

**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
BIENES ESTATALES**



RESOLUCIÓN N° 0004-2026/SBN-GG

San Isidro, 27 de enero de 2026

VISTOS:

Los Informes N° 00009-2026/SBN-OAF-URH de fecha 6 de enero de 2026 y N° 00015-2026/SBNOAF-URH de fecha 19 de enero de 2026, de la Unidad de Recursos Humanos; el Informe N° 00108-2026/SBN-OPP del 19 de enero de 2026, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 00024-2026/SBN-OAJ de fecha 26 de enero de 2026, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023 y modificatoria, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil como entidad rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, comprende siete subsistemas, entre los que se encuentra el Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales;

Que, el numeral 3.7 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y sus modificatorias, dispone que el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal; y, entre los procesos que se consideran dentro de este subsistema, está el de Bienestar Social;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas" en cuyo literal c) del numeral 6.1.7 señala que el proceso de Bienestar Social comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, incluyendo la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros;

Que, los artículos 50 y 51 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, aprobado por Resolución N° 0086-2024/SBN-GG, establecen que la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, a través de la Unidad de Recursos Humanos contribuye al bienestar de los servidores civiles y sus familias, efectúa anualmente campañas de prevención de la salud mediante despistajes y chequeos médicos y propicia la participación de personal en programas artísticos, recreativos, sociales, culturales y deportivos, para fomentar el equilibrio laboral con el personal. Asimismo, deberá aprobar programas para promover el desarrollo de los servidores que comprendan políticas de bienestar y estímulo personal y familiar, para ello la Unidad de Recursos Humanos elabora y propone para su aprobación, los programas de Bienestar Social;

Que, el literal g) del numeral 6.1.1 de Directiva N° DIR-00001-2024/SBN-OPP denominada: "Disposiciones para la gestión de los planes institucionales de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - SBN" aprobada mediante Resolución N° 0084-2024/SBN-GG, establece que las unidades de organización pueden proponer el Plan de Trabajo - PT, 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 citada Directiva precisa que los planes de trabajo que no sean de los órganos de línea, (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 citada Directiva, los Planes de Trabajo de los órganos de línea son aprobados mediante Resolución de Dirección de la Dirección de Normas y Registro o de la Dirección de Gestión del Patrimonio Estatal; 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, la Unidad de Recursos Humanos mediante el Informe Personal N° 00003-2026/SBN-OAF-URH-NESA sustenta la emisión del Plan Anual de Trabajo de Bienestar Social de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2026, señalando que se fundamenta en la necesidad de consolidar una cultura organizacional centrada en el ser humano, para mejorar la calidad de vida de los servidores, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional; concluyendo en que el citado plan es legalmente compatible con el marco del servicio civil y las directivas de SERVIR;

Que con Informe N° 0009-2026/SBN-OAF-URH y el Informe N° 00015-2026/SBN-OAF-URH, la Unidad de Recursos Humanos remite el citado Plan a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, para que se emita opinión técnica correspondiente;

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto con Informe N° 00108-2026/SBN-OPP, otorga viabilidad técnica favorable a la propuesta de "Plan Anual de Trabajo de Bienestar Social de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2026";

Que, según la Resolución N° 063-2017/SBN se ha delegado en el Gerente General la facultad de aprobar, mediante acto resolutorio, los Planes de Trabajo (PT) y sus modificaciones que no correspondan a los órganos de línea;

Que, con Informe N° 00024-2026/SBN-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica señala que el “Plan Anual de Trabajo de Bienestar Social de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales Periodo 2026” se encuentra acorde con el numeral 6.1.1 de las Disposiciones Específicas 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”, aprobada por Resolución N° 0084-2024/SBN-GG, por lo que emite opinión legal favorable;

Con el visado de la Unidad de Recursos Humanos, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y 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 Trabajo de Bienestar Social de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2026, el mismo que como Anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer la ejecución del Plan aprobado en el artículo precedente, según las actividades y plazos consignados en su programación.

Artículo 3.- Remitir la presente Resolución a la Unidad de Recursos Humanos, para el cumplimiento y ejecución del Plan Anual de Trabajo de Bienestar Social de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2026.

Artículo 4.- 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.

JOSÉ AURELIO RAMÍREZ GARRO
Gerente General
Superintendencia Nacional de Bienes Estatales



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



SBN
Bienes del Estado para el desarrollo del país

Tipo de documento:

PLAN DE TRABAJO

Nombre de documento:

**PLAN ANUAL DE TRABAJO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES 2026**

Nombre de la unidad de organización:

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

San Isidro, 27 de enero 2026

Versión N°1

CONTENIDO

I. PRESENTACION	3
II. JUSTIFICACIÓN	3
III. ALCANCE	6
IV. OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO	6
V. INDICADOR.....	9
VI. RECURSOS/INSUMOS.....	9
VII. PRESUPUESTO	10
VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	11
IX. ANEXO.....	

I. PRESENTACIÓN

La Unidad de Recursos Humanos, a través de la Oficina de Administración y Finanzas, presenta el Plan de Trabajo de Bienestar Social de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN). Parte de las funciones de la Unidad de Recursos Humanos, está el de desarrollar acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna; así como en seguridad y salud en el trabajo (artículo 37 literal i del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN).

Este plan está enfocado en promover y generar un ambiente de trabajo óptimo para el personal de nuestra entidad, reconociendo la importancia del capital humano como elemento central para el desarrollo institucional.

El presente instrumento aborda diversas necesidades del personal de la SBN, tales como recreativas, de salud, atención y las sociales. Al trabajar estos aspectos en conjunto, buscamos favorecer la identificación con la institución y la mejora de la gestión.

En este sentido, las actividades contenidas en el plan buscan optimizar las condiciones laborales y permitir el desarrollo integral del personal, favoreciendo la integración, motivación y participación de todos los servidores.

La Unidad de Recursos Humanos, presenta este plan en estricta concordancia con las normativas gubernamentales y las de la SBN. El objetivo principal es asegurar el cumplimiento de los derechos y obligaciones del personal, y elevar los niveles de satisfacción respecto a las acciones de bienestar social. Esto es fundamental para contribuir al mantenimiento de un clima laboral óptimo.

Bajo este contexto, la elaboración del Plan de Bienestar ha sido diseñado, considerando los resultados de las encuestas aplicadas en los talleres o charlas realizados al personal que asistió a las diferentes actividades de bienestar, durante el año 2025.

Por otro lado, nuestro plan de trabajo, se sustenta en cuatro líneas de acción:

- a) Prevención de la salud laboral.
- b) Gestionar acciones administrativas ante EsSalud, MINSA u otros
- c) Generando integración por efemérides del calendario anual
- d) Fortalecer la cultura de servicio y compromiso

Ejes que contribuirán con el desarrollo de los trabajadores, priorizando entre otros factores, el rango etario de la población de la SBN que fluctúan entre los 22 a 60 años a más.

II. JUSTIFICACIÓN

a. Base legal

- ✓ 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° 0036-2025/SBN, que aprueba el “Plan Estratégico Institucional 2024-2030 Ampliado de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”
- ✓ Resolución N° 00111-2025/SBN, que aprueba el “Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2026 consistente con el PIA 2026”.
- ✓ Resolución N° 0084- 2024/SBN-GG, denominada “Disposiciones para la gestión de los planes institucionales de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN”.
- ✓ Resolución de Gerencia General N° 0086-2024/SBN-GG

b. Diagnóstico

Durante el periodo fiscal 2025, el desarrollo de las actividades del plan de bienestar alcanzó el 99% de cumplimiento.

Al cierre de diciembre, último mes del año 2025, la entidad cuenta con un total de 357 servidores bajo diversos regímenes laborales, como es CAS, CAP y practicantes.

Ahora bien, es conveniente identificar la población laboral de la SBN, la cual se detalla a continuación:

Modalidad de contrato	Hombres	Mujeres
Decreto Legislativo 728	36	46
Decreto Legislativo 1057	103	124
Modalidad formativa del Decreto Legislativo N° 1401	22	26
Sub total	161	196
Total	357	

Fuente: Control de asistencia

Distribución del personal por grupo etario

RANGO POR EDAD	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
60 años a más	17	17	34
50 a 59 años	25	40	65
40 a 49 años	45	31	76
30 a 39 años	62	44	106
20 a 29 años	47	29	76
Total	196	161	357

De acuerdo con la fuente de control y asistencia, el rango de edad del personal oscila entre los 22 a 60 años a más.

El grupo etario predominante es el de 30 a 39 años, seguido en orden de importancia por los grupos de 20 a 29 años de edad, 40 a 49 años, de 50 a 59 años, y finalmente el grupo de adultos mayores de 60 años a más



Como se puede, observar contamos con 196 mujeres que representa el 55% del total, y 161 hombres, equivalente al 45%.

Es necesario precisar que entre las actividades que generaron mayor interés y satisfacción en el personal de la Entidad es el de integración, seguido de deportes, que resaltó por el entusiasmo y motivación, en cuanto al concurso de fiestas patrias, los servidores demostraron su creatividad e integración en la elaboración de postres típicos, en compañía de sus familiares, como se evidencio en los videos que remitieron como parte de los requisitos solicitados para la actividad que culminó con la presentación y degustación por parte del jurado.

En este sentido, destacar la participación positiva de los servidores en las campañas de salud, prevención, salud visual y en la feria de alimentos saludables, también reconocer al talentoso grupo de servidores de canto, cuyas extraordinarias voces enriquecieron significativamente actividades importantes como el Día de la Madre, el Día del Padre y el aniversario institucional.

Las charlas diversas que se dieron de modo virtual contaron con una participación parcial de los trabajadores, ello debido a la carga laboral que enfrentan los diferentes equipos dentro de las unidades orgánicas, lo cual afecto la disponibilidad de tiempo para asistir a las sesiones.

Bajo este contexto, se procede a detallar los resultados de las actividades ejecutadas en el 2025

CUADRO N° 01- RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES EJECUTADAS POR TRIMESTRE - EJERCICIO FISCAL 2025

Trimestre	Meta Inicial Programada	Meta Ejecutada	% de Ejecución por meta
I	20	20	100
II	21	21	100
III	21	21	100
IV	20	19	95
Totales	82	81	99

Con el objetivo de fortalecer nuestras actividades, y promover el bienestar de nuestro personal, continuaremos desarrollando iniciativas durante el año 2026. Estas programaciones incluirán nuevas propuestas orientadas a este fin.

Asimismo, en términos de infraestructura, enfocaremos nuestros esfuerzos en coordinación con Seguridad y Salud en el Trabajo en mejorar los espacios y practicas institucionales para favorecer la integración en fechas conmemorativas. Esto irá de la mano con la



participación del personal, alineada con los valores de nuestra Entidad: ética, probidad, compromiso, neutralidad y transparencia.

Por otro lado, nuestras actividades se complementarán con activaciones, talleres, jornadas y otros eventos, los cuales contarán con servicios de alimentos o catering para los participantes de las programaciones establecidas.

Para la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, los trabajadores representan el activo central de la Entidad y son el elemento principal para alcanzar nuestros objetivos institucionales. Por este motivo, estamos comprometidos con la promoción y el desarrollo de nuestro personal, buscando siempre promover un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar de los servidores sea estas presenciales o mixtas.

III. **ALCANCE**

El plan de Trabajo de Bienestar Social 2026 está dirigido a todo el personal de la SBN:

- ✓ Decreto Legislativo N° 1057 (Contratación Administrativa de Servicios - CAS)
- ✓ Modalidad formativa del Decreto Legislativo N° 1401, comprende al personal que presta servicios en la modalidad formativa laboral practicantes preprofesionales y profesionales.
- ✓ Personal cuyos derechos se regulan por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

IV. **OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO**

a. **OBJETIVO DEL PLAN**

Objetivo general:

Fortalecer las condiciones de bienestar laboral a fin de contar con servidores motivados, integrados e identificados con la SBN mediante actividades que mejoren la calidad de vida laboral de sus integrantes.

Objetivos específicos:

Promover acciones preventivas y de asistencia con el propósito de mantener el buen estado de salud de los servicios.

Fortalecer el compromiso institucional y unidad al interior de la SBN.

b. **ACTIVIDADES Y/O TAREAS**

En el presente documento, se detallan las actividades estratégicas, las tareas asociadas y el número de acciones a desarrollar, las cuales se especifican a continuación:

**Cuadro N°02: Tareas programadas del Plan de Bienestar Social - 2026**

Actividad	Código	Tareas	Cantidad
Prevención de la salud laboral	A.1.1	a) Campaña de protección de la salud bucal: campaña de protección para prevenir enfermedades bucodentales	01
		b) Campaña cuidado de la salud ocular: prevenir posibles patologías oculares	01
		c) Charla Importancia de las habilidades blandas: Comunicarse de manera efectiva en todos los aspectos de la vida	01
		d) Feria de alimento saludable: Se fomenta hábitos de alimentación saludables entre los servidores y se promueve a los emprendedores.	03
		e) Campaña de vacunación: Se inmuniza al personal contra enfermedades prevenibles mediante la vacunación	03
		f) Pausas activas con el IPD: Ayuda al servidor a mejorar su salud y lo mantiene en actividad física.	09
		g) Charla planificación familiar: Decidir de manera responsable, el número de hijos y el momento en que se tendrá	01
		h) Chequeo preventivo con Es SALUD: Se realiza anualmente a favor del personal con la Clínica Larco de Miraflores.	01
		i) Charla prevención del cáncer en mujeres: Mejorar nuestro estilo de vida permite prevenir la aparición de cáncer.	01
		j) Charla prevención del suicidio: Prevenir, sensibilizar y concientizar sobre este tema.	01
		k) Campaña: presión arterial y perímetro abdominal, control de peso y talla, para determinar índice de masa corporal.	01
		l) Charla como fomentar la lectura desde la infancia: Orientada a fomentar la lectura en niños a una edad temprana.	01
Gestionar acciones administrativas ante EsSALUD, Minsa u otros	A.1.2	Monitoreo a servidores con problemas de salud u otros. Afiliación de servidores, y presentación de formularios para la convalidación de certificados médicos particulares, formulación y gestión de Solicitudes de Prestaciones Económicas de modo presencial y virtual.	04
Generando integración por efemérides del calendario anual	A.1.3	a) Campaña de masajes: Promoviendo el bienestar y salud física de los trabajadores.	01
		b) Día de la amistad: Oportunidad para intercambiar cartas de amistad.	01
		c) Mujer empoderada: Reconocimiento y la visibilidad de sus aportaciones.	01
		d) Charla Habilidades blandas esenciales para el desempeño de una secretaria: Las secretarías deben ser capaces de afrontar cambios y desafíos inesperados con serenidad.	01
		e) Servicio de animación socio cultural actividades institucionales: Estrategia de integración entre la Entidad y el personal.	04
		f) El papel de la madre trabajadora: Resaltar el rol de la madre trabajadora en la Entidad.	01
		g) Evento y actividades institucionales de la SBN: Gestionar y planear tareas y acciones relacionadas al aniversario institucional.	01
		h) El rol crucial del padre en la familia: Resaltar el rol del padre trabajador en la Entidad.	01
		i) Concurso por fiestas patrias: Promover la participación activa de los servidores, la SBN, reafirma su compromiso de fortalecer la identidad nacional.	01
		j) Reconocimiento por onomástico al personal: Homenaje que se rinde a los servidores de la SBN que cumplen años durante el año 2026	12
		k) Saludos por nacimiento: Envío de flyers de felicitación a los servidores por el nacimiento de sus hijos.	04
l) Unidad y confraternidad institucional: Servicio de coffee break para el personal de la SBN por actividad tradicional	01		



Actividad	Código	Tareas	Cantidad
		II) Concurso de villancicos navideños: Promover el espíritu de confraternidad en época navideña.	01
		m) Concurso de ambientación navideña: Se convoca al concurso navideño a todas las unidades de la SBN.	01
Fortalecer la cultura de servicio y compromiso	A.1.4	a) Apoyo emocional y acciones por fallecimiento de familiar directo: Dar soporte emocional al personal en duelo.	04
		b) Homenaje al servidor público: activaciones reforzando los valores institucionales y /o otros que contribuyan a la prevención de actos de corrupción.	01
		c) Depresión: causas síntomas y tratamiento	02
		d) Charla pilares de la salud familiar: importancia de la afectividad, el trato respetuoso y el tiempo dedicado a la familia.	01
		e) Taller de deporte: A través del deporte y la recreación, se crea espacios de diversión e integración.	02
		f) Charla: Promoviendo acciones de sensibilización sobre igualdad de género: Se busca que las y los participantes reflexionen en torno a lo "femenino" y lo "masculino".	02
		g) Comer sano: Se brinda consejos y orientación para Una alimentación saludable (entrega de fruta).	01
		h) Charla Masculinidades positivas y bienestar laboral: Incentivar un modelo de comportamiento masculino basado en la empatía, el respeto y la igualdad, entre el personal.	01
		i) Charla Importancia de la conciliación entre la vida laboral y familiar: Orientar a los servidores para equilibrar sus responsabilidades profesionales con sus obligaciones familiares y personales.	01
		j) Charla prevención de violencia de género: Fortalecer la capacidad, la participación y la coordinación con los servidores para prevenir la violencia.	01
		k) Charla: Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas: su difusión es importante, la igualdad tiene beneficios directos para los hombres, y las mujeres	01
		l) Sesiones de trabajo con personal del MIMPV y la SBN: Incorporar comportamientos equitativos de género que fortalezcan la igualdad de participación de hombres y mujeres en nuestra Entidad.	01
		II) Charla microagresiones basadas en género: Discriminación que se produce de manera habitual	01
		m) Difusión de normativa en licencias por maternidad y paternidad: Licencias, reguladas por normas de obligatorio cumplimiento, derechos laborales e irrenunciables de los servidores	02
		m) Difusión de Ley 30709 (Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres) (MTPE, SUNAFIL, MIMP): Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	1
		o) Dotación de uniformes: Requerimiento de uniformes institucionales para el personal del D.L 728	01
p) Taller de la risa: Dinámicas diversas que beneficiaran al personal de la SBN.	01		
Total			83

c) VINCULACIÓN DE OBJETIVOS DEL PT Y SUS ACTIVIDADES

El Plan de Trabajo de Bienestar Social de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales Periodo Anual 2026, se encuentra alineado al plan estratégico institucional, específicamente con:

1. Objetivo Estratégico Institucional (OEI) 04: Fortalecer la Gestión Institucional.



2. Acción Estratégica Institucional (AEI) 04.04: Capacidades fortalecidas de los servidores públicos de la SBN, según el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2030 Ampliado, aprobado mediante Resolución N° 0036-2025/SBN.
3. Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2026 consistente con el PIA 2026

Cuadro N° 03: Articulación del Plan de Trabajo de Bienestr Social 2026 - PEI y POI

Objetivo Estratégico		Acción Estratégica		Actividad POI Anual 2026	
OEI.04	"Fortalecer la Gestión Institucional"	AEI:04.04	"Capacidades fortalecidas del personal de la SBN"	URH.07	Ejecución de las acciones relacionadas con el proceso de bienestar social

d)VINCULACIÓN CON EL PEI Y POI

Ambos instrumentos de gestión han sido elaborados de manera participativa con las unidades de organización de la Entidad.

En este sentido, el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2026, establece las actividades operativas vinculadas al cumplimiento de los objetivos y acciones estratégicas institucionales aprobadas en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2030 Ampliado de la SBN.

V. INDICADOR

La Unidad de Recursos Humanos es la oficina encargada de administrar y ejecutar las actividades programadas en el Plan de Trabajo de Bienestar Social del presente ejercicio fiscal 2026.

CUADRO N°4: NOMBRE DEL INDICADOR

Objetivo del plan	Nombre del indicador	Método del calculo	Logro esperado
Ejecutar programaciones que permitan la atención integral de los/as servidores/as, propiciando actividades que articulen el equilibrio entre la vida laboral y familiar	% de acciones realizadas en el año 2026 del PBS	$\frac{\text{Número de Acciones ejecutadas del PBS}}{\text{Número de Acciones programadas el PBS}} \times 100\%$	100%

VI. RECURSOS/INSUMOS

a) Personal:

El equipo de Recursos Humanos mantiene como prioridad la organización de actividades de bienestar laboral en nuestra entidad. Para lograr este objetivo, contamos con la colaboración activa de la Unidad de Abastecimiento, Gerencia General- Comunicaciones y la Oficina de Tecnologías de la Información.



Es importante destacar que el fortalecimiento de los lazos de colaboración con instituciones públicas y privadas potencia la gestión de la SBN. Esto facilita la participación de nuestros servidores en eventos presenciales y virtuales, generando beneficios directos para todos los participantes.

Bienes, servicios y otros

Cuadro N° 05-Costo estimado anual por actividad

Objetivo del Plan	Actividades del Plan	Recursos /Insumos	Costo estimado anual S/
Fortalecer las condiciones de bienestar laboral a fin de contar con servidores motivados, integrados e identificados con la SBN mediante actividades que mejoren la calidad de vida laboral de sus integrantes.	A.1.1 Prevención de la salud laboral	Promover la salud integral del servidor a través de actividades conjuntas con centros asistenciales de EsSALUD.	81.00
	A.1.2 (Asistir al trabajador y gestionar acciones administrativas ante EsSalud)	- -----	00.00
	A.1.3 (Generar Integración por efemérides del calendario anual)	Este eje estratégico, contiene 14 actividades, de las cuales 13 de ellas requieren presupuesto, por ser celebraciones tradicionales.	7,217.00
	A.1.4 (Fortalecer la cultura de servicio y compromiso)	En esta etapa contamos con 17 actividades, de las cuales 06 necesitan ser subvencionadas, cuyo propósito, es mantener y mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo integral de los, servidores públicos	Uniforme 217,060.24 Otras tareas 8,620.00
TOTAL			232,918.24

VII. PRESUPUESTO

Tomando en consideración los resultados del ejercicio anterior, se confirma la importancia de realizar actividades de bienestar. No obstante, para atender de manera efectiva las necesidades identificadas de nuestros servidores, es indispensable contar con la asignación del presupuesto correspondiente.

Asimismo, es posible ejecutar actividades adicionales o modificar las fechas de las ya programadas, siempre que dichas acciones respondan a las necesidades de la Entidad y a la disponibilidad de recursos financieros. Cualquier ajuste de este tipo requerirá del sustento técnico y la autorización previa de la unidad orgánica competente.

Por otro lado, invertir y desarrollar políticas de estímulo y bienestar, dentro de las posibilidades presupuestales de la SBN, permitirá contar con servidores más motivados y fortalecerá el vínculo entre la entidad y el personal. Estas acciones se encuentran alineadas con lo establecido en el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS), de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, aprobado mediante Resolución N° 0086-2024/SBN-GG.

**PERÚ**Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento**CUADRO N° 06-PRESUPUESTO ANUAL DEL UNIFORME INSTITUCIONAL PARA EL PERSONAL DEL D.L 728**

Partida de gasto	Descripción del gasto	Recursos/Insumos	Presupuesto estimado en soles
2.1. 2 1. 1 1	Uniforme personal administrativo	Dinero destinado para la confección de uniformes	217,060.24
TOTAL			217,060.24

CUADRO N° 07- PRESUPUESTO PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL -2025

CLASIFICADOR	DETALLE	PLAN DE BIENESTAR
2.1. 2 1. 1 1	Uniforme personal administrativo	217,060.24
2.3. 1 1. 1 1	Alimento y bebidas para consumo humano	101.00
2.3.1991.4	Símbolos, distintivos y condecoraciones	657.00
2.3.27.9.1	Organización y conducción de eventos deportivos	8,000.00
2.3. 2 7.10 1	SEMINARIOS, TALLERES Y SIMILARES ORGANIZADOS POR LA INSTITUCION	1,100.00
2.3. 2 7.11 5	SERVICIOS DE ALIMENTACION DE CONSUMO HUMANO	6,000.00
TOTAL		232,918.24

VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realizarán dos seguimientos semestrales a este Plan mediante la presentación de informes de actividades cada seis meses. El objetivo es verificar la ejecución de las tareas, determinar el porcentaje parcial de cumplimiento y evidenciar el grado de avance de las acciones programadas para el periodo 2026.

La Jefatura del Equipo de Recursos Humanos será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan, así como de reportar su cumplimiento a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

IX. Anexo N° 01

- PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE TRABAJO DE BIENESTAR SOCIAL – 2026 (ANEXO N°01)

PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE TRABAJO DE BIENESTAR SOCIAL 2026 (ANEXO N° 01)

OBJETIVO 01	Fortalecer las condiciones de bienestar laboral a fin de contar con servidores motivados, integrados e identificados con la SBN mediante actividades que mejoren la calidad de vida laboral de sus integrantes																
CÓDIGO	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	META PROGRAMADA	COSTO ESTIMADO	RESPONSABLE
A.1.1	Prevención de la salud laboral																
	a) Campaña de protección de la salud bucal: campaña de protección para prevenir enfermedades bucodentales	Acciones				1									1	20.00	URH
	b) Campaña cuidado de la salud ocular: prevenir posibles patologías oculares	Acciones										1			1	20.00	URH
	c) Charla importancia de las habilidades blandas: Comunicarse de manera efectiva en todos los aspectos de la vida	Acciones			1										1	0.00	URH
	d) Feria de alimento saludable: Se fomenta hábitos de alimentación saludables entre los servidores y se promueve a los emprendedores	Acciones		1					1			1			3	0.00	URH
	e) Campaña de vacunación: Se inmuniza al personal contra enfermedades prevenibles mediante la vacunación.	Acciones					1	1					1		3	11.00	URH
	f) Pausas activas con el IPD: Ayuda al servidor a mejorar su salud y lo mantiene en actividad física	Acciones			1	1	1	1	1	1	1	1	1		9	10.00	URH
	g) Charla planificación familiar: Decidir de manera responsable, el número de hijos y el momento en que se tendrá	Acciones					1								1	0.00	URH
	h) Chequeo preventivo con Es SALUD: Se realiza anualmente a favor del personal con la Clínica Larco de Miraflores.	Acciones				1									1	0.00	URH
	i) Charla prevención del cáncer en mujeres: Mejorar nuestro estilo de vida permite prevenir la aparición de cáncer	Acciones					1								1	0.00	URH
	j) Charla prevención del suicidio: Prevenir, sensibilizar y concientizar sobre este tema	Acciones								1					1	0.00	URH
	k) Campaña: presión arterial y perímetro abdominal, control de peso, talla, para determinar índice de masa corporal	Acciones									1				1	20.00	URH
	l) Charla como fomentar la lectura desde la infancia: Orientada a fomentar la lectura en niños a una edad temprana.	Acciones								1					1	0.00	URH
A.1.2	Gestionar acciones administrativas ante EsSalud, MINSA u otros																
	Monitoreo a servidores con problemas de salud u otros. Afiliación de servidores, y presentación de formularios para la convalidación de certificados médicos particulares, formulación y gestión de Solicitudes de Prestaciones Económicas de modo presencial y virtual.	Acciones			1			1						1	4	0.00	URH
A.1.3	Generando integración por efemerides del calendario anual																
	a) Campaña de masajes: Promoviendo el bienestar y salud física de los trabajadores	Acciones		1											1	0.00	URH

b) Día de la amistad: Oportunidad para intercambiar cartas de amistad .	Acciones		1											1	1000.00	URH
c) Mujer empoderada: Reconocimiento y la visibilidad de sus aportaciones.	Acciones			1										1	1000.00	URH
d) Charla Habilidades blandas para el desempeño de una secretaria: Las secretarías deben ser capaces de afrontar cambios y desafíos inesperados con serenidad.	Acciones					1								1	200.00	URH
e) Servicio de animación socio cultural actividades institucionales: Estrategia de integración entre la Entidad y el personal.	Acciones		1	1		1	1							4	200.00	URH
f) El papel de la madre trabajadora : Resaltar el rol de la madre trabajadora en la Entidad	Acciones						1							1	1,000.00	URH
g) Evento y actividades institucionales de la SBN: Gestionar , planear y ejecutar acciones relacionadas al aniversario institucional.	Acciones							1						1	200.00	URH
h) El rol crucial del padre en la familia: Resaltar el rol del padre trabajador en la Entidad.	Acciones							1						1	1,000.00	URH
i) Concurso por fiestas patrias: Promover la participación activa de los servidores, en acciones que reafirmen su compromiso de fortalecer la identidad nacional	Acciones								1					1	200.00	URH
j) Reconocimiento por onomástico al personal: Homenaje a los servidores de la SBN que cumplen años durante el año 2026	Acciones	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1,000.00	URH
k) Saludos por nacimiento: Envío de flyers de felicitación a los servidores por el nacimiento de sus hijos.	Acciones			1				1					1	4	0.00	URH
l) Unidad y confraternidad institucional: Servicio de coffee break para el personal de la SBN por actividad tradicional	Acciones												1	1	1,000.00	URH
ll) Concurso de villancicos navideños: Promover el espíritu de confraternidad en época navideña.	Acciones												1	1	200.00	URH
m) Concurso de ambientación navideña: Se convoca al concurso navideño a todas las unidades de la SBN.	Acciones												1	1	257.00	URH

A.1.4 Fortalecer la cultura de servicio y compromiso

a) Soporte emocional y acciones por fallecimiento de familiar directo: Dar soporte emocional al personal en duelo	Acciones			1			1			1			1	4	0.00	URH
b) Homenaje al servidor público: activaciones reforzando los valores institucionales y /o otros que contribuyan a la prevención de actos de corrupción	Acciones						1							1	200.00	URH
c) Depresión : causas síntomas y tratamiento	Acciones								1	1				2	0.00	URH
d) Charla pilares de la salud familiar: importancia de la afectividad, el trato respetuoso y el tiempo dedicado a la familia.	Acciones								1					1	0.00	URH
e) Taller de deporte: A través del deporte y la recreación, se crea espacios de diversión e integración.	Acciones						1			1				2	8,000.00	URH
f) Charla Promoviendo acciones de sensibilización sobre igualdad de género: Se busca que las y los participantes reflexionen en torno a lo "femenino" y lo "masculino".	Acciones			1							1			2	0.00	URH

g) Comer sano: Se brinda consejos y orientación para una alimentación saludable (entrega de fruta).	Acciones							1						1	200.00	URH
h) Charla Masculinidades positivas y bienestar laboral: Incentivar un modelo de comportamiento masculino basado en la empatía, el respeto y la igualdad, entre el personal.	Acciones				1									1	0.00	URH
i) Charla Importancia de la conciliación entre la vida laboral y familiar: Orientar a los servidores para equilibrar sus responsabilidades profesionales con sus obligaciones familiares y personales.	Acciones									1				1	0.00	URH
j) Charla prevención de violencia de género: Fortalecer la capacidad, la participación y la coordinación con los servidores para prevenir la violencia	Acciones									1				1	0.00	URH
k) Charla: Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas: su difusión es importante, la igualdad tiene beneficios directos para los hombres, y las mujeres	Acciones							1						1	0.00	URH
l) Sesiones de trabajo con personal del MIMPV y la SBN: Incorporar comportamientos equitativos de género que fortalezcan la igualdad de participación de hombres y mujeres en nuestra Entidad.	Acciones									1				1	20.00	URH
ll) Charla microagresiones basadas en género: Discriminación que se produce de manera habitual	Acciones											1		1	0.00	URH
m) Difusión de normativa en licencias por maternidad y paternidad: Licencias, reguladas por normas de obligatorio cumplimiento, derechos laborales e irrenunciables de los servidores	Acciones							1		1				2	0.00	URH
n) Difusión de Ley 30709 (Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres) (MTPE, SUNAFIL, MIMP): Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Acciones											1		1	0.00	URH
o) Dotación de uniformes: Requerimiento de uniformes institucionales para el personal del D.L 728	Acciones		1											1	217,060.24	URH
p) Taller de la risa: Dinámicas diversas que beneficiaran al personal de la SBN	Acciones				1									1	100.00	URH
TOTAL		1	6	9	7	8	10	6	7	9	8	5	7	83	232,918.24	