

**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
BIENES ESTATALES**



RESOLUCIÓN N° 0079-2024/SBN-GG

San Isidro, 28 de agosto de 2024

VISTOS:

El Informe N° 01231-2024/SBN-OPP, de fecha 19 de agosto del 2024 de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Memorándum N° 00523-2024/SBN-OAF, de fecha 14 de agosto del 2024, de la Oficina de Administración y Finanzas, el Informe N° 00681-2024/SBN-OAF-URH, de fecha 13 de agosto del 2024, de la Unidad de Recursos Humanos e Informe N° 00302-2024/SBN-OAJ de fecha 22 de agosto del 2024, de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

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, que comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias, establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende siete (7) subsistemas, que se encuentran integrados por procesos;

Que, el literal d), del numeral 3.7 del artículo 3 del mencionado Reglamento General, señala que la Cultura y Clima Organizacional es un proceso del subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

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 d) del numeral 6.1.7 se indica que la cultura organizacional representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y

comparten los miembros de una organización, incluyendo la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso; asimismo, refiere que el proceso de clima organizacional está orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo; estableciendo como producto esperado los planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional, entre otros;

Que, a través, de la Resolución N° 076-2022/SBN-GG de fecha 18 de julio de 2022, se aprobó la Directiva N° DIR-00001-2022/SBN-OPP denominada: “Disposiciones para la gestión de los planes institucionales de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - SBN” (en adelante “la Directiva”), la cual, respecto a los Planes de Trabajo (PT) establece en el segundo párrafo del numeral 5.1.4 lo siguiente: “Los planes que resulten de la aplicación de un marco regulatorio particular, también son considerados PT y deben estar articulados al PEI y POI vigente de la SBN. Su estructura, contenido, periodo de elaboración y plazo de aprobación, se sujeta a lo establecido por las disposiciones o lineamientos emitidos por los entes rectores correspondientes”. En ese contexto, el literal f) del numeral 6.1.1 de la indicada Directiva señala que: “Los PT son elaborados conforme a la estructura establecida en el Anexo 3. En el caso de los PT regulados por norma particular, se elaboran teniendo en cuenta la estructura definida en dicha normativa, de ser el caso”;

Que, de la misma manera, el literal e) y el literal i) del numeral 6.1.1 de la citada Directiva, establecen que las unidades de organización pueden proponer el Plan de Trabajo en el marco de lo regulado por norma particular, el cual deberá contar con el informe sustentatorio correspondiente y será remitido para evaluación técnica de la OPP, quien deriva el informe de viabilidad técnica favorable a la Oficina de Asesoría Jurídica cuando corresponda a los sistemas administrativos, como en el presente caso;

Que, de acuerdo, al literal e) del numeral 6.1.2 de la Directiva, los Planes de Trabajo son aprobados mediante acto resolutivo y en caso de planes regulados por norma particular, serán formalizados por el funcionario responsable, según lo disponga la normativa de la materia;

Que, el numeral 1.4.1 de la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, dispone que es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos elaborar planes de acción de cultura y clima organizacional, los cuales deberán ser aprobados por el Titular de la entidad;

Que, conforme al literal j) del artículo IV del título preliminar del acotado Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y modificatorias, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la institución; de igual manera, el artículo 10 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, aprobado por Resolución N° 0066-2022/SBN, establece que la Gerencia General es la más alta autoridad administrativa de la SBN;

Que, en dicho contexto, con Informe N° 00681-2024/SBN-OAF-URH, de fecha 13 de agosto del 2024, la Oficina de Recursos Humanos, sustenta la aprobación del Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024

(en adelante el "Plan"), el mismo que cuenta con la conformidad de la Oficina de Administración y Finanzas a través del Memorándum N° 00523-2024/SBN-OAF, documento que tiene como objetivo general, desarrollar e implementar estrategias que promuevan un clima organizacional favorable y un alto nivel de satisfacción entre los servidores, con la finalidad de mejorar las relaciones humanas y sociales dentro del entorno laboral lo que repercute en los objetivos institucionales de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales;

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe N° 01231-2024/SBN-OPP, de fecha 19 de agosto del 2024, se pronuncia por la viabilidad técnica favorable para el trámite de aprobación del proyecto de "Plan" presentado, al identificar que su estructura cumple con el contenido mínimo establecido en la "Guía para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE; que se ha definido el indicador de medición por porcentajes en el Plan, asimismo se encuentra vinculado al Objetivo Estratégico Institucional OEI.04 Mejorar la gestión institucional y la Acción Estratégica Institucional AEI.04.04 Capacidades fortalecidas del personal de la SBN y guarda relación con las actividades institucionales del Plan Operativo Institucional 2024 Modificado versión 1: 12.1.7 Implementación de las actividades de Bienestar Social, aprobado por Resolución N° 0021-2024/SBN, y por último cuenta con presupuesto para su ejecución;

Que, a través del Informe N° 00302-2024/SBN-OAJ, de fecha 22 de agosto del 2024 la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal favorable respecto a la aprobación del "Plan" por parte de la Gerencia General, considerando la propuesta de la Unidad de Recursos Humanos, que cuenta con la evaluación técnica y opinión favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, habiéndose cumplido con el marco regulatorio de SERVIR, establecido en la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE;

Que, estando a la normativa invocada y a los hechos expuestos, resulta necesario aprobar el "Plan", de conformidad con lo dispuesto en la Guía antes mencionada y la Directiva N° DIR-00001-2022/SBN-OPP "Disposiciones para la gestión de los planes institucionales de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales -SBN", aprobada con Resolución N° 0076-2022/SBN-GG;

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 la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", concordante con el literal I) 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 de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer que la Unidad de Recursos Humanos realice la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024.

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

Regístrese y comuníquese.

MANUEL EDUARDO LARREA SÁNCHEZ
Gerente General
Superintendencia Nacional de Bienes Estatales

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROÍCAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

PLAN DE TRABAJO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE BIENES ESTATALES

2024



SBN

TABLA DE CONTENIDOS

4

PRESENTACIÓN

5

ANTECEDENTES

8

ALCANCE

9

OBJETIVOS

11

INDICADOR

TABLA DE CONTENIDOS

12

ACTIVIDADES O TAREAS

17

RECURSOS/INSUMOS

19

PRESUPUESTO

20

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

21

ANEXO

I. Presentación

La Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN), es un organismo público adscrito al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento; es el Ente Rector del Sistema Nacional de Bienes Estatales (SNBE) que tiene como política institucional impulsar el saneamiento, defensa y entrega oportuna de los predios del Estado, para facilitar las inversiones públicas y privadas en beneficio de la ciudadanía, circunscrito en la modernización y gobernanza digital.

Además, la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 150-2017-SERVIR-PE, es un documento instructivo dirigido a los gestores de recursos humanos en entidades públicas. Su objetivo es establecer criterios y brindar instrucciones para la gestión del proceso de Cultura y Clima Organizacional, que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

FIGURA N° 1
SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS - SAGR H



El Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024 se encuentra alineado al Plan Estratégico Institucional 2024 – 2028, aprobado con Resolución N°0019-2024/SBN, y al Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2024 Modificado Versión 1, aprobado con Resolución N° 0021-2024/SBN.

En ese contexto, el Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024 está orientado a mejorar el ambiente de trabajo dentro de la entidad, asegurando que los servidores estén motivados, comprometidos y satisfechos con su entorno laboral, es decir, tiene como objetivo identificar áreas de mejora en la cultura y las relaciones laborales, implementar estrategias para abordar problemas y fortalecer aspectos positivos, y medir el impacto de las acciones tomadas.

Por último, este documento sirve como el marco orientador para las actividades de la entidad, facilitando la implementación de acciones y actividades que promuevan y refuercen la cultura y el clima organizacional dentro de la institución, de acuerdo con los documentos de gestión.

II. Antecedentes

2.1 Base Legal

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; 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 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 de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, del Informe Técnico N° 202-2017-SERVIR/GDSRH que aprueba la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional”.
- Resolución N° 0019-2024/SBN, que aprueba el “Plan Estratégico Institucional 2024-2028 de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”

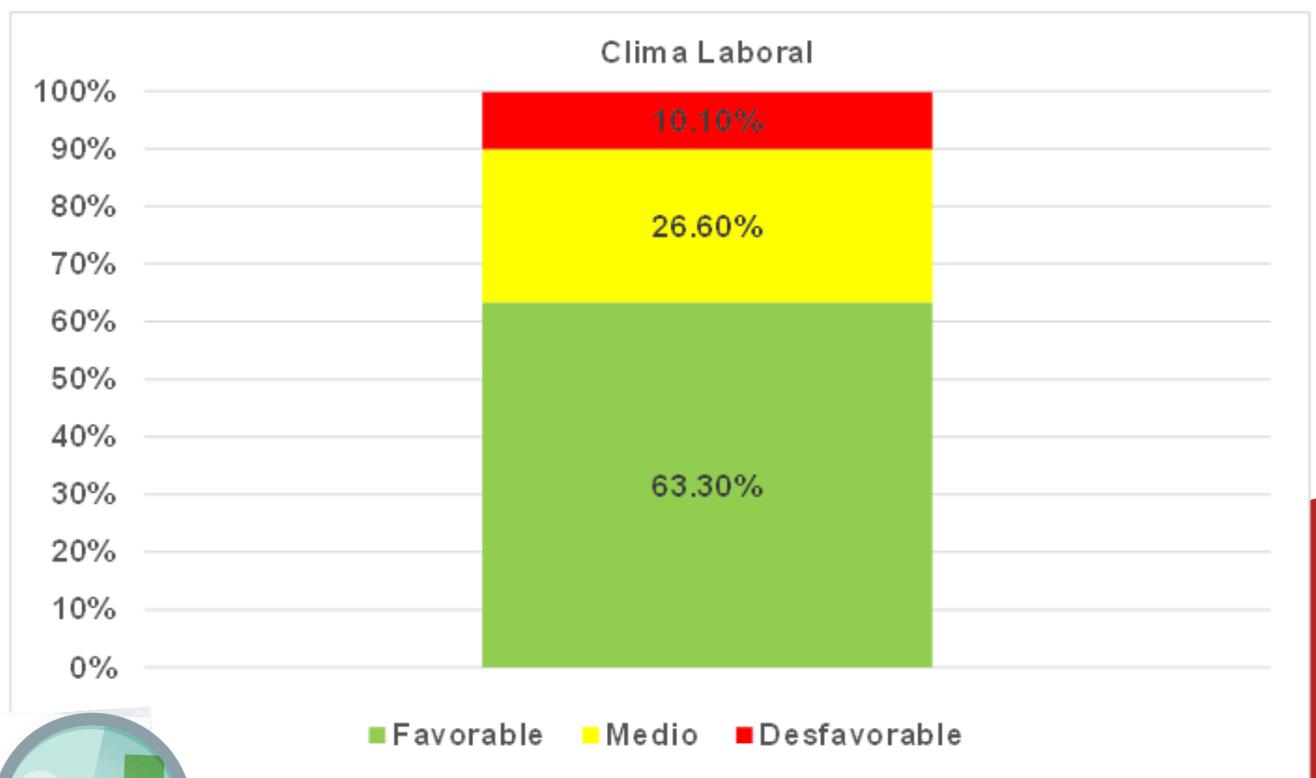
- Resolución N° 0066-2022/SBN, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN.
- Resolución N° 0021-2024/SBN, que aprueba el “Plan Operativo Institucional Modificado V1, año 2024”, de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE que formalizó la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH.

2.2 Diagnóstico

El Diagnóstico de Clima Organizacional se realizó mediante la aplicación de un Cuestionario de Clima Laboral del 15 al 22 de julio del 2024 y se contó con la participación de 308 servidores civiles de la entidad, dicho instrumento se aplicó mediante encuestas virtuales.

De acuerdo a los resultados cuantitativos, se obtuvo un índice de percepción mayoritaria favorable del ambiente laboral de 63.3%; sin embargo, hay variables importantes que trabajar, ya que el porcentaje por mejorar es de 26.6%, lo cual supera la cuarta parte de los encuestados.

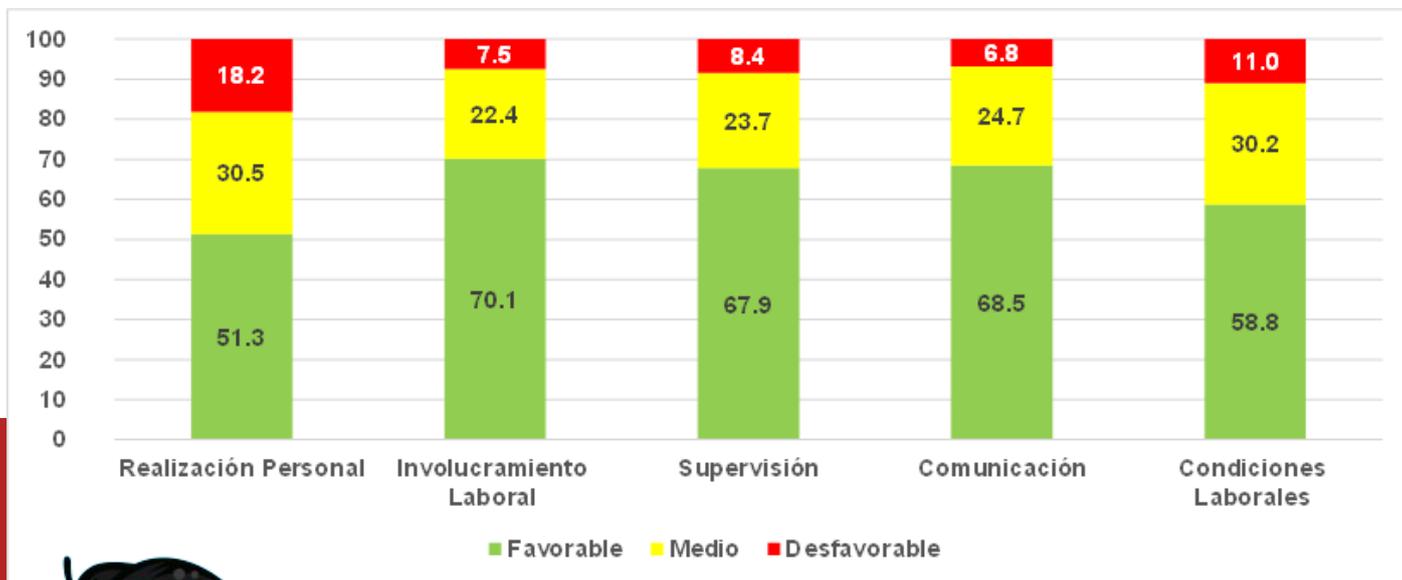
GRÁFICO N°1



ÍNDICE DE SATISFACCIÓN POR DIMENSIONES

En cuanto a las dimensiones evaluadas, se encontró que, en la dimensión de Realización Personal o Desarrollo Profesional, el porcentaje de percepción favorable es del 51.3%. Sin embargo, esta dimensión también muestra el mayor porcentaje de percepción desfavorable, con un 18.2%. Por otro lado, la dimensión de Involucramiento Laboral, también conocida como Motivación y Sentido de Pertenencia, tiene el porcentaje más alto de percepción favorable, alcanzando el 70.1%, mientras que el porcentaje de percepción media o que requiere mejoras es del 22.4%. En la dimensión de Supervisión, también llamada Dirección o Liderazgo, la percepción favorable es del 67.9%, con un 23.7% de percepción de que el clima puede mejorar. En la dimensión de Comunicación o Gestión del Recurso Humano, se obtuvo un 68.5% en percepción favorable y un 24.7% en percepción que requiere mejora. Finalmente, en la dimensión de Condiciones Laborales o Ambiente, el porcentaje de percepción favorable es del 58.8%, mientras que el porcentaje que requiere mejora es del 30.2%. Además, es importante destacar que esta dimensión tiene el segundo mayor porcentaje de percepción desfavorable, con un 11%.

GRÁFICO N°2



ÍNDICE DE PERCEPCIÓN FAVORABLE DEL CLIMA LABORAL POR ÁREAS

De acuerdo a la última evaluación de clima laboral realizada, se han agrupado a los servidores a través de diferentes grupos de segmentación que permiten establecer prioridades de intervención:

UNIDAD ORGÁNICA	PORCENTAJE FAVORABLE
Dirección de Normas y Registro	100%
Subdirección de Normas y Capacitación	94.28%
Procuraduría Pública	82.68%
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	80.02%
Unidad de Recursos Humanos	78.94%
Unidad de Trámite Documentario	74.28%
Oficina de Administración y Finanzas	70.02%
Unidad de Abastecimiento	69.22%
Unidad de Finanzas	69.06%
Oficina de Asesoría Jurídica	68.00%
Oficina de Revisión de la Propiedad Estatal	66.60%
Despacho de la Superintendencia	60.00%
Subdirección de Desarrollo Inmobiliario	56.86%
Subdirección de Supervisión	55.76%
Subdirección de Registro y Catastro	54.70%
Subdirección de Administración del Patrimonio Estatal	54.44%
Gerencia General	48.90%
Oficina de Tecnologías de la Información	47.30%

III. Alcance

Este documento aborda acciones dirigidas a los servidores civiles bajo la Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057), así como a aquellos regidos por los Decretos Legislativos N.º 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) y N.º 1057 (Régimen especial de contratación administrativa de servicios). Además, se incluyen a los practicantes pre-profesionales y profesionales según el Decreto Legislativo N.º 1401 (Régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público), 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

a Objetivos del Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024

Objetivo General

- Desarrollar e implementar estrategias que promuevan un clima organizacional favorable y un alto nivel de satisfacción entre los servidores, con la finalidad de mejorar las relaciones humanas y sociales dentro del entorno laboral lo que repercute en los objetivos institucionales de la SBN.

Objetivos Específicos

- Desarrollar y fortalecer las competencias de liderazgo y habilidades directivas para mejorar la comunicación, la toma de decisiones y la motivación del equipo.
- Fortalecer la experiencia de los servidores con la finalidad de mantener el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Reforzar el sentido de pertenencia, compromiso y de trabajo colaborativo entre las unidades de organización y se vea reflejada de manera interna.
- Realizar actividades que impulsen la autorrealización de los servidores de la SBN.

b Vinculación con el PEI y POI

El Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024, se encuentra alineado al Objetivo Estratégico OEI 04 Mejorar la Gestión Institucional y a la Acción Estratégica Institucional AEI.04.04 Capacidades fortalecidas del personal de la SBN del Plan Estratégico Institucional PEI 2024-2028 de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales-SBN, aprobado con la Resolución N° 0019-2024/SBN; así como, al Plan Operativo Institucional Anual 2024 (Modificado). La articulación se muestra en el cuadro siguiente:

CUADRO N°1: ARTICULACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2024 - PEI y PO

Objetivo Estratégico		Acción Estratégica		Actividad POI Anual 2024 Modificado	
OEI. 04	“Mejorar la Gestión Institucional”.	AEI:04.04	“Capacidades fortalecidas del personal de la SBN”.	12.1.7	Ejecución de las acciones relacionadas con el proceso de bienestar social.



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 de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024.

CUADRO N° 2: NOMBRE DEL INDICADOR

OBJETIVO DEL PLAN	NOMBRE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO	LOGRO ESPERADO
<p>Desarrollar e implementar estrategias que promuevan un clima organizacional favorable y un alto nivel de satisfacción entre los servidores, con la finalidad de mejorar las relaciones humanas y sociales dentro del entorno laboral lo que repercute en los objetivos institucionales de la SBN.</p>	<p>% de acciones realizadas en el año 2024 del PTCO.</p>	<p>Número de acciones ejecutadas del PTCO $\frac{\text{-----}}{\text{Número de acciones programas en el PTCO}} \times 100$</p>	<p>100%</p>



VI. ACTIVIDADES O TAREAS

a Actividades o tareas

El contenido de la gestión operativa del presente Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024 detalla las actividades estratégicas, el código y las tareas, así como el número de acciones a desarrollar, que se detallan a continuación:

CUADRO N° 3: RELACIONADO A LAS TAREAS

ACTIVIDAD	CÓDIGO	TAREAS	CANTIDAD
Gestión del Recurso Humano.	A.1.1	Recomendaciones para cuidados de la salud física y/o mental.	3
		Charla sobre el duelo.	1
		Programas de integración que permitan un tiempo de esparcimiento.	2



ACTIVIDAD	CÓDIGO	TAREAS	CANTIDAD
Ambiente	A.1.2	Charla sobre equilibrio vida laboral y personal/familiar.	1
		Promoción de participación en actividades realizadas por la URH (pausas activas, ejercicio, acompañamiento psicológico).	5
		Capacitaciones sobre Salud Mental.	5
		Sensibilización de prevención de riesgos laborales.	1



ACTIVIDAD	CÓDIGO	TAREAS	CANTIDAD
Dirección y Liderazgo	A.1.3	Taller de Coaching de equipos.	1
		Capacitación de Habilidades blandas.	1
		Difusión de flyers de sensibilización en temas de discriminación por edad, sexo, origen étnico, apariencia física u otros en los canales de la institución.	1
		Campaña de acercamiento de líderes: Conoce a nuestros líderes de la SBN.	5



ACTIVIDAD	CÓDIGO	TAREAS	CANTIDAD
Desarrollo Profesional	A.1.4	Charla sobre habilidades de organización y gestión efectiva del tiempo.	1
		Reconocimiento a los servidores que han cumplido 5, 10 y 15 años dentro de la SBN.	1
		Reconocimiento a los servidores por la gestión anual realizada por las Unidades Orgánicas.	4
		Saludo de Alta Dirección por fiestas navideñas y año nuevo.	1



ACTIVIDAD	CÓDIGO	TAREAS	CANTIDAD
Motivación y sentido de pertenencia.	A.1.5	Distribución de tarjetas motivacionales a los servidores.	3
		Talleres según necesidades de las Unidades Orgánicas.	5
		Taller de Desarrollo Personal: Actitud frente a la vida.	1

b Vinculación con el POI (2024) Modificado

CUADRO N° 4: ENLACE ENTRE LA ACTIVIDAD OPERATIVA Y LA TAREA DEL PLAN

ACTIVIDAD OPERATIVA-POI	ACTIVIDAD O TAREA DEL PLAN
12.1.7 Implementación de las actividades de Bienestar Social.	<p>A.1.1 Gestión del Recurso Humano.</p> <p>A.1.2 Ambiente.</p> <p>A.1.3 Dirección y Liderazgo.</p> <p>A.1.4 Desarrollo Profesional.</p> <p>A.1.5 Motivación y sentido de pertenencia.</p>

VII. RECURSOS/ INSUMOS

7.1 Personal

En este rubro, es la Unidad de Recursos Humanos quien intervendrá de manera directa en el desarrollo del Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024. 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.



7.2. Bienes Servicios u otros

CUADRO N°5: COSTO ESTIMADO ANUAL POR ACTIVIDAD



OBJETIVO DEL PLAN

Desarrollar e implementar estrategias que promuevan un clima organizacional favorable y un alto nivel de satisfacción entre los servidores, con la finalidad de mejorar las relaciones humanas y sociales dentro del entorno laboral lo que repercute en los objetivos institucionales de la SBN.



ACTIVIDADES DEL PLAN

A.1.1 Gestión del Recurso Humano.
A.1.3 Dirección y Liderazgo.
A.1.4 Desarrollo Profesional.
A.1.5 Motivación y Sentido de Pertenencia.



RECURSOS/INSUMOS

A.1.1 Los recursos económicos están orientados para las condecoraciones de los talleres de integración.

A.1.3 Nuestra petición financiera está destinada para la contratación de personal para el desarrollo del Taller de Coaching de Equipos.

A.1.4 Los recursos económicos están orientados para las actividades de reconocimiento.

A.1.5 Los recursos económicos están orientados para las acciones del Servicio de Coffee Break para el Taller de Desarrollo Personal: Actitud frente a la vida.



COSTO ESTIMADO ANUAL

A.1.1	S/.500.00
A.1.3	S/.2,000.00
A.1.4	S/.1,000.00
A.1.5	S/.4,500.00

VIII. PRESUPUESTO

CUADRO N°6: PRESUPUESTO ESTIMADO TOTAL DEL AÑO

PARTIDA DE GASTO	DESCRIPCIÓN DE GASTO	RECURSOS/ INSUMOS	PRESUPUESTO (EN SOLES)
2 . 3 . 1 9 9 . 1 4	Símbolos, distintivos y condecoraciones.	Gastos por la adquisición de símbolos, distintivos y condecoraciones.	S/ .500.00
2 . 3 . 2 7 . 1 4 9 8	Otros servicios técnicos y profesionales desarrollados por personas naturales.	Contratación de personal para el desarrollo del Taller de Coaching de Equipos.	S/ .2,000.00



PARTIDA DE GASTO	DESCRIPCIÓN DE GASTO	RECURSOS/ INSUMOS	PRESUPUESTO (EN SOLES)
2.3.199 .14	Símbolos, distintivos y condecoraciones.	Gastos por la adquisición de símbolos, distintivos y condecoraciones.	S/.1,000.00
2.3.27. 115	Servicios de alimentación de consumo humano.	Servicio de Cofee Break para el Taller de Desarrollo Personal: Actitud frente a la vida.	S/.4,500.00

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Unidad de Recursos Humanos supervisará y evaluará la ejecución del Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024. Cada mes, 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.





SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

X. ANEXO

PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE TRABAJO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES 2024

Objetivo: Desarrollar e implementar estrategias que promuevan un clima organizacional favorable y un alto nivel de satisfacción entre los servidores, con la finalidad de mejorar las relaciones humanas y sociales dentro del entorno laboral lo que repercute en los objetivos institucionales de la SBN.

CÓD.	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	AG	SET	OCT	NOV	DIC	META PROGRAMADA	COSTO ESTIMADO	U. RESPONSABLE
A.1.1	Gestión del Recurso Humano									
A.1.1	Difusión de piezas gráficas con recomendaciones para cuidados de la salud física y/o mental.	Correo		1		1	1	3	0.00	URH
A.1.1	Charla sobre el duelo.	Charla/ Informe					1	1	0.00	URH

X. ANEXO

CÓD.	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	AG	SET	OCT	NOV	DIC	META PROGRAMADA	COSTO ESTIMADO	U. RESPONSABLE
A.1.1	Gestión del Recurso Humano									
A.1.1	Talleres de integración que permitan un tiempo de esparcimiento.	Informe		1		1		2	500.00	URH
A.1.2	Ambiente									
A.1.2	Charla sobre equilibrio vida laboral y personal/familiar.	Correo			1			1	0.00	URH

X. ANEXO

A.1.2	Ambiente										
A.1.2	Promoción de participación en actividades realizadas por la URH (pausas activas, ejercicio, acompañamiento psicológico).	Correo	1	1	1	1	1	1	5	0.00	URH
A.1.2	Capacitaciones sobre Salud Mental.	Capacitación /Informe.	1	1	1	1	1	1	5	0.00	URH
A.1.2	Sensibilización de prevención de riesgos laborales.	Charla/ Informe			1				1	0.00	URH

X. ANEXO

A.1.3	Dirección y Liderazgo									
A.1.3	Taller de Coaching de equipos.	Capacitación/ Informe			1			1	2,000.00	URH
A.1.3	Capacitación de Habilidades blandas.	Capacitación/ Informe		1				1	0.00	URH
A.1.3	Difusión de piezas gráficas sobre recomendaciones y buenas prácticas de Liderazgo.	Correo		1		1		2	0.00	URH
A.1.3	Campaña de acercamiento de líderes: Conoce a nuestros líderes de la SBN.	Correo	1	1	1	1	1	5	0.00	URH

X. ANEXO

A.1.4	Desarrollo Profesional										
A.1.4	Charla sobre habilidades de organización y gestión efectiva del tiempo.	Capacitación/ Informe				1			1	0.00	URH
A.1.4	Reconocimiento a los servidores que han cumplido 5, 10, 15 y más de 20 años dentro de la SBN.	Informe					1		1	1,000.00	URH
A.1.4	Reconocimiento a los servidores por la gestión anual realizada por las Unidades Orgánicas.	Correo		1	1	1	1		4	0.00	URH

X. ANEXO

A.1.4 Desarrollo Profesional										
A.1.4	Saludo de Alta Dirección por fiestas navideñas y año nuevo.	Fotos					1	1	0.00	URH
A.1.5 Motivación y Sentido de Pertenencia										
A.1.5	Distribución de tarjetas motivacionales a los servidores.	Fotos		1		1	1	3	0.00	URH
A.1.5	Talleres según necesidades de las Unidades Orgánicas.	Fotos/Informe	1	1	1	1	1	5	0.00	URH
A.1.5	Taller de Desarrollo Personal: Actitud frente a la vida.	Taller/Informe		1				1	4,500.00	URH



SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS