

**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
BIENES ESTATALES**



RESOLUCIÓN N°

039-2015/SBN

San Isidro, 19 de mayo de 2015

VISTO:

El Informe N° 136-2014/SBN-OAF-SAPE de fecha 29 de abril de 2015, emitido por el Sistema Administrativo de Personal de la Oficina de Administración y Finanzas; el Memorándum N° 215-2015/SBN-OPP y los Informes Especiales N°s 0368-2015/SBN-OPP-PLC y 00385-2015/SBN-OPP-CMC, emitidos el 8 y 13 de mayo de 2015, respectivamente, por 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 su familia;

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 N°s. 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° 08-2012/SBN-SG, denominada "Normas y Procedimientos para la formulación, aprobación, implementación y evaluación de Planes en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - SBN", aprobada por la Resolución N° 086-2012/SBN-SG, se establecieron los lineamientos y procedimientos para la formulación, aprobación, ejecución, monitoreo y evaluación de los planes de la SBN;

Que, a través del Informe N° 136-2015/SBN-OAF-SAPE de fecha 29 de abril de 2015, el Sistema Administrativo de Personal, sustenta el "Plan de Bienestar Social 2015", el cual tiene como objetivo promover el bienestar y seguridad del personal de la SBN a través de la ejecución de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral y las condiciones para su desarrollo integral, así como el nivel de vida de los trabajadores y de sus familias;



Que, con el Informe Especial N° 0368-2015/SBN-OPP-PLC de fecha 08 de mayo de 2015, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto ha emitido opinión técnica favorable sobre el citado Plan, señalando que se encuentra alineado al Plan Estratégico Institucional - PEI 2012-2016 de la SBN, aprobado por la Resolución N° 090-2011/SBN, reformulado mediante la Resolución N° 116-2012/SBN, modificado por la Resolución N° 096-2013/SBN, y al Plan Operativo 2015 del Sistema Administrativo de Personal;

Que, asimismo, mediante el Informe Especial N° 00385-2015/SBN-OPP-CMC de fecha 13 de mayo de 2015, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto señala que en el Presupuesto Institucional 2015, existe disponibilidad para financiar el "Plan de Bienestar Social 2015", en las metas concernientes al periodo de ejecución mayo – diciembre, por el importe total de S/.166,000.00;

Que, en tal sentido, atendiendo a los objetivos del "Plan de Bienestar Social 2015", elaborado por el Sistema Administrativo de Personal de la Oficina de Administración y Finanzas, el mismo que cumple con las exigencias previstas en la Directiva N° 08-2012/SBN-SG, aprobada por la Resolución N° 086-2012/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, y la Oficina de Asesoría Jurídica;

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° 08-2012/SBN-SG, aprobada por la Resolución N° 086-2012/SBN-SG; y en uso de las facultades conferidas por el inciso h) 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 2015", 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 el 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 2015", elevando a la Secretaría General los informes correspondientes.

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

Regístrese y comuníquese.


SONIA MARIA CORDERO VASQUEZ
SUPERINTENDENTE
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2015



RESUMEN EJECUTIVO

El contenido de la propuesta del presente plan de trabajo de Bienestar Social para el ejercicio fiscal 2015, gira sobre dos ejes transversales: motivación, y desarrollo de las personas. Para ello, tomamos como base de esta propuesta de trabajo los valores institucionales.

En esa línea de ideas se pretende abordar el trabajo con los trabajadores de forma individual, y en sus ámbitos laboral y familiar; propiciando mejorar la calidad de vida y sólidas relaciones interpersonales.

El desarrollo y ejecución del presente Plan de Bienestar Social implica realizar alianzas estratégicas con diversas instituciones, tanto públicas como privadas; para fortalecer las estrategias de gestión, de acuerdo a los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional de la SBN.

Por tanto, nuestro Plan de Bienestar Social 2015, constituye una herramienta de gestión estratégica, por tener la misión de involucrar a todos los miembros de la SBN y está articulado a nuestra visión **"SOMOS GARANTIA DEL MEJOR USO DE LOS BIENES ESTATALES"**.




LIC. IBETH ANGULO ZAVALITA
Supervisor del Sistema Administrativo de Personal
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

CONTENIDO

1.- DIAGNÓSTICO

2.- ASPECTOS GENERALES

- 
- BASE LEGAL
 - MARCO INSTITUCIONAL
 - ALCANCES
 - PRESUPUESTO Y APOYO LOGÍSTICO

3.- PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN

4.- ESTRATEGIAS DE DESARROLLO

5.- OBJETIVOS

- 
- OBJETIVO GENERAL
 - OBJETIVO ESPECÍFICO

6.- ACCIONES ESTRATÉGICAS, INDICADORES, METAS Y RESPONSABLES

7.- MONITOREO Y EVALUACIÓN

- 
- ANEXO 01
 - ANEXO 02



PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL 2015

1.-DIAGNÓSTICO

La Superintendencia Nacional de Bienes Estatales creada mediante la Cuarta Disposición Transitoria y Final del Decreto Ley N° 25556 de fecha 11 de junio de 1992, modificado por el Decreto Ley N° 25738, cumple 23 años de vida institucional en el presente ejercicio fiscal; la SBN es un organismo público descentralizado del Ministerio de Vivienda cuya finalidad es llevar el registro, control y administración de los bienes muebles e inmuebles que comprenden el Patrimonio Nacional.

La calidad de vida laboral en la administración pública moderna es uno de los aspectos que ha de orientar con enfoque sistémico: más allá del simple enfoque social. Los servidores civiles son el capital humano con valores, con aportes intelectuales y afectos, por ende su desarrollo se da dentro de un contexto integral (entorno familiar, laboral y social).

La SBN como institución pública, tiene como responsabilidad social el compromiso de promover un estado de bienestar laboral, familiar de sus trabajadores y familias, por existir una relación interactuante en la vida del capital humano y su incidencia en los índices productivos y calidad de servicios que se brinda.

El presente plan de trabajo y política de modernización del Estado, está orientado a contribuir de manera continua en la prevención de los factores que pudieran incidir en la capacidad productiva y la calidad de los servicios, como parte de la política institucional; para coadyuvar a los trabajadores a prevenir factores de su entorno que directa o indirectamente repercuten en su calidad de vida laboral.

La calidad de vida laboral implica la buena relación e interacción del trabajador con sus compañeros de trabajo, sus familiares y el entorno social; factores que deben ser tratados de forma integral, con compromiso y sentido de pertenencia a los objetivos institucionales, con participación permanente y activa en los programas y talleres que se desarrollarán para fortalecer el trinomio trabajador- familia -institución.

La organización y desarrollo de las actividades y programas del presente Plan de Bienestar que se formulan, se realizarán mediante alianzas estratégicas interinstitucionales, y coordinaciones permanentes con las redes sociales del sector público y privado; lo cual nos dará el valor agregado en nuestra cadena de inversiones con un capital humano competente.

En tal sentido, nuestra INSTITUCIÓN debe facilitar y apoyar a nuestros colaboradores a desarrollar sus capacidades competitivas, fortalecer sus principios y valores; así como en la práctica del deporte, la cultura y actividades recreativas entre otros, para crear un ambiente y clima laboral favorable a la gestión institucional.

2.-ASPECTOS GENERALES

BASE LEGAL

- Ley N° 29151, Ley de Creación de la Superintendencia de Bienes Estatales.
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 28175, Ley Marco de Empleo Público.
- Decreto Supremo N° 009-97-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N°28542, Ley de Fortalecimiento de la Familia.
- 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° 009-2005-TR, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de la contratación administrativa de servicios.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, y modificatorias.
- Ley N° 29849, Ley de Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057.
- Reglamento Interno de Trabajo de la SBN, aprobado por la Resolución N° 061-2012/SBN, modificado por las Resoluciones N° 069 y 095-2012/SBN.



MARCO INSTITUCIONAL

De acuerdo al Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (Plan Bicentenario), aspiramos ser una sociedad democrática en la que prevalece el Estado de Derecho y donde los servidores públicos deben tener una alta calidad de vida e iguales oportunidades para desarrollar su máximo potencial, dentro de un marco de eficiencia y transparencia, al cual contribuye nuestra institución.



El Plan Estratégico Institucional PEI 2012-2016, modificado, según la Resolución N°096-2013/SBN, en el numeral 4.4 señala 3 objetivos estratégicos (OE); para el presente Plan de Bienestar se tomará en consideración el OE1 con sus 2 respectivos Objetivos Específicos que constituyen los lineamientos a desarrollar en el presente ejercicio fiscal.



ALCANCE

Comprende a todos los colaboradores de SBN, tanto funcionarios y servidores, así como a sus familiares directos (esposa e hijos).

PRESUPUESTO Y APOYO LOGÍSTICO

El presupuesto comprende la asignación de recursos económicos y financieros para el desarrollo de 03 grandes acciones estratégicas, 12 actividades por desarrollar y 05 tareas de responsabilidad social, que forman parte del presente Plan de Bienestar Social 2015.

El apoyo logístico se refiere al uso de los bienes de nuestra institución que facilitaran los trabajos de coordinación, gestiones, visitas domiciliarias, difusión en los medios de comunicación interna y externa, de las actividades que requieran ser socializadas.

3. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN

- **Igualdad de oportunidades**

El presente plan de Bienestar Social 2015, es objetivo y público sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión y condición jerárquica.

- **Prevención**

Tiene la cualidad de fomentar y consolidar la cultura de la prevención en la salud y bienestar del trabajador y sus familiares directos.

- **Integración**

Tiende a propiciar la unidad institucional de sus integrantes en relación a las metas y objetivos propuestos en el Plan Estratégico Institucional.

4. ESTRATEGIA DE DESARROLLO

El desarrollo del Plan de Bienestar Social está definido en el Objetivo Estratégico 1 – (OE1), del PEI de la SBN, aprobado por la Resolución N°090-2011/SBN del 29 de diciembre del año 2011, modificado por la Resolución N°096-2013/SBN del 27 de diciembre del año 2013 que señala:

Desarrollar una cultura institucional con valores basada en personal altamente calificado.

A su vez el Objetivo estratégico, considera dos objetivos específicos.

R.1.1 Contar con personal capacitado y comprometido con los objetivos institucionales.

R.1.2 Gestionar una cultura interna basada en los valores institucionales.

Esta estrategia será evaluada con criterios e indicadores referidos en los diversos documentos de Balance Social promovidos por OIT

5. OBJETIVOS

GENERAL

Promover bienestar y seguridad a los colaboradores de la SBN.

ESPECÍFICOS

- Establecer actividades y programas que faciliten la integración.
- Generar mecanismos y medios de integración entre la Institución, el trabajador y su familia para lograr un clima laboral favorable y de calidad.
- Desarrollar programas de salud preventivos a favor de nuestros colaboradores y sus familias.
- Consolidar la cultura de calidad de vida laboral de los trabajadores y sus familias mediante eventos recreativos, deportivos y culturales.

6.- ACCIONES ESTRATÉGICAS, INDICADORES, METAS Y RESPONSABLES

6.1. BIENESTAR, PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Comprende actividades y acciones orientadas a fomentar, desarrollar y consolidar la seguridad en el desarrollo del capital humano, atendiendo sus necesidades básicas de salud, fomentando su integración familiar, su crecimiento en la vida laboral y en su entorno social.

El colaborador de la SBN requiere satisfacer sus necesidades previsionales y de salud, por cuanto, constituye su seguridad personal y familiar la que debe ser atendida para su tranquilidad y solidez en el desarrollo de sus actividades diarias, todo lo cual motiva el desarrollo de acciones respecto a la salud preventiva y a la promoción de vida laboral saludable.

a) Campañas de evaluación salud preventiva en coordinación con ESSALUD y EPS

Objetivo:

Crear conciencia de una cultura preventiva en salud laboral.

Acciones

- Coordinaciones con ESSALUD y las EPS para desarrollar los programas de salud preventiva, en razón a las prioridades y necesidades.
- Difusión de las actividades al personal mediante los medios de comunicación internas para lograr la participación.
- Establecimiento de cronogramas de trabajos en coordinación con las instituciones prestadoras de salud (ESSALUD y EPS).
- Monitoreo de las actividades.

“Año de la Diversificación y del Fortalecimiento de la Educación”

- Elaboración de informes sobre los resultados obtenidos.
- Coordinación logística para atención del personal calificado de las instancias cooperantes (refrigerio y movilidad).

Meta

- Cubrir a toda la población de los trabajadores de la SBN.

Indicador

- Número de campañas.

b) Campaña de vacunación



Objetivo

Prevenir posibles enfermedades infectocontagiosas, que puedan afectar la salud del colaborador.



Acciones

- Coordinaciones con ESSALUD y las EPS para llevar a cabo los programas de vacunación.
- Difusión de las actividades al personal mediante los medios de comunicación internas para lograr la participación activa.
- Establecer cronogramas de trabajo en coordinación con las instituciones prestadoras de salud (ESSALUD y EPS).
- Monitoreo de las actividades.
- Elaboración de informes sobre los resultados obtenidos.
- Coordinación logística para atención del personal calificado de las instancias cooperantes (refrigerio y movilidad).



Meta

- Cubrir a toda la población de los trabajadores de la SBN.

Indicador

- Número de campañas.



c) Descarte de TBC y Tamizaje prueba rápida de VIH



Objetivo

Consolidar la cultura de salud laboral preventiva.



Acciones

- Coordinaciones con ESSALUD y la EPS para llevar a cabo los programas de salud laboral preventiva, en forma periódica.
- Difusión de las actividades al personal mediante los medios de comunicación internas para lograr la participación.
- Establecer cronogramas de trabajo en coordinación con las instituciones prestadoras de salud (ESSALUD y EPS).
- Monitoreo de las actividades.
- Elaborar informes sobre los resultados obtenidos.
- Coordinaciones con logística para atención del personal calificado de las instancias cooperantes (refrigerio y movilidad).

Meta

- Cubrir a toda la población de los trabajadores de la SBN.

Indicador.

- Número de campañas.

d) Campaña de salud nutricional y antiestrés

La intensidad del trabajo rutinario y la presión laboral generan estrés laboral que afecta la capacidad productiva del trabajador y las interrelaciones en su entorno institucional, que debe tener respuesta mediante tareas de motivación y estímulo.

De otro lado, la política nacional de alimentación y nutrición, requiere ser difundida e implementada para conservar la salud de los trabajadores.

Objetivo

Fomentar la cultura de alimentación sana y buenas condiciones de comunicación en los quehaceres laborales.

Acciones

- Coordinaciones con ESSALUD y EPS para llevar a cabo charlas informativas en forma periódica.
- Difusión de las actividades al personal mediante los medios de comunicación internas para lograr la participación.
- Establecer cronogramas de trabajo en coordinación con las instituciones prestadoras de salud (ESSALUD y EPS).
- Monitoreo de las actividades.

“Año de la Diversificación y del Fortalecimiento de la Educación”

- Elaborar reportes e informes sobre los resultados obtenidos.
- Coordinaciones con logística para atención del personal calificado de las instancias cooperantes (refrigerio y movilidad).
- Difundir los hábitos de buena alimentación mediante trípticos, folletos etc.

Meta

- Cubrir a toda la población de los trabajadores de la SBN.

Indicador

- Número campañas realizadas.

e) Supervisión a la maternidad responsable

Como parte de protección a los hijos de las trabajadoras lactantes y cumplimientos a las normas legales vigentes.

Objetivo

Garantizar que las madres lactantes ejerzan el derecho y responsabilidad de la lactancia materna dentro del ámbito laboral, en condiciones de calidad y calidez, con el uso adecuado de los lactarios.

Acciones

- Coordinaciones con los Jefes y trabajadoras lactantes para el uso ordenado de los lactarios.
- Difusión de la importancia y beneficios de los lactarios en el ámbito laboral.

Meta

- Cubrir a la población de trabajadoras lactantes.

Indicador

- Número de supervisiones a realizarse.

f) Charlas o talleres de promoción de igualdad de género

Como Política Pública de gobierno, es práctica gubernamental que tiene como función principal velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo y no discriminación por razones de sexo, que integra distintas acciones para cumplir con estos objetivos nacionales; la SBN es parte y por tanto debe promover la equidad de género a través de diversas actividades.

Objetivo

Sensibilizar a los servidores de la Institución, referente a las oportunidades en igualdad de condiciones, entre hombres y mujeres y desterrar la discriminación por razones de sexo.

Acciones

- Coordinaciones con los Jefes y trabajadoras para realizar capacitaciones o talleres sobre la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.
- Coordinar con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables referente a las actividades a realizar en forma conjunta.
- Coordinar con comunicación interna para difusión de comunicados, folletos y otros.
- Realizar eventos de reconocimiento a la labor de la Mujer.
- Desarrollar charlas y talleres sobre riesgo de violencia de género.
- Coordinación logística para atención del personal calificado de las instancias cooperantes (refrigerio y movilidad).

Meta

- Los servidores contribuyan a fortalecer las conductas favorables a la igualdad de género en la población laboral de la SBN.

Indicador

- Número de eventos realizados

g) Charla de difusión y concientización sobre los derechos de la persona con discapacidad.

Es Política del Estado Peruano dar protección a las personas con discapacidad en atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, a fin de lograr su integración social, económica y cultural, conforme lo señala la Ley N° 27050.

Objetivo

Sensibilizar a los servidores de la Institución, referente a la integración social y económica de los trabajadores con discapacidad.

Acciones

- Coordinaciones con los Jefes y trabajadoras para realizar charla y/o taller sobre las oportunidades de integración de personas con discapacidad.
- Coordinar con el Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad, referente a las actividades a realizar en forma conjunta.
- Coordinar con comunicación interna para difusión de comunicados, folletos y otros.
- Realizar eventos de reconocimiento a la labor de las personas con discapacidad.
- Desarrollar charlas y talleres sobre derechos de las personas con discapacidad.
- Coordinación logística para atención del personal calificado de las instancias cooperantes (refrigerio y movilidad).

Meta

- Elevar el nivel de aceptación en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en 100 % del universo de servidores de la Institución.

Indicador

- Número de eventos realizados.

6.2 DESARROLLO DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA

Nuestra Institución requiere de colaboradores, tanto hombres y mujeres que cuenten con la fuerza y actitud positiva, para cumplir con equilibrio sus roles de padre, madre y servidor civil. El equilibrio entre trabajo y familia es uno de los factores fundamentales de Trabajo Decente.

a) Escuela de padres

La megatendencia en las últimas décadas, ha producido cambios en nuestra sociedad, en la conducta de la persona, provoca la aparición de otros prototipos de vida, con incidencia en el desarrollo de personalidad e identidad social.

Frente a esta realidad, es oportunidad de la SBN formular respuestas mediante eventos que a los padres o madres trabajadoras, les proporcionen informaciones para cumplir con mayor capacidad sus roles de padres y tener una mejor calidad de vida, sana y segura, con sostenibilidad.

Objetivo

Proporcionar herramientas que les permita cumplir sus funciones de paternidad y maternidad, generando calidad de vida en el trabajo y en su núcleo familiar.

Acciones

- Coordinaciones con los Jefes y trabajadoras para realizar eventos sobre paternidad y maternidad responsable.
- Coordinar con los expositores de los temas comprendidos en el programa.
- Coordinar con comunicación interna para la difusión de comunicados, folletos y otros.
- Realizar eventos de integración entre los colaboradores, la Familia y la SBN.
- Realizar visitas domiciliarias en casos particulares de fortalecimiento familiar.
- Coordinaciones logísticas para atención del personal calificado de las instancias cooperantes (refrigerio y movilidad)



Meta

Involucrar a todos los colaboradores de la SBN referente a la responsabilidad paternal y maternal.



Indicador

- Número de eventos realizados.

b) Fortalecimiento de las políticas de responsabilidad social

El rol empresarial del Estado implica cumplir funciones de integración entre la política institucional y el grupo de los involucrados en el desarrollo de las actividades y acciones institucionales que conllevan necesariamente a propiciar un trabajo de responsabilidad social en el entorno interno y externo buscando una relación acorde y propicia de bienestar general, en tal sentido nuestro compromiso institucional de direccionar y monitorear un trabajo estratégico que vaya más allá del simple cumplimiento de las leyes y normas.

Objetivo

Propiciar el compromiso de la SBN con sus colaboradores y sus familiares el involucramiento en función a metas institucionales.

Eventos a realizarse

Se realizaran 05 eventos relacionados a la responsabilidad social.

b.1 Fortalecimiento de valores en el trabajo y la familia

Mediante esta tarea la institución propone fortalecer el desarrollo de los valores corporativos con los servidores con el involucramiento de su familia como valor agregado.



"Año de la Diversificación y del Fortalecimiento de la Educación"

Objetivo:

- Sensibilizar a los colaboradores con referente a los valores institucionales y el rol de la familia como parte de la responsabilidad social.

Meta:

- Capacitar a todos los colaboradores de la SBN sobre los valores y la participación de su familia en la responsabilidad social de la SBN.

Indicador:

- Número de eventos realizados

b.2. Proceso de Mejoramiento Continuo y los retos institucionales

Como herramienta de gestión, conlleva a superar los puntos críticos en un proceso productivo de servicios, que como estrategia de gestión requiere ser superado con la permanente capacitación, entrenamiento y revisión de la cadena productiva, de servicios, para darle eficiencia, eficacia y calidad en forma sostenible.

Objetivo:

Lograr eficiencia y calidad en la cadena de producción de servicios.

Meta:

- Profundizar el Proceso de Mejoramiento Continuo, mediante la capacitación permanente a los colaboradores de la SBN, sobre la calidad productiva de servicios.

Indicador:

- Número de eventos realizados.

b.3 Estrategias de aporte al Desarrollo de la SBN

Como parte del Plan Operativo Institucional, es menester difundir a nivel corporativo el rol que cumple la SBN en el desarrollo nacional, como organismo rector en normar y supervisar los bienes del Estado.

Objetivo:

Involucrar a los colaboradores de la SBN, referente de las funciones estratégicas que cumple en la sistematización de la información de los

“Año de la Diversificación y del Fortalecimiento de la Educación”

bienes estatales, como eje de la oportunidad de inversiones en proyectos de infraestructura pública e inversiones en sectores productivos.

Meta:

- Capacitar a todos los colaboradores en relación al rol estratégico de la SBN y su relevancia en el desarrollo nacional.

Indicador:

- Número de eventos realizados



b.4 Gestión de calidad y formación de talentos en la SBN

Esta tarea orienta su finalidad a la formación de talentos por cada especialidad con la participación de servidores de la Institución, encargados de monitorear la implementación del proceso de calidad total.

Objetivo:

Propiciar la participación de los talentos en la generación de calidad de servicios como parte de la ventaja comparativa.

Meta:

- Capacitar a todos los colaboradores de la SBN para conformar los grupos de talentos.

Indicador:

- Número de eventos realizados.



b.5 Calidad de la vida laboral y la vida familiar

Actividad orientada a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, compatibilizando las aspiraciones corporativas.

Objetivo:

Conjugar los objetivos laborales al ámbito familiar, mediante la realización de eventos de participación masiva para superar las disfunciones sociales, generando un ambiente de bienestar integral.

Meta:

- Desarrollar actividades de bienestar integral entre los colaboradores de la SBN y sus familiares.



Indicador:

- Número de actividades realizadas.

6.3 ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN

En la política institucional de fortalecer la integración de los colaboradores y de su vida laboral con su vida familiar, demanda desarrollar actividades que convoquen la participación de los agentes que son del entorno del trabajador, que en este caso son sus compañeros de labor, sus hijos y cónyuges.

En esa línea de accionar, en el presente Plan se propone actividades que están dirigidos a transversalizar las acciones para lograr la unidad familiar corporativa, incorporando a la familia como soporte estratégico de un trabajo saludable.

a) Organización de Paseos y actividades deportivas y recreativas

Son actividades dirigidas a desarrollar la salud física de los colaboradores de la SBN, que requieren realizar actividades deportivas, recreativas y culturales en beneficio propio, así poder mantener un cuerpo sano y saludable.

Objetivo

Brindar un espacio recreativo y cultural a los colaboradores mediante actividades de sano esparcimiento y la práctica del deporte.

Acciones

- Coordinaciones con los Jefes y trabajadoras para realizar eventos recreativos, deportivos y culturales.
- Coordinar con instituciones especializadas en cada disciplina cultural, deportiva y recreativa.
- Coordinar con comunicación interna para difusión de comunicados, folletos y otros.
- Motivar a la familia a participar en los eventos de integración.
- Coordinación logística para movilidad y/ u otros.

Metas

- Lograr la participación total de los trabajadores.
- Formar grupos culturales, deportivos, conformado por trabajadores y funcionarios de la SBN.

Indicador

- Número de actividades realizadas.



b) Eventos de capacitación y talleres para fortalecer el equipo de trabajo y el clima laboral.

Referido a la promoción de diplomados y maestrías en temas académicos que permitan elevar el nivel cognitivo de nuestros servidores, formando talentos como estrategia de ventaja comparativa.



Objetivo

Fortalecer el conocimiento del capital humano, propiciando servidores técnicos y profesionales competitivos.

Acciones

- Organizar eventos de capacitación, formativa, actualización y de especialización.
- Coordinar con instituciones educativas de nivel superior y tecnológico para formar alianzas estratégicas.
- Coordinar con los expositores para el desarrollo de temas.
- Coordinar con comunicación interna para difusión de comunicados y trípticos.
- Coordinación logística para atención del personal calificado de las instancias cooperantes (refrigerio y movilidad).

Metas

- Capacitar al universo total de colaboradores de SBN.
- Fomentar la participación de los servidores especializados en los programas de capacitación, como efecto multiplicador.

Indicador

- Número de capacitaciones realizadas.

c) Eventos sobre identidad y pertenencia institucionales

Propiciar la identificación de los funcionarios y colaboradores con los objetivos y planes estratégicos institucionales, generando pertenencia con sus principios y valores corporativos.



ANEXO 01

ACCIONES ESTRATÉGICAS, INDICADORES, METAS Y RESPONSABLES

Lineamientos de Política	Acciones Estratégicas	Indicadores	Metas	Responsables
Desarrollo de las capacidades de los profesionales de la SBN implementando sistemas de capacitación de acuerdo a Ley	6.1 Bienestar, Prevención y Promoción de la salud	a) N° de campañas	04	SAPE-OAF
		b) N° de campañas	02	
		c) N° de campañas	03	
		d) N° de campañas	02	
		e) N° de supervisiones del lactario	08	
		f) N° de eventos realizados	02	
		g) N° de eventos realizados	01	
	6.2 Desarrollo del Trabajador y su Familia	a) N° de eventos realizados	04	SAPE-OAF
		b) Fortalecimiento de las Políticas de Responsabilidad Social		
		b.1 N° de evento	01	
b.2 N° de evento		01		
b.3 N° de evento		01		
b.4 N° de evento		01		
6.3 Actividades de Integración	a) N° de actividades realizadas	02	SAPE-OAF	
	b) N° de capacitaciones realizadas	03		
	c) N° de talleres realizados	02		
TOTAL			38	



“Año de la Diversificación y del Fortalecimiento de la Educación”

Objetivo

Lograr un clima y ambiente laboral favorable, fortaleciendo los principios y valores institucionales.

Acciones

- Desarrollar coordinaciones con instituciones especializadas en temas de Código de Ética de la Función Pública.
- Coordinar y fortalecer las líneas estratégicas de desarrollo institucional, difundiendo su Misión y Visión estratégica.
- Coordinar y establecer el cronograma de trabajo por talleres.
- Coordinación logística para atención del personal calificado de las instancias cooperantes (refrigerio y movilidad).

Meta

- Fomentar un ambiente y clima laboral favorable.

Indicador

- Número de talleres realizados.

MONITOREO Y EVALUACION

- a. El desarrollo y ejecución del presente Plan estará a cargo de 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.
- b. La Oficina de Planeamiento y Presupuesto es la encargada de realizar el monitoreo y evaluación del Plan de Bienestar Social 2015, quien a su vez informará al Secretario General sobre los resultados obtenidos.

Anexo 01 – Acciones Estratégicas, indicadores, metas y responsables

Anexo 02 – Cronograma y presupuesto estimativo del Plan de Bienestar Social 2015.



ANEXO °02

CRONOGRAMA Y COSTOS ESTIMADO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL MAYO -DICIEMBRE 2015

OBJETIVO GENERAL : Promover bienestar y seguridad de los colaboradores de la SBN

ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	TOTAL META A EJECUTAR	MESES								POI 2,015	TOTAL
			MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
6.1 BIENESTAR,PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD												
a)Campañas de salud preventiva en coordinación con ESSALUD Y EPS.	Eventos	4	X	X	X	X					2.3.8.3	1,500.00
b) Campaña de vacunación	Campañas	2	X	X							2.3.8.3	500.00
c)Descarte de TBC y Tamizaje prueba rápida de VIH	Campañas	3		X	X	X					2.3.8.3	1,000.00
d) Campaña de salud nutricional y antiestress	Eventos	2				X	X				2.3.8.3	500.00
e)Vigilancia a la maternidad responsable	Supervisión	8	X	X	X	X	X	X	X	X	2.3.8.7	500.00
f) Charlas o talleres de promoción de igualdad de género	Eventos	2			X		X				2.3.8.5	3,000.00
g)Charlas de difusión y concientización sobre los derechos de la persona con discapacidad	Eventos	1					X				2.3.8.5	1,000.00
6.2 DESARROLLO DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA												
a) Escuela de padres	Evento	4	X		X		X			X	2.3.8.7	3,000.00
b)Fortalecimiento de las políticas de responsabilidad social												
b.1 Fortalecimiento de valores en el trabajo y la familia	Evento	1	x								2.3.8.4	5,000.00
b.2 Proceso de Mejoramiento Continuo y los retos institucionales	Evento	1		x							2.3.8.4	50,000.00
b.3 Estrategias de aporte al desarrollo de la SBN	Evento	1		x							2.3.8.4	5,000.00
b.4 Gestion de calidad y formacion de talentos en la SBN	Evento	1			x						2.3.8.4	25,000.00
b.5 Calidad de la vida laboral y la vida familiar.	Evento	1								x	2.3.8.4	50,000.00
6.3. ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN												
a)Organización de paseos y actividades deportivas	Evento	2		X				X			2.3.8.3	12,000.00
b) Eventos de capacitación y talleres para fortalecer el equipo de trabajo y el clima laboral	Evento	3	X		X		X				2.3.8.5	5,000.00
c) Eventos sobre identidad y pertenencia institucional	Evento	2					X	X			2.3.8.5	3,000.00
TOTALES		38										166,000.00

