



**SOCIEDAD DE
BENEFICENCIA
CUTERVO**
¡Apoyo social para todos!

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL – PEI –

2026



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2026-2028

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CUTERVO

"Hacia una Gestión Moderna, Sostenible y de Vanguardia"

1. INTRODUCCIÓN

La Sociedad de Beneficencia de Cutervo (SBC) se encuentra en un proceso de transformación profunda. El presente Plan Estratégico Institucional (PEI) 2026-2028 no es solo un documento de cumplimiento normativo; es nuestra hoja de ruta para alcanzar la Categoría B y consolidarnos como el referente de protección social en la región Cajamarca.

Este plan equilibra nuestra esencia humanitaria con una gestión gerencial eficiente, enfocada en la autosuficiencia financiera y la excelencia en el servicio.

1.1. NATURALEZA JURÍDICA Y CLASIFICACIÓN INSTITUCIONAL:

La Sociedad de Beneficencia de Cutervo es una persona jurídica de derecho público interno de ámbito local provincial. Goza de plena autonomía administrativa, económica y financiera para el cumplimiento de sus fines, rigiéndose bajo los lineamientos del Decreto Legislativo N° 1411, su Reglamento y las normas modificatorias que regulan la modernización de las Sociedades de Beneficencia.

De acuerdo con la Resolución Ministerial N° 015-2025-MIMP, que aprueba la actualización de la clasificación de las Sociedades de Beneficencia a nivel nacional, la institución se encuentra categorizada como una Sociedad de Beneficencia de Tipo "C".

Esta condición legal ratifica nuestra facultad para gestionar directamente unidades de negocio y administrar nuestro patrimonio inmobiliario, destinando los recursos directamente recaudados (RDR) a la sostenibilidad de los servicios de protección social y al fortalecimiento de la infraestructura institucional en beneficio de las poblaciones vulnerables de la provincia de Cutervo.

1.2. OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL PEI

El presente Plan Estratégico Institucional (PEI) se constituye como el instrumento de gestión de máximo nivel, orientado a determinar las acciones estratégicas y metas operativas de la SBC. Su propósito es articular los recursos institucionales para garantizar servicios de protección social de alta calidad, con un enfoque prioritario en niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y ciudadanos con problemas de salud mental en situación de vulnerabilidad.

1.3. FINALIDAD INSTITUCIONAL

La Sociedad de Beneficencia de Cutervo tiene como finalidad primordial la prestación de servicios de protección social de interés público. Actúa de manera complementaria y subsidiaria a los servicios del Estado, dirigiendo sus esfuerzos a poblaciones en situación de riesgo, pobreza o exclusión, bajo los enfoques transversales de derechos humanos, equidad de género, interculturalidad y ciclo de vida.

1.4. ÁMBITO DE JURISDICCIÓN Y DOMICILIO LEGAL

La SBC ejerce sus funciones y competencias dentro de la demarcación territorial de la Provincia de Cutervo. Para efectos legales, fija su domicilio en el Jr. Comercio N° 452 y para asuntos administrativos, comerciales y sociales tiene como local principal en Av. El Descanso S/N en el distrito y provincia de Cutervo, departamento de Cajamarca. La institución utiliza las siglas "SBC" para su identificación oficial, reservándose la facultad de variar su domicilio según las necesidades operativas y estratégicas de la gestión.

1.5. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO Y MARCO LEGAL

El funcionamiento de la Sociedad de Beneficencia de Cutervo se rige por un modelo de gestión mixto que garantiza eficiencia y transparencia:

Naturaleza Especial: Conforme al Decreto Legislativo N° 1411 y su Reglamento, la SBC no se constituye como una entidad pública, pero se sujeta rigurosamente a los sistemas administrativos de Defensa Judicial del Estado, Control (Contraloría) y Contabilidad. Asimismo, la disposición

de sus bienes inmuebles se rige por las normas de bienes estatales, aplicando de forma subsidiaria el Código Civil y la Ley General de Sociedades.

Régimen Comercial Privado: Las unidades de negocio y actividades comerciales destinadas a la generación de recursos propios (alquileres, servicios funerarios y otros) se rigen exclusivamente por el Código Civil y las normas del sector privado, dotando a la institución de la agilidad comercial necesaria para su sostenibilidad financiera.

Rectoría y Supervisión: El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) actúa como ente rector, emitiendo los lineamientos sobre buenas prácticas de gestión, integridad, transparencia, lucha contra la corrupción y gestión de recursos humanos, asegurando los más altos estándares de gobernanza institucional.

2. DE LAS FUNCIONES GENERALES Y BASE LEGAL

2.1. FUNCIONES INSTITUCIONALES

La Sociedad de Beneficencia de Cutervo ejerce sus funciones en el marco del Artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1411, orientando su capacidad operativa a las siguientes atribuciones:

a) Gestión de Servicios Social y Comercial: Formular, aprobar, dirigir, supervisar y evaluar los servicios de protección social y las actividades comerciales de la institución, asegurando su alineación con la finalidad social y la normativa del ente rector.

b) Administración Patrimonial: Administrar con transparencia y eficiencia sus bienes actuales y aquellos adquiridos por legados, herencias vacantes, donaciones o cualquier modalidad legal.

c) Alianzas Estratégicas: Celebrar convenios y contratos con entidades públicas y privadas, nacionales o extranjeras, para optimizar la rentabilidad de sus activos y desarrollar proyectos que generen ingresos destinados a la ayuda social.

d) Ejecución de Proyectos de Impacto: Formular y ejecutar proyectos vinculados directamente a la protección de poblaciones vulnerables, conforme al marco legal vigente.

e) Concertación Comunitaria: Promover la coordinación activa con la comunidad organizada de Cutervo en el desarrollo de intervenciones sociales.

f) Articulación Intergubernamental: Proponer a los diferentes niveles de gobierno proyectos de inversión y servicios de protección social a favor de la población objetivo de la provincia.

g) Gestión de Infraestructura y Unidades de Negocio: Construir, acondicionar, conservar y administrar centros de atención, comedores, cementerios, locales funerarios y demás inmuebles de propiedad de la **SBC**.

h) Actividades de Suerte y Azar: Organizar juegos de lotería y similares, directamente o mediante contratos asociativos con terceros, para el financiamiento de sus fines sociales.

2.2. BASE LEGAL

Se presenta el marco normativo vigente que rige la actuación de la **SBC**, considerando las últimas actualizaciones al 2026:

Normativa Matriz y Modificadorias:

- **Decreto Legislativo N° 1411:** Decreto Legislativo que regula la Naturaleza Jurídica, Funciones, Estructura Orgánica y otras actividades de las Sociedades de Beneficencia.
- **Decreto de Urgencia N° 009-2020:** Modifica el D.L. N° 1411 para optimizar la gestión de las Beneficencias.
- **Ley N° 31743:** Ley que fortalece la autonomía y modifica el Decreto Legislativo N° 1411.

Normativa de Clasificación y Gestión:

- **Resolución Ministerial N° 015-2025-MIMP:** Aprueba la actualización de la clasificación de las Sociedades de Beneficencia (Categoría C para Cutervo).
- **Resolución Ministerial N° 185-2021-MIMP:** Lineamientos para la implementación de Buenas Prácticas de Gestión de las Sociedades de Beneficencia.
- **Resolución Ministerial N° 128-2019-MIMP:** Lineamientos para la designación y remoción de los miembros del Directorio y Gerente General.
- **Resolución Ministerial N° 075-2020-MIMP:** Montos máximos de pago y número de dietas de los miembros del Directorio.

Normativa Sustantiva y Especializada:

- **Código Civil (D.L. N° 295):** Aplicable para las actividades comerciales, contratos y regímenes de propiedad.
- **Ley General de Sociedades (Ley N° 26887):** De aplicación subsidiaria para la gestión institucional.
- **Ley de la Persona Adulta Mayor (Ley N° 30490).**
- **D.L. N° 1297:** Protección de niñas, niños y adolescentes sin cuidados parentales o en riesgo de perderlos.
- **Ley N° 30364:** Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (TUO vigente).
- **Ley N° 28236:** Ley que crea los Hogares de Refugio Temporal.

3. DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA Y FUNCIONES

1. ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN

- 1.1. El Directorio.
- 1.2. Presidencia del Directorio.

2. ÓRGANO DE DIRECCIÓN (EJECUTIVO)

2.1. Gerencia General.

2.2. Unidades Dependientes:

- Unidad de Imagen Institucional.
- Asistente Administrativo.

3. ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN INTERNA (APOYO)

1.1. Subgerencia de Administración.

1.1.1. Oficina de Tesorería.

1.1.2. Oficina de Talento Humano.

1.1.3. Oficina de Contabilidad.

2. ÓRGANOS DE LÍNEA

2.1. Subgerencia de Servicios de Protección Social.

2.1.1. Asistente Social.

2.2. Subgerencia de Gestión de Negocios.

2.2.1. Unidad de Cementerio.

4. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA SBC (EJERCICIO 2026)

4.1. ASPECTOS GENERALES Y SERVICIOS PÚBLICOS

La Sociedad de Beneficencia de Cutervo (SBC) cumple un rol protector mediante servicios diferenciados para poblaciones en riesgo. Al cierre del diagnóstico base (Diciembre 2025), la capacidad operativa proyectada para los centros asistenciales en el **ejercicio 2026** es la siguiente:

Nº	Centro Asistencial / Programa	Beneficiarios 2026	Capacidad Instalada
1	Comedor Social “Lirios de la Paz”	46	60
2	Comedor Social “Fray Juan Ramírez”	10	33
3	P.C.A. “Hilos de Esperanza”	60	60
TOTAL	Población	116	153

4.2. GESTIÓN DE UNIDADES DE NEGOCIO (Centros Productivos)

Para el financiamiento autónomo de la asistencia social, la SBC gestiona las siguientes unidades generadoras de Recursos Directamente Recaudados (RDR):

- Administración de Inmuebles: Arrendamiento de bienes inmuebles y proyectos de optimización de uso de propiedad para maximizar la captación de recursos.
- Servicios Funerarios y Cementerios: Cesión de derechos para inhumaciones en diversas modalidades y servicios funerarios complementarios en el Cementerio “Todos los Santos”.

4.3. SITUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

La Sociedad de Beneficencia de Cutervo ha cumplido con la actualización de sus pilares normativos, alineándolos a las exigencias de modernización del Estado y las directivas específicas del ente rector:

Reglamento de Organización y Funciones (ROF): Documento vigente que define la estructura orgánica y las funciones generales de las unidades hasta el tercer nivel funcional.

Manual de Perfil de Puestos (MPP): (Actualizado) La institución ha superado el antiguo MOF, contando ahora con un MPP que describe con precisión los perfiles, requisitos y competencias de cada puesto, garantizando una selección y evaluación de personal basada en el mérito.

Cuadro para Asignación de Personal (CAP): (Vigente y Actualizado)

La SBC cuenta con un CAP formal que define los cargos necesarios para su funcionamiento, permitiendo una gestión ordenada del talento humano.

Reglamento Interno de Trabajo (RIT): Instrumento que regula las relaciones laborales, deberes y derechos de los colaboradores.

4.4. RECURSOS HUMANOS Y ESTRUCTURA LABORAL

A pesar de contar con instrumentos actualizados como el **CAP** y el **MPP**, la estructura mínima de personal (concentrada mayoritariamente en una sola persona para las áreas administrativa y gerencial) limita las actividades de socialización interna.

Es un objetivo estratégico de este PEI fortalecer las capacidades del **Directorio** en el conocimiento del **D.L. 1411** y asegurar que los nuevos colaboradores, especialmente en las plazas de confianza proyectadas, se integren plenamente bajo el marco de funciones definido en el MPP.

Personal con Vinculación Laboral (Proyección 2026)

Nº	Unidad Orgánica	D.L. 728	Confianza	Total
1	Presidencia y Directorio	0	5	5
2	Gerencia General	0	1	1
3	Sub Gerencia de Administración	1	0	1
4	Subgerencia de Gestión de Negocios	0	0	0
5	Subgerencia de Promoción y Desarrollo Social	0	0	0
TOTAL GENERAL		1	6	7

4.5. ANÁLISIS FINANCIERO Y PRESUPUESTAL

La Sociedad de Beneficencia de Cutervo mantiene un modelo de autosostenibilidad financiera estricta, donde el 100% de sus operaciones se financian mediante Recursos Directamente Recaudados (RDR).

4.5.1. Dinámica de Ingresos y Recaudación

Se registra una tendencia de crecimiento sostenido en la recaudación desde el año 2023. Este incremento es el resultado directo de una gestión eficiente en las unidades de negocio

(Cementerio e Inmuebles), permitiendo que la institución cuente con mayor liquidez para reinvertir en sus fines misionales.

4.5.2. Evolución del Gasto y Priorización de la Inversión

Si bien los gastos corrientes (remuneraciones y servicios básicos) representan una parte importante del presupuesto, la gestión actual ha logrado romper la inercia del gasto operativo puro, priorizando la inversión estratégica en los siguientes ejes:

Inversión en Impacto Social: Se ha incrementado sustancialmente el presupuesto destinado al área social. Esto se refleja directamente en el aumento del padrón de beneficiarios y en la mejora de la calidad nutricional, pasando de una logística de entrega básica a una de mayor frecuencia y volumen de canastas para el programa "Hilos de Esperanza".

Modernización de Infraestructura Social: La SBC ha invertido en la construcción y acondicionamiento integral de los ambientes de los comedores sociales. El objetivo es que los beneficiarios cuenten con espacios modernos, dignos y seguros que cumplan con estándares técnicos de habitabilidad.

Inversión en Activos de Retorno (Unidades de Negocio):

Cementerio: Se mantiene una inversión constante en la construcción de nuevos pabellones de nichos y osarios, asegurando la disponibilidad de stock para la demanda local y garantizando el flujo de caja futuro.

Inmuebles para Arrendamiento: Se ha iniciado un proceso de puesta en valor de los locales de propiedad de la SBC. La inversión en modernizar estas fachadas e interiores busca atraer mejores arrendatarios y optimizar el precio de mercado de los alquileres, incrementando así la rentabilidad patrimonial.

4.6. MATRIZ DE PROBLEMAS IDENTIFICADOS

Se han priorizado los siguientes nudos críticos para ser resueltos en el periodo del PEI:

- Inestabilidad Normativa y de Gestión: Injerencia política en el Directorio, alta rotación de autoridades y carencia de una norma propia para Beneficencias.
- Brecha de Personal Especializado: Falta de nutricionista para comedores, personal para manejo de TI/Página Web y especialistas en estudios socioeconómicos.
- Deficiencia Salarial y Motivacional: Remuneraciones bajas respecto al mercado local y escasa capacitación para colaboradores.
- Atraso Tecnológico: Carencia de sistemas ERP (contabilidad, inventarios, trámite documentario) y falta de una cartera de proyectos de inversión definida.

5. FASE PROSPECTIVA Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO MISIÓN INSTITUCIONAL

5.1. MISIÓN INSTITUCIONAL

"Somos una institución de asistencia social en la provincia de Cutervo, dedicada a brindar servicios integrales de protección y apoyo a poblaciones en situación de vulnerabilidad. Gestionamos con transparencia y eficiencia programas sociales y unidades de negocio, orientados a mejorar la calidad de vida de nuestros beneficiarios y garantizar la dignidad humana a través de una administración responsable y con vocación de servicio."

5.2. VISIÓN ESTRATÉGICA

"Para el año 2030, ser una Sociedad de Beneficencia de Categoría B, reconocida como una institución moderna, innovadora y referente en la región Cajamarca. Aspiramos a la autosuficiencia financiera mediante el crecimiento sólido de nuestras unidades de negocio y una gestión administrativa digitalizada, garantizando servicios sociales sostenibles, de

alta calidad y con infraestructura de vanguardia que responda a las necesidades cambiantes de nuestra comunidad."

5.3. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Los principios de la SBC se alinean con la modernización de la gestión pública:

Eficacia Gerencial: Orientación al cumplimiento de metas físicas (nichos, canastas, atenciones) con el uso óptimo de recursos propios.

Transparencia Activa: Claridad absoluta en el origen y destino de los Recursos Directamente Recaudados (RDR).

Integridad y Ética: Actuación institucional basada en la probidad, rechazando cualquier forma de corrupción o injerencia política.

Subsidiariedad: Actuar donde el Estado no llega, complementando los servicios de protección social con agilidad y cercanía.

Sostenibilidad: Capacidad de generar ingresos hoy para asegurar la ayuda social de mañana.

5.4. VALORES INSTITUCIONALES

Dignidad: Reconocimiento del valor intrínseco de cada beneficiario en nuestros servicios.

Innovación: Apertura al cambio tecnológico y digitalización de procesos administrativos.

Compromiso Social: Decisión y motivación constante para servir a los grupos más vulnerables de Cutervo.

Responsabilidad: Cumplimiento riguroso de las funciones asignadas en el MPP y las metas del POI.

Solidaridad: Acción humanitaria inmediata ante situaciones de riesgo social o físico.

5.5. ANÁLISIS DE TENDENCIAS Y ENFOQUE ESTRATÉGICO

5.5.1. Alineamiento con los ODS 2030

La visión de la SBC al 2030 está intrínsecamente ligada a la Agenda Global:

ODS 1 (Fin de la Pobreza) y ODS 2 (Hambre Cero): Ejecutado a través de la modernización de los comedores "Lirios de la Paz" y "Fray Juan Ramirez", y la regularidad mensual de "Hilos de Esperanza".

ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico): Mediante la profesionalización del personal bajo el régimen del D.L. 728 y la gestión eficiente de inmuebles.

ODS 11 (Ciudades Sostenibles): A través de la administración moderna y saneada del Cementerio "Todos los Santos".

5.5.2. El Salto a la Categoría B: El Gran Objetivo

El diagnóstico de 2025 identifica que para pasar de la **Categoría C** (R.M. 015-2025-MIMP) a la **Categoría B**, la SBC debe:

- Incrementar el número de beneficiarios directos.
- Diversificar y aumentar la recaudación de RDR (Nuevos nichos y alquileres modernos).
- Implementar sistemas de gestión administrativa digitalizada (Cero papel y procesos en tiempo real).

5.6. ANÁLISIS FODA ESTRATÉGICO

FORTALEZAS	DEBILIDADES
• Gestión con visión de MBA centrada en inversión.	• Estructura de personal insuficiente para el crecimiento.
• Incremento de RDR y mejora de imagen.	• Falta de especialistas en nutrición y TI.
• Instrumentos de gestión actualizados (CAP/MPP).	• Procesos administrativos aún manuales.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
• Saneamiento físico-legal de predios estratégicos.	• Inestabilidad por cambios frecuentes en el Directorio.
• Demanda insatisfecha de nichos y locales comerciales.	• Conflictos legales sobre la propiedad del Coliseo.
• Apoyo técnico de la Municipalidad (Catastro).	• Alta rotación de personal externo.

5.7. ENFOQUE DE DESARROLLO: EXPANSIÓN DE CAPACIDADES

Bajo el enfoque de Amartya Sen, la SBC no solo busca el asistencialismo (dar alimento), sino la expansión de capacidades.

Dignificación: Espacios modernos que elevan el autoestima del beneficiario.

Autonomía: Brindar herramientas para que los beneficiarios, dentro de sus posibilidades, se conviertan en agentes de cambio en su entorno.

Bienestar Común: Priorizar la inversión en activos (nichos/inmuebles) para asegurar que el apoyo social nunca se detenga.

6. EJES ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS (OEI) 2026-2028

OEI 01: BIENESTAR SOCIAL E INCLUSIÓN POBLACIONAL

Objetivo General: Fortalecer la atención integral de personas en situación de vulnerabilidad (adultos mayores, niños, personas con discapacidad), garantizando servicios sociales oportunos, de calidad y con enfoque humanitario.

Alcance: Comedores sociales, entrega de canastas y soporte nutricional.

OEI 02: SOSTENIBILIDAD FINANCIERA Y GESTIÓN DE ACTIVOS

Objetivo General: Maximizar la recaudación de Recursos Directamente Recaudados (RDR) mediante la optimización de las unidades de negocio, la puesta en valor del patrimonio inmobiliario y la expansión de los servicios funerarios.

Alcance: Venta y construcción de nichos, arrendamiento de inmuebles y saneamiento físico-legal.

OEI 03: MODERNIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Objetivo General: Transformar la gestión administrativa de la SBC mediante la digitalización de procesos, la actualización normativa y el fortalecimiento del talento humano para alcanzar estándares de Categoría B.

Alcance: Instrumentos de gestión, personal de confianza y sistemas de TI.

7. MATRIZ DE INDICADORES DE GESTIÓN (EVALUACIÓN TÉCNICA)

Esta matriz detalla las metas operativas para tu primer año de gestión (2026) y la meta acumulada al cierre del periodo estratégico.

OEI	Acciones Estratégicas Institucionales (AEI)	Indicador de Desempeño	Meta 2026 (Año 1)	Meta 2028 (Cierre PEI)
01 (SOCIAL)	AEI 1.1. Gestión del Servicio de Apoyo Alimentario (Comedores Lirios de la Paz y Fray Juan).	N° de raciones diarias servidas con balance nutricional.	14,400 raciones	46,800 raciones
	AEI 1.2. Fortalecimiento del programa "Hilos de Esperanza".	N° de canastas entregadas mensualmente.	720 canastas	2880 canastas
	AEI 1.3. Intervención Integral de Salud y Prevención Nutricional	N° de campañas de salud multisectoriales	10 campañas	50 campañas
	AEI 1.4. Desarrollo de Capacidades y Gestión de Donaciones Humanitarias	N° de talleres y jornadas de entrega de donativos.	35 talleres y/o jornadas de donación	120 talleres y/o jornadas de donación

02 (COMERCIAL)	AEI 2.1. Construcción y mantenimiento de infraestructura funeraria.	N° de nuevos nichos y osarios construidos anualmente.	100 nichos y osarios	300 nichos y osarios
	AEI 2.2. Optimización de la atención y comercialización de servicios funerarios.	Tiempo promedio de respuesta y atención administrativa (en horas hábiles).	1 hora	30 minutos
	AEI 2.3. Administración y Saneamiento de Bienes Inmuebles.	N° de predios con saneamiento físico-legal culminado (incluye litigios).	01 predio	04 predios
	AEI 2.4. Optimización del Arrendamiento de Inmuebles.	N° de contratos de alquiler vigentes con locales modernizados.	08 locales	08 locales
03 (ADMIN.)	AEI 3.1. Fortalecimiento de capacidades del personal.	N° de talleres de capacitación técnica recibidos.	06	30
	AEI 3.2. Fortalecimiento del Cuadro de Personal (CAP/MPP).	N° de plazas de confianza adicionales creadas y ocupadas.	01 plaza	03 plazas
	AEI 3.3. Alianzas y Convenios para Soporte Material/Humano	N° de convenios con aportes vigentes.	02 convenios	08 convenios
	AEI 3.4. Implementación de Escala Remunerativa Dignificante.	% de avance en la aplicación de la nueva escala.	Estudio y Aprobación	100% aplicada
	AEI 3.5. Implementación del Sistema de Gestión Documental Colaborativa en la Nube	% de documentos administrativos gestionados en entorno digital (Google Drive).	30%	100%

8. ANÁLISIS DE RIESGOS ESTRATÉGICOS (MBA View)

1. **Riesgo Legal:** La demora en los procesos con la Procuraduría por el predio del Coliseo.

Mitigación: Establecer hitos mensuales de seguimiento con el asesor legal externo.

2. **Riesgo Financiero:** Dependencia excesiva de convenios municipales para personal.

Mitigación: Fortalecer la construcción de nichos preferenciales para generar caja propia que permita contratar personal locador propio en áreas críticas.

3. **Riesgo de Infraestructura:** Deterioro de bloques antiguos del cementerio.

Mitigación: Programa intensivo de construcción de osarios para reubicación y liberación de espacios.

9. PROGRAMA DE INVERSIONES ESTRATÉGICAS

El presupuesto proyectado para el periodo del PEI se distribuye de manera estratégica para garantizar que la generación de recursos propios sea suficiente para cubrir la expansión de los servicios sociales y la modernización administrativa.

OEI	Enfoque Estratégico	Presupuesto Aproximado	% Participación
OEI N° 01	Social: Implementación de sistemas de protección y programas de óptima calidad.	S/ 204,576.12	28%
OEI N° 02	Comercial: Generación de RDR y optimización de unidades de negocio (Nichos/Inmuebles).	S/ 281,204.60	39%
OEI N° 03	Administrativo: Modernización organizacional, digitalización y talento humano calificado.	S/ 234,274.88	33%
TOTAL	Presupuesto Institucional Proyectado	S/ 720,055.60	100%

Análisis de Gestión: El 39% de la inversión se concentra en el **Eje Comercial**, lo que garantiza que la SBC sea **autosostenible**. Esta inversión no es un gasto, sino el capital necesario para construir los nichos acumulados y modernizar los locales que generarán el superávit social.

10. IMPLEMENTACIÓN Y RUTA METODOLÓGICA DEL PEI

10.1. APROBACIÓN Y FORMALIZACIÓN

La implementación del presente PEI se oficializará mediante **Resolución de Directorio**, reconociendo la legitimidad del proceso de planeamiento y vinculando presupuestalmente las metas operativas (POI) con los objetivos estratégicos aquí planteados.

10.2. ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN Y EMPODERAMIENTO

Para asegurar el éxito del plan, se implementará una campaña de comunicación interna y externa:

- **Interna:** Socialización con el personal y el Directorio mediante talleres de alineamiento y "resúmenes ejecutivos amigables" en cada oficina.
- **Externa:** Publicación en el portal institucional y redes sociales para fortalecer la transparencia ante la comunidad de Cutervo.

10.3. SISTEMA DE GESTIÓN COMPARTIDA Y LIDERAZGO

La Gerencia General liderará la ejecución bajo un modelo de gestión participativa, basándose en los siguientes pilares:

- **Institucionalización:** El PEI será el documento rector para la toma de decisiones, obligando a alinear el resto de instrumentos (MPP, CAP, ROF) a sus objetivos.
- **Alianzas Estratégicas:** Generación de mesas de trabajo con el Gobierno Local, Regional y Ministerios para canalizar cooperación técnica en temas de derechos humanos.
- **Clima Laboral:** Mejora de las condiciones de trabajo para reducir la rotación y aumentar la productividad en los centros productivos.

10.4. MONITOREO Y EVALUACIÓN PARTICIPATIVA

El control de cumplimiento no será meramente administrativo, sino un proceso de **Mejora Continua**:

- **Frecuencia:** Evaluaciones trimestrales y semestrales para medir avances físicos y financieros.
- **Rendición:** Elaboración de una **Memoria de Gestión Anual** que consolide los logros alcanzados.
- **Liderazgo Técnico:** La Gerencia General, con apoyo del personal administrativo, será responsable de alertar desviaciones en las metas y proponer acciones correctivas oportunas.

