

**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
BIENES ESTATALES**



RESOLUCIÓN N° 0119-2024/SBN-GG

San Isidro, 19 de diciembre de 2024

VISTOS:

El Informe N° 01909-2024/SBN-OPP del 13 de diciembre de 2024, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Memorandum N° 00832-2024/SBN-OAF del 5 de diciembre de 2024, de la Oficina de Administración y Finanzas, el Informe N° 01122-2024/SBN-OAF-URH, del 5 de diciembre de 2024, de la Unidad de Recursos Humanos y el Informe N° 00474-2024/SBN-OAJ del 19 de diciembre de 2024, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, señalan que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, por lo que la protección de la salud es de interés público; asimismo, el numeral V dispone que es responsabilidad del Estado vigilar, cautelar y atender los problemas de salud mental de la población;

Que, el artículo 11 de la citada Ley, modificado por la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, dispone que toda persona tiene derecho a gozar del más alto nivel posible de salud mental, sin discriminación; garantizando el Estado la disponibilidad de programas y servicios para la atención de la salud mental en número suficiente, en todo el territorio nacional, y el acceso a prestaciones de salud mental adecuadas y de calidad, incluyendo intervenciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación;

Que, a través del Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuyo artículo 5 establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende siete subsistemas, entre los que se encuentra el Subsistema denominado Gestión de Relaciones Humanas y Sociales;

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que los siete Subsistemas a su vez se encuentran integrados por procesos. En dicho contexto el literal d) del numeral 3.7 de

dicho artículo, señala que, dentro de los citados procesos del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, se encuentra el de Cultura y Clima Organizacional;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDRSH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas" con el objetivo de establecer los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales y establece el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia;

Que, según el literal i) del artículo 33 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, aprobado por Resolución N° 0066-2022/SBN, señala que es función de la Unidad de Recursos Humanos desarrollar acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna así como en seguridad y salud en el trabajo; en consecuencia es el órgano competente para proponer el Plan Anual de Salud Mental de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - 2025;

Que, el literal g) del numeral 6.1.1 de la Directiva N° DIR-00001-2024/SBN-OPP denominada "Disposiciones para la gestión de los planes institucionales de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - SBN", establece que las unidades de organización pueden proponer el Plan de Trabajo de acuerdo a sus necesidades o en el marco de lo regulado por norma particular. Todo Plan de Trabajo debe contar con el informe sustentatorio de la unidad de organización proponente correspondiente, el cual es remitido para la evaluación técnica de la OPP. Asimismo, el numeral ii) del literal k) del numeral 6.1.1 de la Directiva precisa que cuando corresponda a otras unidades de organización de la SBN, el informe de viabilidad técnica favorable para el trámite correspondiente es remitido por la OPP a la Oficina de Asesoría Jurídica (OAJ), como en el presente caso;

Que, de acuerdo, al literal c) del numeral 6.1.2 de la precitada Directiva, los Planes de Trabajo de los órganos de línea son aprobados mediante Resolución de Dirección de la DNR o de la DGPE; mientras que los PT de otros órganos de la SBN, son aprobados mediante Resolución de Gerencia General conforme a la facultad delegable. Asimismo, debe contar con la opinión legal emitida por la Oficina de Asesoría Jurídica.

Que, con Informe N° 01122-2024/SBN-OAF-URH, la Unidad de Recursos Humanos remite a la Oficina de Administración y Finanzas el Plan Anual de Salud Mental de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - 2025, el mismo que con la conformidad de esa Oficina es remitido a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto para su revisión, evaluación y continuación del trámite para su aprobación;

Que, el Informe N° 01909-2024/SBN-OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto declara técnicamente viable la propuesta de Plan Anual de Salud Mental de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - 2025, al identificarse que su estructura cumple lo dispuesto en el literal i) del numeral 6.1.1 de la Directiva N° DIR-001-2024/SBN-OPP denominada:

“Disposiciones para la gestión de los planes institucionales de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”, aprobada por Resolución N° 0084-2024/SBN-GG;

Que, mediante Informe N° 00474-2024/SBN-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal favorable para la aprobación del Plan Anual de Salud Mental de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – 2025, propuesto por la Unidad de Recursos Humanos;

Que, estando a la normativa invocada y a los hechos expuestos, atendiendo la solicitud de la Unidad de Recursos Humanos prevista en el Informe N° 01122-2024/SBN-OAF-URH, la misma que cuenta con la opinión técnica favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto a través del Informe N° 0109-2024/SBN-OPP, se considera que es necesario aprobar el citado Plan;

Con los vistos de la Unidad de Recursos Humanos, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con la atribución conferida por el literal c) del numeral 6.1.2 de la Directiva N° 001-2024/SBN-OPP denominada “Disposiciones para la gestión de los planes institucionales de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”, aprobada por Resolución N° 0084-2024/SBN-GG, concordante con el literal l) del artículo 11 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, aprobado por Resolución N° 0066-2022/SBN;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan Anual de Salud Mental de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – 2025, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Unidad de Recursos Humanos la ejecución de las actividades contenidas en el Plan Anual de Salud Mental de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – 2025, aprobado en el artículo 1 de la presente Resolución.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente Resolución y su Anexo en la Sede Digital de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (www.gob.pe/sbn).

Regístrese y comuníquese.

MANUEL EDUARDO LARREA SÁNCHEZ
Gerente General
Superintendencia Nacional de Bienes Estatales



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



SBN
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

Tipo de documento:

PLAN DE TRABAJO

Nombre de documento:

**PLAN ANUAL DE SALUD MENTAL DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE BIENES ESTATALES 2025**

Número del documento:

PLAN-00002-2024/SBN-OAF-URH

Nombre de la unidad de organización:

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

San Isidro, 19 de diciembre de 2024

Versión N° 1

CONTENIDO

I.	PRESENTACIÓN.....	3
II.	JUSTIFICACIÓN.....	4
III.	ALCANCE	6
IV.	OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO	6
V.	INDICADOR.....	8
VI.	RECURSOS/INSUMOS.....	9
VII.	PRESUPUESTO	9
VIII.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9
IX.	ANEXO	10

I. PRESENTACIÓN

La Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN) es un ente público descentralizado que depende del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Posee personalidad jurídica de derecho público y cuenta con la autonomía económica, presupuestaria, financiera, técnica y funcional necesaria para llevar a cabo la adquisición, disposición, administración, registro y supervisión de los bienes inmuebles de la propiedad estatal bajo su responsabilidad, conforme a la legislación vigente.

El bienestar mental de los servidores es un componente esencial para el desarrollo integral de la sociedad y el ejercicio pleno de los derechos humanos. En este contexto, el presente Plan Anual de Salud Mental de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, se enmarca dentro de los compromisos adquiridos por el Estado para promover, proteger y garantizar el acceso a servicios de salud mental de calidad, en cumplimiento con la Ley N° 30947 y otras normativas vigentes.

Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, documento en el cual se señala al Subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales como el que se relaciona y brinda soporte a todos los subsistemas, generando de esa manera condiciones adecuadas para un ambiente de trabajo favorable alineándose a los objetivos institucionales.

El Subsistema de relaciones humanas y sociales, se compone de cinco subprocesos. Entre otros, los de Bienestar Social, Cultura y Clima Laboral, y Seguridad y Salud en el Trabajo son fundamentales y se complementan entre sí para generar mejoras significativas en la calidad de vida laboral de los servidores. Estos subprocesos se enfocan en atender diversas necesidades de los trabajadores, como la promoción y prevención en salud, actividades recreativas, reconocimiento, motivación, apoyo familiar, y asistencia o consejería. La implementación de estos procesos facilita la creación de espacios para realizar actividades tanto individuales como grupales, siempre en condiciones que priorizan la seguridad, la ergonomía y la salubridad dentro de la entidad, lo que fortalece el sentido de pertenencia, el orgullo y el compromiso de los colaboradores.

Es por ello que, este plan tiene como objetivo principal diseñar e implementar estrategias y programas que favorezcan la promoción y prevención de problemas de salud mental, considerando las necesidades específicas de los servidores. A través de un enfoque integral, se busca mejorar la calidad de vida de las personas, fortalecer su bienestar emocional y contribuir al desarrollo de ambientes de trabajo más saludables y resilientes.

A lo largo de este documento se detallan las acciones, metas y recursos necesarios para llevar a cabo las intervenciones previstas, con un énfasis especial en la articulación de esfuerzos entre diferentes actores y la sensibilización sobre la importancia de la salud mental como derecho fundamental de todas las personas.

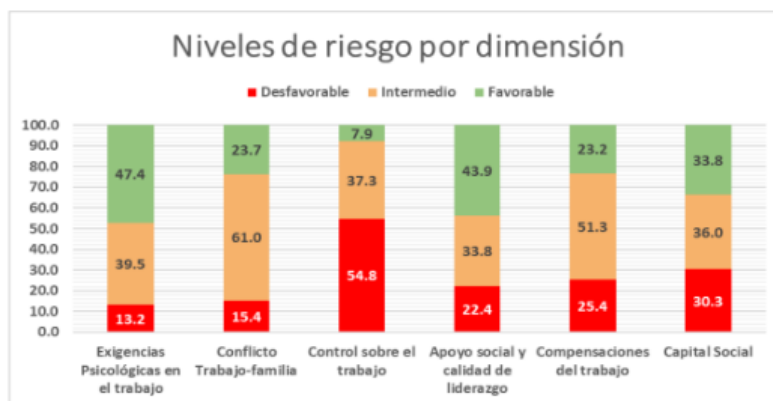
II. JUSTIFICACIÓN

a. Base legal

- ✓ Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificada por la Ley N° 28496.
- ✓ Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.
- ✓ Ley N° 29369, Ley de Trabajo del Psicólogo.
- ✓ Ley N° 29889, Ley que modifica el artículo 11 de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, y garantiza los derechos de las personas con problemas de salud mental.
- ✓ Ley N° 30947, Ley de Salud Mental y Decreto Supremo N° 007-2020-SA que aprobó el Reglamento de la Ley y sus modificatorias.
- ✓ 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 N° 0066-2022/SBN, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN.
- ✓ Resolución N° 0019-2024/SBN, que aprueba el “Plan Estratégico Institucional 2024-2028 de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”
- ✓ Resolución N° 0023-2024/SBN, que aprueba el “Plan Operativo Institucional Multianual 2025 -2027 de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”.

b. Diagnóstico

En el Monitoreo de Riesgos Psicosociales de la SBN – 2024, realizado en junio de 2024, los resultados expusieron que la prevalencia de exposición **desfavorable**, supera el 50% en Control sobre el trabajo; sin embargo, en riesgo **intermedio** encontramos a las dimensiones Conflicto Trabajo- familia y Compensaciones del trabajo, con un porcentaje mayor al 50%, tal como se muestra en el gráfico. Esto sugiere la necesidad de brindar pautas de organización, priorización y formas de que el personal de la SBN sienta mayor satisfacción e identificación con la entidad.



Asimismo, los resultados más específicos, es decir por subdimensión, nos muestran que Posibilidades de Desarrollo e Influencia, son tópicos que deben trabajarse en la entidad, ya que el porcentaje que presentan es considerable (>50%). Además, es necesario mencionar que se debe de tomar en consideración a las subdimensiones con riesgos intermedios superiores al 50%, como se muestra el siguiente cuadro:

	SUBDIMENSIÓN	Desfavorable o Riesgo Alto	Intermedio o Riesgo Medio	Favorable o Riesgo Bajo
Más problemáticas	<i>Posibilidades de desarrollo</i>	62.7	36.4	0.9
	<i>Influencia</i>	53.9	34.2	11.8
	<i>Inseguridad sobre las condiciones de trabajo</i>	32.9	42.1	25.0
	<i>Justicia</i>	29.8	23.2	46.9
	<i>Apoyo social de los compañeros</i>	28.9	18.9	52.2
	<i>Previsibilidad</i>	28.5	21.1	50.4
	<i>Claridad de rol</i>	26.8	41.2	32.0
	<i>Inseguridad sobre el empleo</i>	25.0	53.5	21.5
	<i>Calidad de liderazgo</i>	22.8	14.5	62.7
	<i>Apoyo social de superiores</i>	22.4	29.8	47.8
	<i>Reconocimiento</i>	21.1	41.2	37.7
	<i>Sentimiento de grupo</i>	21.1	32.5	46.5
	<i>Confianza vertical</i>	18.4	45.2	36.4
	<i>Exigencias cuantitativas</i>	17.1	53.9	28.9
	<i>Doble presencia</i>	15.4	61.0	23.7
	<i>Exigencias emocionales</i>	14.9	39.0	46.1
	<i>Sentido de trabajo</i>	14.5	44.7	40.8
	<i>Ritmo de Trabajo</i>	12.7	50.9	36.4
	<i>Exigencias de esconder emociones</i>	11.4	32.9	55.7
Menos problemáticas	<i>Conflicto de rol</i>	9.2	44.3	46.5

III. ALCANCE

Este documento aborda acciones dirigidas a los servidores civiles regidos por los Decretos Legislativos N.º 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) y N.º 1057 (régimen especial de contratación). Además, se incluyen a los practicantes pre- profesionales y profesionales según el Decreto Legislativo N.º 1401, quienes, durante su tiempo de permanencia, brindan apoyo crucial en la gestión de los equipos de trabajo y contribuyen al logro de los objetivos y a la mejora del clima y la cultura organizacional.

IV. OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO

a. OBJETIVO DEL PLAN

Objetivo general:

Obj.01: Diseñar e implementar estrategias y programas que favorezcan la promoción y prevención de problemas de salud mental.

Objetivos específicos:

Obj.02: Prevenir riesgos psicosociales, mediante la promoción de hábitos positivos y recordando fechas importantes para el bienestar psicológico de los colaboradores.

Obj.03: Fomentar el bienestar emocional de los empleados, promoviendo una cultura de apoyo, empatía y autocuidado, y ofreciendo herramientas para gestionar emociones y estrés.

Obj.04: Reforzar las competencias sociales y de comunicación de los servidores para mejorar la colaboración, reducir conflictos interpersonales y fomentar un ambiente de trabajo armonioso y respetuoso.

b. ACTIVIDADES O TAREAS

El contenido de la gestión operativa del presente Plan detalla las actividades estratégicas, el código y las tareas, así como el número de acciones a desarrollar, que se detallan a continuación:

CUADRO N°1: RELACIONADO A LAS TAREAS

EJES	CÓDIGO	ACCIONES PLANTEADAS	CANTIDAD
Promoción y prevención de la salud mental.	A.1.1	Act. 01. Aplicar el instrumento para el estudio de salud mental.	1
		Act. 02. Presentar resultados del estudio de salud mental.	1
		Act. 03. Elaborar contenidos visuales y/o audiovisuales con estrategias para el cuidado de la salud mental y efemérides.	12
		Act. 04. Realizar activaciones por la semana del bienestar y por el día de la Salud Mental.	2
	A.1.2	Act. 05. Brindar atención psicológica a los servidores que	12

Fortalecimiento del bienestar emocional.		lo solicitan o presenten afectación a su salud mental.	
		Act. 06. Difundir frases mensuales de motivación y autocuidado - "Inspírate, Conéctate, Crece"	11
Reforzamiento de competencias sociales.	A.1.3	Act. 07. Realizar webinars para fortalecer a los servidores/as de la SBN y sus familias con pautas y estrategias para fortalecer el vínculo familiar.	2
		Act. 08. Realizar intervenciones psicosociales mediante charlas o talleres grupales y dinámicas que promuevan una salud mental positiva y mejoren la efectividad laboral, capacitando en autocuidado, manejo del estrés, habilidades de comunicación, etc.	11

VINCULACIÓN DE OBJETIVOS DEL PT Y SUS ACTIVIDADES

Objetivos del Plan de Trabajo	Actividades
Obj.02: Prevenir riesgos psicosociales, mediante la promoción de hábitos positivos y recordando fechas importantes para el bienestar psicológico de los colaboradores.	Act. 01. Aplicar el instrumento para el estudio de salud mental.
	Act. 02. Presentar resultados del estudio de salud mental.
	Act. 03. Elaborar contenidos visuales y/o audiovisuales con estrategias para el cuidado de la salud mental y efemérides.
	Act. 04. Realizar activaciones por la semana del bienestar y por el día de la Salud Mental.
Obj.03: Fomentar el bienestar emocional de los empleados, promoviendo una cultura de apoyo, empatía y autocuidado, y ofreciendo herramientas para gestionar emociones y estrés.	Act. 05. Brindar atención psicológica a los servidores que lo solicitan o presenten afectación a su salud mental.
	Act. 06. Difundir frases mensuales de motivación y autocuidado - "Inspírate, Conéctate, Crece"
Obj.04: Reforzar las competencias sociales y de comunicación de los servidores para mejorar la colaboración, reducir conflictos interpersonales y fomentar un ambiente de trabajo armonioso y respetuoso.	Act. 07. Realizar webinars para fortalecer a los servidores/as de la SBN y sus familias con pautas y estrategias para fortalecer el vínculo familiar.
	Act. 08. Realizar intervenciones psicosociales mediante charlas o talleres grupales y dinámicas que promuevan una salud mental positiva y mejoren la efectividad laboral, capacitando en autocuidado, manejo del estrés, habilidades de comunicación, etc.

c. VINCULACIÓN CON EL PEI Y POI

El Plan Anual de Salud Mental de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales Periodo 2025, se encuentra alineado al Objetivo Estratégico OEI. 04 Fortalecer la Gestión Institucional y a la Acción Estratégica Institucional AEI.04.06. Sistema de seguridad y salud en el trabajo implementado en la entidad del Plan Estratégico Institucional 2024-2028 de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales-SBN, aprobado con la Resolución N° 0019-2024/SBN; así como, al Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2025-2027. La articulación se muestra en el cuadro siguiente:

CUADRO N°2: VINCULACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS DEL PEI VIGENTE DE LA SBN, ASÍ COMO LA ACTIVIDAD OPERATIVA.

Objetivo Estratégico		Acción Estratégica		Actividad POI Multianual 2025-2027		Objetivo del Plan de Trabajo
OEI.04	"Fortalecer la Gestión Institucional"	AEI.04.06	"Sistema de seguridad y salud en el trabajo implementado en la entidad."	URH.03	Implementación del proceso de Seguridad y Salud en el trabajo.	Diseñar e implementar estrategias y programas que favorezcan la promoción y prevención de problemas de salud mental.

V. INDICADOR

La Unidad de Recursos Humanos es el área responsable de desarrollar, ejecutar las actividades y tareas señaladas en el presente Plan de Trabajo.

CUADRO N° 3: NOMBRE DEL INDICADOR

OBJETIVO DEL PLAN	NOMBRE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO	LOGRO ESPERADO
Diseñar e implementar estrategias y programas que favorezcan la promoción y prevención de problemas de salud mental.	% de acciones realizadas anualmente en el presente plan	$\frac{\text{Número de acciones ejecutadas}}{\text{Número de acciones programadas}} \times 100$	100%

VI. RECURSOS/INSUMOS

a. PERSONAL

En este rubro, es la Unidad de Recursos Humanos quien intervendrá de manera directa en el desarrollo del plan de trabajo. Es importante destacar que los especialistas en comunicaciones nos ayudan en la difusión de los flyers para su distribución institucional, la Unidad de Abastecimiento proporciona los espacios necesarios para las actividades presenciales, y la Oficina de Tecnologías de la Información nos ofrece el soporte tecnológico.

b. BIENES, SERVICIOS Y OTROS

No se requiere bienes y servicios adicionales a los que cuentan las unidades de organización mencionadas.

VII. PRESUPUESTO

La ejecución de las actividades del Plan Anual de Salud Mental de la SBN, periodo 2025, se llevará a cabo sin necesidad de asignación presupuestaria.

VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Unidad de Recursos Humanos supervisará y evaluará la ejecución del plan.

Cada semestre, enviará informes a la Oficina de Administración y Finanzas detallando los progresos, resultados y logros de las actividades programadas. Luego, esta información será enviada a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto conforme al procedimiento establecido.

IX. ANEXO

PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN ANUAL DE SALUD MENTAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES 2025

Objetivo general: Proponer, establecer y ejecutar acciones que contribuyan con la salud mental de los servidores de la entidad.																
COD	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	EN	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AG	SET	OCT	NOV	DIC	META PROGRAMADA	U.O. RESPONSABLE
A.1.1 Promoción y prevención de la salud mental.																
	Act. 01. Aplicar el instrumento para el estudio de salud mental.	Correo		1											1	URH
	Act. 02. Presentar resultados del estudio de salud mental.	Informe			1										1	URH
	Act. 03. Elaborar contenidos visuales y/o audiovisuales con estrategias para el cuidado de la salud mental y efemérides.	Correo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	URH
	Act. 04. Realizar activaciones por la semana del bienestar y por el día de la Salud Mental.	Correo									1	1			2	URH
A.1.2 Fortalecimiento del bienestar emocional.																
	Act. 05. Brindar atención psicológica a los servidores que lo solicitan o presenten afectación a su salud mental.	Correo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	URH
	Act. 06. Difundir frases mensuales de motivación y autocuidado - "Inspírate, Conéctate, Crece"	Pop up		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	URH
A.1.3 Reforzamiento de competencias sociales.																
	Act. 07. Realizar webinars para fortalecer a los servidores/as de la SBN y sus familias con pautas y estrategias para fortalecer el vínculo familiar.	Correo					1						1		2	URH

Act. 08. Realizar intervenciones psicosociales mediante charlas o talleres grupales y dinámicas que promuevan una salud mental positiva y mejoren la efectividad laboral, capacitando en autocuidado, manejo del estrés, habilidades de comunicación, etc.	Correo/Informe		1		1		1		1		1		1		1		11	URH
--	----------------	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	----	-----