintendencia



Nacional de Bienes Estatales, a través del desarrollo de actividades articuladas a los objetivos estratégicos, fomentar actividades de integración como estrategia de gestión de calidad y realizar acciones de bienestar y promoción social como aporte al clima institucional;

Que, con el Informe Especial N° 0265-2017/SBN-OPP-JAAC de fecha 20 de marzo de 2017, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto ha emitido opinión técnica favorable sobre el citado Plan, señalando que se encuentra alineado al Plan Estratégico Institucional 2017-2019, aprobado con la Resolución N° 097-2016/SBN y al Plan Operativo Institucional POI 2017, de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, aprobado mediante la Resolución N° 098-2016/SBN, y que se ha revisado el Presupuesto Institucional Modificado (PIM) y la Programación de Compromisos Anual (PCA) 2017 de la SBN, determinando que el Proyecto de Plan cuenta con los recursos presupuestarios solicitados, por el importe de S/. 637,800 Soles;

Que, en tal sentido, atendiendo a los objetivos del “Plan de Bienestar Social 2017”, elaborado por la Oficina de Administración y Finanzas en el ámbito del Sistema Administrativo de Personal, el mismo que cumple con las exigencias previstas en la Directiva N° 003-2016/SBN-SG, aprobada por la Resolución N° 122-2016/SBN-SG, es necesario aprobar el citado Plan;

Con el visado de la Secretaría General, la Oficina de Administración y Finanzas, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; el literal g) del artículo 14 del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por la Resolución N° 061-2012/SBN y la Directiva N° 003-2016/SBN-SG, aprobada por la Resolución N° 122-2016/SBN-SG; y en uso de las facultades conferidas por los incisos h) y r) del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN, aprobado por el Decreto Supremo N° 016-2010-VIVIENDA;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el “Plan de Bienestar Social 2017”, el mismo que forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2.- La Oficina de Administración y Finanzas a través del Sistema Administrativo de Personal, es la encargada de implementar y ejecutar el Plan aprobado en artículo 1 de la presente Resolución.

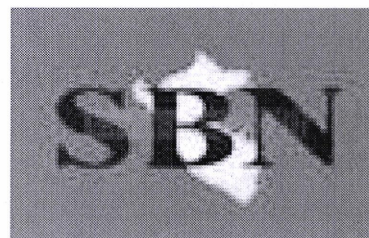
Artículo 3.- La Oficina de Planeamiento y Presupuesto deberá efectuar el monitoreo y evaluación del cumplimiento del “Plan de Bienestar Social 2017”, elevando a la Secretaría General los informes correspondientes.

Artículo 4.- Encargar a la Secretaría General que disponga la publicación de la presente Resolución en el intranet y en la página web institucional (www.sbn.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.



JOSE LUIS PAIRAZAMAN TORRES
SUPERINTENDENTE
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

2017



RESUMEN EJECUTIVO

Para la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - SBN nuestros servidores representan el grupo de interés más importante, el aliado estratégico en sus esfuerzos para que nuestra institución sea líder en gestión inmobiliaria, con capacidad de lograr el uso eficiente y racional de los bienes del estado.

Es así que, la gestión de bienestar social constituye un tema de vital importancia para la SBN a efecto de promover la calidad de vida de los colaboradores y de sus familias, mediante la ejecución de diversas tareas referidas a programas de salud preventiva, fomento de actividades de integración y actividades de promoción social, por tal motivo, el presente plan se enfoca en buscar el bienestar integral de los servidores, contribuyendo con su desarrollo personal, familiar y profesional.

El propósito descrito en el Plan de Bienestar Social 2017 está articulado al Plan Estratégico Institucional 2017-2019 de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales. Así mismo, otro instrumento de gestión que se tiene en consideración es el Plan Operativo Institucional 2017, aprobado mediante Resolución N° 098-2016/SBN de fecha 14 de diciembre del 2016, en el que se detallan las metas presupuestales así como las actividades y tareas por ejecutar en lo que respecta al Plan de Bienestar Social 2017.

Por otro lado, la elaboración del Plan de Bienestar Social 2017 se sustenta en lo establecido en el literal g) del artículo 14 del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por la Resolución N° 061-2012/SBN, que señala, que la SBN debe propiciar y promover dentro sus posibilidades institucionales el desarrollo integral de sus servidores.

Así también, el artículo 17 de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, establece que la administración pública a través de sus entidades, deberá establecer políticas para implementar de manera progresiva programas de bienestar social e incentivos; generando una cultura de salud preventiva de motivación hacia un clima y ambiente laboral favorable dirigidos a los servidores y sus familias, compromiso institucional de políticas públicas que la SBN asume desarrollar en el periodo anual del 2017.

Las acciones a ser ejecutadas dentro del marco normativo, sin duda alguna, contribuirá al cambio de actitudes al proporcionar a los colaboradores la seguridad en su salud de manera proactiva, de valorar el componente del capital humano dentro de los lineamientos de gestión estratégica, fomentando las actividades de integración y las tareas relativas a la promoción social para lograr un ambiente laboral óptimo e integrado, que conllevará a mejorar sus niveles de participación en la prestación de servicios públicos a los usuarios, con equipos de trabajo comprometidos a cumplir las metas y objetivos institucionales de manera sostenible.

Finalmente, el desarrollo y ejecución de las actividades y tareas propuestas en el presente Plan de Bienestar Social 2017, implica propiciar alianzas estratégicas con instituciones como es ESSALUD, EPS en materia de salud preventiva, con el IPD (Instituto Peruano del Deporte, Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú para el desarrollo de actividades de integración y desarrollo personal, así como otras entidades públicas y privadas, a efecto de aprovechar el uso de la tecnología y el conocimiento especializado y dar un servicio de calidad a los colaboradores de nuestra Institución.



CONTENIDO

	PÁG
I.- DIAGNÓSTICO	03
II.- ASPECTOS GENERALES	04
III.- PRINCIPIOS RECTORES	06
IV.- OBJETIVOS	07
V.- ESTRATEGIAS DE DESARROLLO	07
VI.- ACCIONES ESTRÁTEGICAS, INDICADORES, METAS Y RESPONSABLES	07
VII.- MONITOREO Y EVALUACIÓN	10
VIII.- GLOSARIO DE TÉRMINOS	11
IX.- ANEXOS	
• ANEXO 01.- ACCIONES ESTRATÉGICAS, INDICADORES, METAS Y RESPONSABLES	12
• ANEXO 02.- CRONOGRAMA Y COSTOS ESTIMADOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2017	13



I.- DIAGNÓSTICO

1.1 Antecedentes

El Plan de Bienestar Social durante el ejercicio fiscal 2016, en el marco de la promoción de bienestar, y salud preventiva de los trabajadores, desarrolló actividades y acciones estratégicas alineadas en el POI – 2016, acorde a los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional PEI 2012 - 2016- y su modificatoria.

Logros alcanzados en el 2016

Los resultados obtenidos de las actividades ejecutadas en función al calendario y programación establecida en el Plan de Bienestar Social 2016, lograron una efectividad promedio del 95 % de las metas globales programadas, como a continuación se detalla:

Actividades desarrolladas en el marco del POI 2016

Prevención y Promoción de la Salud

Esta línea de acción está enfocada al cuidado de la salud de nuestros servidores de manera preventiva, como son eventos de bailoterapia, campañas anti estrés y gimnasia laboral, programa de reforma de vida y charlas de salud nutricional, medios por los cuales se atendió sus necesidades básicas de salud de manera sostenida, promoviendo la participación de la familia laboral, logrando la efectividad en 70% de asistencia de la población objetivo.

Desarrollo del trabajador y su familia

Actividad dedicada a promover el fortalecimiento del trabajador con su entorno familiar, para lo cual se ejecutó Talleres de Escuela de Padres, Consejería y Orientación Personal, lográndose el 75% de participación en función a la meta propuesta.

Talleres de fortalecimiento institucional

En esta línea de acción se propició la realización de tareas referentes a las políticas públicas de obligatorio cumplimiento, como son: la equidad de género, el lenguaje inclusivo, la Transversalización del enfoque de género en las políticas de gestión pública, la importancia de la licencia por paternidad, el uso de lactarios institucionales y la violencia familiar, lográndose una efectividad de 80% de participación.

De otro lado, se cumplió con la ejecución al 100% del programa de implementación de la imagen institucional, con el otorgamiento de uniformes para el personal comprendido dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

Actividades de integración

A través de estas actividades se trató de promover y fortalecer la integración del capital humano a los objetivos estratégicos institucionales.

En esta orden de ideas, se desarrollaron actividades deportivas y recreativas, involucrando a todo el personal de la SBN. Así mismo, se organizaron eventos tales como: reconocimiento de la excelencia laboral,



talleres de arte y cultura, de gestión de emociones, de proyecto de vida laboral y de socialización e interiorización de los objetivos institucionales, lográndose el 95% de participación del personal.

1.2 Situación actual

La Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - SBN, es un organismo público ejecutor, adscrito al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, que conforme al artículo 13 de la ley N° 29151, Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales, es el ente rector que tiene por finalidad normar y supervisar los actos de adquisición, disposición, administración y registro de los bienes estatales que realicen las entidades públicas, a efectos de lograr una administración ordenada y eficiente, conforme a la Ley, Reglamento y demás normas complementarias y conexas.

En el ámbito de gestión de recursos humanos, la SBN se encuentra comprometida con propiciar y promover, el desarrollo integral y la calidad de vida laboral de sus trabajadores, recogiendo los principios de la "Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública", cuyos principales objetivos estratégicos se focalizan en Políticas Públicas, Planes Estratégicos y Operativos, Gestión por Procesos, Presupuesto por Resultados y Servicio Civil Meritocrático.

En el escenario señalado y con los objetivos articulados al marco estratégico institucional, las tareas de bienestar laboral se orientan a tres grandes retos:

- A.) Prevención y promoción de la salud, mediante el desarrollar tareas orientadas a conservar la buena salud de los colaboradores de manera proactiva.
- B.) Fomento de actividades de integración, que comprende actividades de participación masiva como mecanismo de interrelación institucional en un buen ambiente de trabajo.
- C.) Actividades de promoción social, acciones relativas al desarrollo de capacidades y reconocimiento de los aportes del servidor y servidora de la SBN en la gestión patrimonial.

Entre los objetivos estratégicos de la SBN, en lo que respecta a la gestión de recursos humanos, está en desarrollar una cultura institucional con valores, con personal altamente capacitado, experimentado y comprometido con los objetivos institucionales, basado en el desempeño laboral eficiente y eficaz.

Dentro de estos lineamientos estratégicos institucionales, el desarrollo del Plan de Bienestar Social 2017, contribuirá al fortalecimiento de la salud de los colaboradores de manera preventiva, a reforzar los valores institucionales, a consolidar la integración institucional para un ambiente y clima laboral saludable y al reconocimiento y promoción de los trabajadores que aporta su conocimiento y creatividad.

II.- ASPECTOS GENERALES

2.1 Base legal

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y sus modificatorias.
- Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017.
- Ley N° 29151 Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales.
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 28542, Ley de fortalecimiento de la familia.
- Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, y sus modificatorias.

- Ley N° 26626, Ley que encarga al Ministerio de Salud la elaboración del Plan Nacional de Lucha contra el Virus de Inmunodeficiencia Humana, el SIDA y las enfermedades de transmisión sexual, y modificatorias.
- Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna, y sus modificatorias.
- Ley N° 27409, Ley que Otorga Licencia Laboral por Adopción.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y modificatoria.
- Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.
- Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- Decreto Legislativo N° 1171, Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y establece la realización de estudios actuariales en el régimen contributivo de la seguridad social en salud.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Decreto Legislativo N° 1246, que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa.
- Decreto Supremo N° 007-2008-VIVIENDA, Reglamento de la Ley N° 29151.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativas de servicios.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP, que desarrolla la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Resolución N° 061-2012/SBN, que aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de los servidores de la SBN y sus modificatorias.
- Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH- "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por la Resolución de presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE.

2.2 Marco institucional

De acuerdo al Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, aspiramos ser una sociedad democrática en la que prevalezca el Estado de Derecho, con servidores públicos competitivos con igualdad de oportunidades para desarrollar sus potencialidades, dentro del marco de un estado moderno, eficiente y transparente, que contribuya a la calidad de los servicios públicos.

Nuestro Plan Estratégico Institucional señala como Objetivo Estratégico N° 4 (OE4) "Promover el uso adecuado de los bienes estatales en beneficio de la sociedad" y la acción estratégica 4.3 "Desarrollo

de capacidades permanente de los servidores del Estado"; que a su vez, está articulada a la Acción Estratégica Transversal AES02, que consiste en: "Mejorar la capacidad de gestión de la SBN, sobre las cuales se formula el presente Plan de Bienestar Social 2017.

2.3. Alcance

El presente plan comprende a todo el personal que presta sus servicios en la SBN, sin distinción de régimen laboral o contractual. Algunas actividades propuestas incluyen a la familia del trabajador.

2.4. Presupuesto y Recursos

Comprende la asignación de recursos económicos para ejecutar las actividades consideradas en el presente plan.

En la ejecución del Plan de Bienestar Social 2017, se realizarán inversiones esenciales e indispensables para llevar a cabo las nueve (09) actividades propuestas con 23 tareas por ejecutarse.

Las actividades están orientadas a la prevención y promoción de la salud de los servidores de la SBN, al fomento de las acciones de integración para propiciar un buen ambiente y clima laboral; y, al desarrollo de actividades de promoción social como medio de reconocimiento al servidor o servidora de la nuestra Institución, que se encuentran detallados en el cronograma previsto en el **ANEXO N° 02**.

El financiamiento del presente Plan de Bienestar Social 2017, se ejecutará con cargo al presupuesto institucional, inversión en la mejora cognitiva y actitudinal de los colaboradores de la SBN, cuyo impacto tendrá como indicador la mejora de los servicios públicos y el fortalecimiento de valores y cultura de calidad.



II.- PRINCIPIOS RECTORES

3.1. Principios rectores del Plan de Bienestar Social 2017:

Se consideran los siguientes:

- Prevención.-** Promover como hábito de vida laboral la cultura de la prevención en la salud y bienestar del trabajador y sus familias directas.
- Integración.-** Propiciar la unidad institucional de la fuerza laboral en relación a las metas y objetivos propuestos en el Plan Estratégico Institucional.
- Promoción.-** Motivar el reconocimiento de la meritocracia y la capacidad innovativa como estrategia de gestión del capital humano.



3.2 Articulación al Plan Estratégico Institucional y al Plan de Desarrollo Nacional

El presente Plan de Bienestar Social 2017, está articulado al OEI4 del Plan Estratégico Institucional de "Promover el uso adecuado de los bienes estatales en beneficio de la sociedad, concatenada a la Acción Estratégica Transversal 2" Mejorar la capacidad de gestión de la SBN", aprobado con la Resolución N° 097-2016/SBN de fecha 13 de diciembre 2016.

A su vez, está articulado al Objetivo Estratégico del Plan Estratégico Sectorial Multianual Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento, OE7 "Mejorar la capacidad de gestión de las Instituciones del Sector" y finalmente al Eje Estratégico 4 del Plan Bicentenario, que indica "Economía, competitividad



y empleo", Objetivo Estratégico 5, referente al "Incremento de los empleos adecuados para la modernización inclusiva", aprobado mediante el Decreto supremo N° 054-2011-PCM y su actualización Decreto Supremo N° 089-2011-PCM.

3.3. En materia de servicio civil

Implementar las actividades de bienestar social dentro del marco de la ley del Servicio Civil, identificando sus necesidades y promoviendo la salud de los servidores de manera proactiva, propiciando un clima laboral favorable mediante el desarrollo de tareas de integración y promoción social.

3.4 Contribución al desarrollo socio laboral

Las actividades que comprende el presente plan están enmarcadas dentro del concepto de la implementación de las políticas públicas del Estado Peruano en materia laboral, orientadas al reconocimiento de los derechos socio laborales, al desarrollo de salud preventiva y a la promoción social como acto de reconocimiento y revaloración del capital humano.

IV.- OBJETIVOS

4.1 General:

- Mejorar la capacidad de gestión de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales.

4.2. Específicos:

- Desarrollar actividades articuladas a los objetivos estratégicos.
- Fomentar actividades de integración como estrategia de gestión de calidad.
- Realizar acciones de bienestar y promoción social como aporte al clima institucional.



V.- ESTRATEGIAS DE DESARROLLO

Las estrategias para el desarrollo y ejecución del presente plan de Bienestar Social 2017, son:

5.1. Alianzas estratégicas interinstitucionales: para generar sinergias en el desarrollo de actividades y en la orientación al cumplimiento de objetivos establecidos con ESSALUD, EPS y otras instituciones.

5.2. Lineamientos estratégicos: Se han diseñado tres (03) líneas estratégicas, nueve (9) actividades y 23 tareas de acción específicas.



VI.- ACCIONES ESTRATÉGICAS, INDICADORES, METAS Y RESPONSABLES

El Plan de Bienestar Social 2017 está comprendido dentro de las acciones transversales del PEI 2017-2019, instrumento de gestión aplicable de manera progresiva, que como metodología aplicativa se ha diseñado las acciones estratégicas, indicadores y metas propuestas, que se aprecia en el **Anexo N° 01**.

Son tres líneas estratégicas, nueve actividades y veinticinco tareas a ejecutar:

A) PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

- 2.3.3.1. Implementación de Programas de Vigilancia de la salud laboral.
- 2.3.3.2. Consejería y orientación.



2.3.3.3. Conmemoración del día de la familia.

2.3.3.4. Programa de mejora de la calidad en el ambiente laboral.

B) FOMENTO DE ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN

2.3.3.5. Desarrollo de programas de integración socio laboral.

C) ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN SOCIAL

2.3.3.6. Fortalecimiento del núcleo familiar.

2.3.3.7. Programas de promoción social.

2.3.3.8. Actividades culturales e imagen institucional.

2.3.3.9. Programas de desarrollo de capacidades artísticas.

Cada una de estas tareas específicas, como se ha mencionado anteriormente concuerda con el código 2.3.3. del POI.2017, como se aprecia en el siguiente cuadro:

A) PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD	B) FOMENTO DE ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN	C) ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN SOCIAL
2.3.3.1. Implementación de programas de vigilancia de salud laboral	2.3.3.5. Desarrollo de programas de integración socio laboral	2.3.3.6. Fortalecimiento del núcleo familiar
a) Talleres de protección y mantenimiento de la salud del personal-Essalud b) Charlas de salud nutricional I	a) Eventos deportivos y recreativos b) Día de la Secretaría c) Navidad en SBN	a) Organización del Taller de Escuela de padres
2.3.3.2. Consejería y orientación		2.3.3.7 Programa de promoción social
a) Sesiones de Consejería personalizada		a) Día Internacional de la Mujer b) Día del Empleado Público. c) Día de la Madre. d) Día del Padre
2.3.3.3 Conmemoración del día de la familia		2.3.3.8. Actividades culturales e imagen institucional
a) Taller sobre convivencia familiar		a) Aniversario Patrio b) Aniversario de la SBN. c) Programa de implementación de uniformes para el personal CAP.
2.3.3.4. Programa de mejora de la calidad en el ambiente laboral		2.3.3.9 Programa de desarrollo de capacidades artísticas
a) Campaña oftalmológica b) Campaña Pausa activa c) Campaña anti estrés		a) Organización de Talleres de danzas y cantos. b) Taller de aprendizaje de instrumentos musicales

2.3.3.1. Implementación de Programas de Vigilancia de la salud laboral

Comprende la ejecución de tareas referidas a prevenir de las contingencias laborales en materia de salud, de patologías que contrarrestan la capacidad productiva de los servidores, que se desarrollará en convenio con ESSALUD.

META: Realizar campañas y talleres educativos de salud, dirigido a todos los servidores de la SBN.

INDICADORES: Número de trabajadores participantes en el evento / total de trabajadores programados.

2.3.3.2. Consejería y orientación

La finalidad es brindar apoyo a los colaboradores que más lo requieran, con la participación de consejeros, facilitándole técnicas de convivencia familiar y laboral.

META: Aportar a la estabilidad de la salud emocional de 25 trabajadores de la SBN.

INDICADORES: Número de colaboradores participantes/ número de colaboradores seleccionados.

2.3.3.3. Conmemoración del día de la familia

Impulsar la responsabilidad familiar en el ámbito laboral, inculcando la práctica de buenos hábitos en la comunicación y relación de familia laboral que conlleve a confortar la paz y tranquilidad laboral ante eventualidades sociales que afecten su nivel emocional y productivo.

META: Promover la participación de todos los trabajadores de las SBN en los talleres propuestos.

INDICADORES: Número de trabajadores participantes/número de trabajadores convocados en los talleres.

2.3.3.4. Programa de mejora de la calidad en el ambiente laboral

Desarrollar programas de salud preventiva a efecto de mejorar el ambiente laboral favorable, como mecanismo de protección frente a contingencia de riesgos laborales con la participación de todos los trabajadores durante su permanencia en la SBN.

Además se fomentará el ejercicio físico con la ejecución de actividades relacionadas a la conservación de la salud como son: campañas anti estrés, gimnasia activa y otras similares.

META: Realizar las tareas en las diversas unidades orgánicas de la Institución, con la participación activa de los colaboradores comprendidos en los regímenes laborales del Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 1057.

INDICADORES: Número de trabajadores participantes / total de trabajadores programados.

2.3.3.5. Desarrollo de programas de integración socio laboral

Se pretende afianzar la integración de los trabajadores de la SBN en el ámbito laboral y familiar, socializando en las actividades desarrolladas en las fechas conmemorativas, como es el día de la Secretaría y la Navidad.

META: Participación integral de los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales del Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 1057, que se realizarán entre los meses de mayo y junio del año 2017.

INDICADOR: Número total de trabajadores participantes en las jornadas deportivas/ total de la población laboral.



2.3.3.6. Fortalecimiento del núcleo familiar

Actividades orientadas al fortalecimiento del núcleo familiar con el entorno laboral, inculcando la práctica de buenos hábitos.

META: Propiciar la participación de la totalidad de la población de la SBN, tanto personal estable y los contratados por CAS.

INDICADORES: N° de trabajadores participantes/ sobre total de la población laboral.

2.3.3.7. Programas de promoción social

Actividades vinculadas a revalorar y reconocer a los servidores en fechas alusivas al rol que cumplen como trabajadores del Estado, en sus condiciones de madres y padres de familia, el avance del reconocimiento de la mujer en la SBN, como en la sociedad.

META: participación activa de todos los servidores de la SBN.

INDICADORES: N° de trabajadores participantes/ sobre total de la población laboral.

2.3.3.8 Actividades culturales e imagen institucional

Esta actividad se realiza con el propósito de reconocer los aportes de la SBN al desarrollo nacional, mediante actividades culturales y de integración, que se desarrollará con motivo de cumplir 25 años de servicio en la gestión de los Bienes Patrimoniales del Estado.

Esta línea de acción, también plantea dotar de uniformes al personal administrativo sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, como parte de la política institucional de mejora continua, respecto al ambiente de trabajo.

META:

- Lograr la participación de la totalidad de servidores en las actividades de identidad institucional, entre trabajadores permanentes y contratados.
- Dotar de uniforme a 103 trabajadores comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

INDICADORES:

- Número de trabajadores participantes en las actividades / número de trabajadores programados.
- Número de uniformes entregados/número de trabajadores activos bajo el Decreto Legislativo 728.

2.3.3.9 Programa de desarrollo de capacidades artísticas

Tiende a propiciar el desarrollo de capacidades artísticas de los colaboradores que conlleve a su realización como personas, demostrando sus talentos, que coadyuve a lograr una vida laboral saludable.

META: Integrar al 100% de los servidores mediante las actividades recreativos y artísticos.

INDICADORES: Número de trabajadores participantes/ número de trabajadores programados.



VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN

- El desarrollo y ejecución del presente Plan estará a cargo del Sistema Administrativo de Personal (SAPE), que informará trimestralmente del avance y resultados obtenidos a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a través de la Oficina de Administración y Finanzas.
- La Oficina de Planeamiento y Presupuesto es la encargada de realizar el monitoreo y evaluación del Plan de Bienestar Social 2017, quien a su vez informará a la Secretaría General sobre los resultados obtenidos.

VIII. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH)

Establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través de conjunto de normas y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de recursos humanos (Ley N°30057- Ley del Servicio Civil – artículo 04).

Oficina de Recursos Humanos

Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos sujetándose a las disposiciones que emite el ente rector (Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil – artículo 6).

Bienestar Social

Actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores (Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH: "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas" – literal c, numeral 6.1.7 del punto 6).

IX.-ANEXOS

- Anexo N° 01: Acciones Estratégicas, indicadores, metas y responsables.
- Anexo N° 02: Cronograma y costo estimado del Plan de Bienestar Social 2017.



ANEXO 01

ACCIONES ESTRATÉGICAS, INDICADORES, METAS Y RESPONSABLES

Lineamientos de políticas	Acciones estratégicas	Indicadores	Metas	Responsables
Fortalecer la gestión institucional reforzando su rol rector, adecuándola gradualmente a un enfoque de gestión por resultados, con mejora continua, que le brinden el soporte correspondiente.	2.3.3.1. Implementación de Programas de Vigilancia de la salud laboral	Número de personas	02	SAPE-OAF
	2.3.3.2. Consejería y orientación	Número de personas	01	SAPE-OAF
	2.3.3.3. Conmemoración del día de la familia	Número de personas	01	SAPE-OAF
	2.3.3.4. Programa de mejora de la calidad en el ambiente laboral	Número de personas	05	SAPE-OAF
	2.3.3.5. Desarrollo de programas de integración socio laboral	Número de personas	04	SAPE-OAF
	2.3.3.6. Fortalecimiento del núcleo familiar	Número de personas	01	SAPE-OAF
	2.3.3.7. Programa de promoción social	Número de personas	04	SAPE-OAF
	2.3.3.8. Actividades culturales e imagen institucional	Número de personas	03	SAPE-OAF
	2.3.3.9 Programa de desarrollo de capacidades artísticas	Número de personas	02	SAPE-OAF
TOTAL	09		23	



ANEXO N° 02
CRONOGRAMA Y COSTO ESTIMADO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2017

MEJORAR LA CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

OBJETIVO GENERAL :

ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	TOTAL META A EJECUTAR	MESES												POI 2016	TOTAL
			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
APREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD																
2.3.3.1 Implementación de Programas de Vigilancia de la salud laboral																
a) Talleres de protección y mantenimiento de la salud del personal-Essalud	N°de Personas	1							60						2.3.3.1.	300.00
b) Charlas de salud nutricional I	N°de Personas	1		30											2.3.3.1.	0.00
2.3.3.2 Consejería y orientación																
a) Sesiones de consejería personalizada	N°de Personas	1									25				2.3.3.2.	2,000.00
2.3.3.3. Conmemoración del día de la familia																
a) Taller sobre convivencia familiar	N°de Personas	1									40				2.3.3.3	300.00
2.3.3.4. Programa de mejora de calidad en el ambiente laboral																
a) Campaña oftalmológica	N°de Personas	1			50										2.3.3.4.	300.00
b) Campaña pausa activa	N°de Personas	2			80						80				2.3.3.4.	300.00
c) Campaña antiestres	N°de Personas	2					80						80		2.3.3.4.	300.00
B) FOMENTO DE ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN																
2.3.3.5. Desarrollo de programas de integración socio laboral																
a) Eventos deportivos y recreativos	N°de Personas	2									30				2.3.3.5.	8,000.00
b) Día de la Secretaría	N°de Personas	1				25									2.3.3.5.	5,000.00
c) Navidad en la SBN	N°de Personas	1											300		2.3.3.5.	200,000.00
C) ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN SOCIAL																
2.3.3.6 Fortalecimiento del núcleo familiar																
a) Organización del taller escuela de padres	N°de Personas	1			25										2.3.3.6	300.00
2.3.3.7. Programas de promoción social																
a) Día Internacional de la Mujer	N°de Personas	1			100										2.3.3.7.	0.00
b) Día del Empleado Público	N°de Personas	1					200								2.3.3.7	3,000.00
c) Día de la Madre	N°de Personas	1					40								2.3.3.7	9,000.00
d) Día del Padre	N°de Personas	1						70							2.3.3.7	9,000.00
2.3.3.8. Ejecución de talleres de cultura e imagen institucional																
a) Aniversario Patrio	N°de Personas	1							200						2.3.3.8	5,000.00
b) Aniversario de la SBN	N°de Personas	1						300								80,000.00
c) Programa de implementación de uniformes para el personal CAP *	N°de Personas	1							103						2.3.3.8	309,000.00
2.3.3.9 Programa de desarrollo de capacidades artísticas																
a) Organización de talleres de danza y canto	N°de Personas	1						30							2.3.3.9	3,000.00
b) Taller de aprendizaje de instrumentos musicales	N°de Personas	1									30				2.3.3.9	3,000.00
TOTAL		23														637,800.00

La tarea C de la actividad 2.3.3.8, esta referido a la adquisición de uniformes para el personal CAP de la SBN por un valor estimado de S/309,000.00-Resolución N°010-2017/SBN-SG

