

**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
BIENES ESTATALES**



RESOLUCIÓN N° 010-2014/SBN

San Isidro, 29 de enero de 2014

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR denominada "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP", que tiene por finalidad establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esta forma, contribuirá a la mejora continua de la administración pública;

Que, en el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, se establece que los PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité de elaboración de los PDP, son aprobados por el Titular de la entidad, y deberán ser puestos en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

Que, asimismo, el numeral 5.3.2 de la citada Directiva, señala que una vez que el PDP Anualizado cuente con aprobación presupuestal y haya sido aprobado, será presentado a SERVIR para conocimiento, durante los primeros treinta días calendario del año en el que se ejecutará;

Que, en tal sentido, es necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN, para el Año 2014, validado y presentado por el Comité constituido mediante la Resolución N° 054-2011/SBN;

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; y,

De conformidad a lo establecido en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, y en uso de las facultades conferidas por el inciso r) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN, aprobado por el Decreto Supremo N° 016-2010-VIVIENDA;





SE RESUELVE:



Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN, para el Año 2014, que en Anexo forma parte de la presente Resolución.



Artículo 2°.- Encargar a la Oficina de Administración y Finanzas que disponga la presentación a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN, para el Año 2014, así como la presente Resolución, mediante su remisión a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Artículo 3°.- Encargar a la Oficina de Administración y Finanzas 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 DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES – SBN, PARA EL AÑO 2014

I.- ANTECEDENTES

La Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN, en mérito a la Ley N° 29151, “Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales” y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2008-VIVIENDA, así como al Decreto Supremo N° 058-2011-PCM, que actualiza la calificación y relación de los organismos públicos de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; es el Organismo Público Ejecutor, adscrito al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, siendo el Ente Rector 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 y tiene como finalidad buscar el aprovechamiento económico de los bienes del Estado en armonía con el interés social.

A través de la Resolución N° 054-2011/SBN del 19 de setiembre de 2011, la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN) constituye el Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) el cual esta integrado por:

- Secretaría General o su representante, quien lo preside.
- Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o su representante.
- Jefe de la Oficina de Administración y Finanzas o su representante.
- Supervisor de Personal.
- Especialista en Presupuesto.
- Representante titular y alerno del personal de la Entidad.

II.- ASPECTOS GENERALES

2.1 Marco Normativo:

Para la elaboración del presente documento, se han tomado en cuenta los siguientes documentos normativos, los mismos a los que el presente Plan se encuentra alineado:

- Reglamento de Organización y Funciones de la SBN, aprobado por el Decreto Supremo N° 016-2010-VIVIENDA.
- Plan Estratégico Institucional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – PEI 2012-2016, reformulado mediante la Resolución N° 116-2012/SBN del 28 de diciembre de 2012 y modificado mediante Resolución N° 096-2013/SBN del 27 de diciembre de 2013.
- Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016), aprobado por Resolución de Superintendencia Nacional de Bienes Estatales N° 058-2011/SBN.

- Plan Operativo Institucional - POI 2014, aprobado por la Resolución N° 098-2013/SBN del 27 de diciembre de 2013, modificado por la Resolución N° 03-2014/SBN del 08 de enero de 2014.
- Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR denominada "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP".

2.2 Marco Estratégico Institucional:

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN, para el Año 2014, esta considerando la misión, visión institucional y los objetivos estratégicos Generales Institucionales contenidos en el PEI 2012 – 2016, reformulado mediante la Resolución N° 116-2012/SBN del 28 de diciembre de 2012.

2.2.1 Misión Institucional (PEI 2012-2016)

Normar y supervisar a las entidades que conforman el Sistema Nacional de Bienes Estatales con transparencia y profesionalismo para contribuir con el desarrollo económico, social y territorial del País.

2.2.2 Visión Institucional (PEI 2012-2016)

Somos garantía del mejor uso de los bienes estatales.

2.2.3 Objetivos Estratégicos Generales Institucionales (PEI 2012-2016)

Los objetivos de capacitación que se pretenden alcanzar en el ejercicio 2014, están vinculados con los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional de la SBN, los mismos que se detallan a continuación:

- **OE1. Desarrollar una cultura institucional con valores basada en personal altamente capacitado**, para lo cual se requerirá:
 - 1.1 Contar con personal capacitado y comprometido con los objetivos institucionales.
Fortaleciendo la capacitación del personal, para un mejor desempeño en sus funciones.
 - 1.2 Gestionar una cultura interna basada en los valores institucionales. Basado en la implementación de mejoras en el clima organizacional.
- **OE2. Fortalecer las funciones de la SBN para posicionarla como un Ente Rector, sólido y confiable**, que permitirá realizar lo siguiente:
 - 2.1. Desarrollar y difundir el marco normativo del Sistema Nacional de Bienes Estatales y los procesos de gestión correspondientes. Fortaleciendo las habilidades de los Líderes y personal.
 - 2.2. Promover el uso eficiente y racional de los bienes estatales, fortaleciendo la capacitación de la supervisión de los bienes.



- 2.3. Consolidar el Registro Único Obligatorio con información completa y actualizada de los bienes estatales.
 - 2.4. Posicionar positivamente a la SBN en la sociedad y en los grupos de interés.
- **OE3. Desarrollar una gestión transparente, de calidad y descentralizada**, a través de los siguientes:
 - 3.1 Gestionar de manera eficiente los bienes estatales, maximizando su rendimiento económico y social.
 - 3.2 Proponer Políticas y Planes Nacionales en Bienes Estatales y el fortalecimiento de los procesos internos e instrumentos de gestión institucionales.

III.- OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN

Los objetivos de la capacitación para el año 2014, en base a los objetivos establecidos en el PDP Quinquenal, son los siguientes:

- 3.1. Contar con personal capacitado y comprometido con los objetivos institucionales.
Alinear los objetivos estratégicos con las capacitaciones requeridas por las diversas oficinas de la Institución, que permitirán un mejor desempeño del personal en el desarrollo de sus funciones.
- 3.2. Gestionar una cultura interna basada en los valores institucionales.
La capacitación deberá orientarse a los valores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, bajo un Cima Organizacional óptimo, siendo los siguientes:

- **Compromiso**

Nos identificamos con los objetivos de la institución y las necesidades de nuestros clientes.

- **Ética**

Se basa en los principios de la moralidad, que se refleja en la conducta de la persona, diferencia entre el bien y el mal.

- **Probidad**

Actuar con integridad y honradez

- **Profesionalismo**

Añadimos valor a nuestra labor, con creatividad e innovación, buscando la mejora continua.

- **Transparencia**

Ofrecemos información relevante a quién lo solicite y actuamos con rectitud y veracidad personal e institucional.



- **Neutralidad**

Buscamos que nuestras acciones sean justas y con autonomía.

IV.- DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION

4.1 Datos de la población de la SBN

A la quincena de enero de 2014, fecha en que se recabaron las necesidades de capacitación del personal de la SBN, entre el personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057, se contaba con la siguiente población:

Modalidad de Contratación	Número de personas
Personal bajo el régimen Decreto Legislativo N° 1057 (CAS)	107 personas
Personal bajo el régimen Decreto Legislativo N° 728 (CAP)	99 personas

4.2 Recepción de Necesidades de Capacitación

Para determinar las acciones de capacitación se solicitó a los Directores y Jefes de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, que hicieran llegar las necesidades de capacitación para el personal a su cargo.

V.- EVALUACIÓN

Se identificaron las necesidades de capacitación en función a la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos Institucionales.

El proceso seguido en la detección de las necesidades de capacitación, se sustentó en una previa recopilación de información de la población a la cual se pretende atender. Asimismo, se solicitó esta información a cada área.

El análisis realizado conlleva a afirmar que las áreas de competencia laboral que requieren de especial atención a través de la capacitación son: Cognitivo Analítica (conocimiento y análisis), Procedimental Técnica (manejo eficiente de técnicas que mejoren el desempeño laboral) y Valorativo Ética (conductas enmarcadas en los principios éticos e institucionales).

Luego de la evaluación de la capacitación realizada en el período 2013, se han detectado las necesidades de capacitación proponiéndose un conjunto de cursos para el 2014, que se han procedido a consolidar en el respectivo cuadro de capacitación teniendo en cuenta las áreas de competencia que se necesitan reforzar.

VI.- CAPACITACIÓN

Para atender los objetivos de capacitación se han definido las siguientes acciones de capacitación:

ACCIONES DE CAPACITACIÓN	LÍNEA DE CAPACITACIÓN	PARTICIPANTES	ÁREAS VINCULADAS
Dirigidos al Ámbito Operativo	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las funciones de la SBN para posicionarla como un Ente Rector, sólido y confiable. Desarrollar una gestión transparente, de calidad y descentralizada. 	Profesionales y técnicos de las áreas operativas	DGPE DNR
Dirigidos al Ámbito Administrativo y Tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar una cultura institucional con valores basada en personal altamente capacitado. Desarrollar una gestión transparente, de calidad y descentralizada. 	Profesionales y Técnicos de las áreas administrativas y de apoyo	OAF TI OPP UTD OCI SRC
Dirigidos al Ámbito de asesoría jurídica y legal	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las funciones de la SBN para posicionarla como un Ente Rector, sólido y confiable. Fortalecimiento del conocimiento de la normativa. Desarrollar una gestión transparente, de calidad y descentralizada. 	Profesionales con estudios de derecho	OAJ DGPE PP DNR

VII.- PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN PARA EL 2014

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

- Evaluación de Conocimientos (Aprendizaje) si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación. Calificación final de los cursos.
- Evaluación del Desempeño (Aplicabilidad): Si los participantes están aplicando lo aprendido.

VIII.- PRESUPUESTO

Para iniciar acciones de capacitación correspondientes al presente año, la SBN tiene asignado en su Presupuesto Inicial de Apertura – PIA un monto de S/. 30,00.00 nuevos soles.

San isidro, 28 de enero de 2014.

