

**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
BIENES ESTATALES**



RESOLUCIÓN N° 0118-2024/SBN-GG

San Isidro, 19 de diciembre de 2024

VISTOS:

El Informe N° 01912-2024/SBN-OPP, de fecha 13 de diciembre de 2024 de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Memorandum N° 00833-2024/SBN-OAF, de fecha 05 de diciembre de 2024, de la Oficina de Administración y Finanzas, el Informe N° 01070-2024/SBN-OAF-URH, de fecha 26 de noviembre de 2024, de la Unidad de Recursos Humanos e Informe N° 00473-2024/SBN-OAJ de fecha 18 de diciembre de 2024, de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, considera a 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 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; estableciendo como producto esperado los planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional, entre otros;

Que, a través, de la Resolución N° 0084-2024/SBN-GG de fecha 11 de setiembre de 2024, se aprueba 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” (Versión N° 2) (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 Multianual 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 u organismos correspondientes”*. En ese contexto, el literal h) del numeral 6.1.1 de la indicada Directiva señala que: *“Los PT deben detallar las actividades para el logro de sus objetivos y metas conforme a las prioridades institucionales y 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”*;

Que, de igual manera, según los literales g) y k) del numeral 6.1.1 de la citada Directiva, las unidades de organización pueden proponer el Plan de Trabajo de acuerdo a sus necesidades o en el marco de lo regulado por norma particular. Todo PT debe contar con el informe sustentatorio de la unidad de organización proponente correspondiente, el cual es remitido para la evaluación técnica de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP); el informe de viabilidad técnica favorable es remitido por la OPP a la Oficina de Asesoría Jurídica cuando corresponda a otras unidades de organización de la SBN, como en el presente caso;

Que, de acuerdo, al literal c) del numeral 6.1.2 de la Directiva, los Planes de Trabajo de otros órganos de la SBN, son aprobados mediante Resolución de Gerencia General conforme a la facultad delegable y en el caso de los planes de trabajo regulados por norma particular, se formalizan dentro del plazo establecido por el ente correspondiente; asimismo debe contar con la opinión legal emitida por la Oficina de Asesoría Jurídica;

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, según el 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° 01070-2024/SBN-OAF-URH, de fecha 26 de noviembre de 2024, la Oficina de Recursos Humanos, sustenta y propone el Plan de Trabajo de Cultura Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2025-2027 (Versión N° 1) (en adelante el "Plan"), el mismo que cuenta con la conformidad de la Oficina de Administración y Finanzas a través del Memorándum N° 00833-2024/SBN-OAF, con el objetivo principal de definir y articular los valores y principios que guían el comportamiento dentro de la entidad, lo cual implica una forma distinta de pensar y actuar en la institución, basada en principios, valores, creencias, comportamientos, normas y símbolos que son adoptados y compartidos en la institución, para lo cual la propuesta sugiere acciones relacionadas a la identificación de normas, valores, talleres de liderazgo y prácticas compartidas;

Que, por medio del Informe N° 01912-2024/SBN-OPP, de fecha 13 de diciembre de 2024, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto se pronuncia por la viabilidad técnica favorable para el trámite de aprobación del proyecto de Plan de Trabajo de Cultura Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2025-2027 (Versión N° 1), al identificarse que la propuesta del plan en cuanto a su estructura se ha verificado que 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;asimismo se encuentra vinculado al Objetivo Estratégico Institucional OEI.04 Fortalecer la gestión institucional AEI.04.04 Capacidades fortalecidas de los servidores públicos de la SBN y guarda relación con la actividad operativa URH.07 Implementación de las actividades de Bienestar Social, y no se necesita asignación presupuestal para la ejecución de este Plan;

Que, a través del Informe N° 00473-2024/SBN-OAJ, de fecha 18 de diciembre de 2024 la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal favorable respecto a la aprobación del "Plan", por parte de la Gerencia General, 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 y 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;

Que, estando a la normativa invocada y a los hechos expuestos, resulta necesario aprobar el Plan de Trabajo de Cultura Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2025-2027 (Versión N° 1);

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 aprobó 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 Cultura Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2025-2027 (Versión N° 1), 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 Cultura Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2025-2027 (Versión N° 1).

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

Regístrese y comuníquese.

MANUEL EDUARDO LARREA SÁNCHEZ
Gerente General
Superintendencia Nacional de Bienes Estatales



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



SBN
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

Tipo de documento:

PLAN DE TRABAJO

Nombre de documento:

**PLAN DE TRABAJO DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES
2025 - 2027**

Número del documento:

PLAN-00001-2024/SBN- OAF-URH

Nombre de la unidad de organización:

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

San Isidro, 19 de diciembre de 2024

Versión N° 1



CONTENIDO

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	JUSTIFICACIÓN.....	4
III.	ALCANCE	6
IV.	OBJETIVOS	6
V.	INDICADOR	9
VI.	RECURSOS/INSUMOS	10
VII.	PRESUPUESTO	10
VIII.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	10
IX.	ANEXO.....	11

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. Asimismo, la SBN tiene la responsabilidad de autorizar y llevar a cabo las acciones relacionadas con los bienes inmuebles de propiedad estatal que están bajo su gestión y competencia, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley, el Reglamento y otras normas complementarias y asociadas.

Por otro lado, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDRSH, que establece "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas". Esta directiva regula, en su numeral 6.1.7, el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el cual se enfoca en las relaciones entre la entidad y del personal con respecto a las políticas y prácticas de personal. Entre los cinco procesos que comprende este subsistema, se incluye la gestión de la Cultura Organizacional. Esta última se refiere a la forma distintiva de pensar y actuar en una entidad, basada en principios, valores, creencias, comportamientos, normas y símbolos que son adoptados y compartidos por los miembros de dicho organismo.

En adición, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) publica 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, que establece criterios y brinda instrucciones para la gestión del proceso de Cultura y Clima Organizacional, que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, donde se menciona que la gestión de la cultura organizacional tiene un período de tres años (36 meses).

En ese contexto, el Plan de Trabajo de Cultura Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2025-2027 (Versión N° 1) se encuentra alineado al Plan Estratégico Institucional 2024 – 2028, aprobado con Resolución N°0019-2024/SBN, y al Plan Operativo Institucional (POI) 2025-2027, aprobado con la Resolución N° 0023-2024/SBN. Además, es fundamental para definir y articular los valores y principios que guían el comportamiento dentro de la entidad, mejorando así el clima laboral y fomentando una comunicación abierta y efectiva. Es por ello, que el presente Plan programa acciones relacionadas a la identificación de normas y valores, talleres de liderazgo y prácticas compartidas.

Finalmente, al alinear las expectativas culturales con los objetivos organizacionales, este Plan incrementa la motivación y el compromiso del personal de la SBN, facilita la colaboración y apoya el desarrollo profesional, reforzando la identidad organizacional y asegurando que las prácticas diarias respalden la misión y visión institucional.

II. JUSTIFICACIÓN

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° 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° 0023-2024/SBN, que aprueba el “Plan Operativo Institucional Multianual 2025 -2027 de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”.

2.2. Resultados de la medición de cultura organizacional existente – Diagnóstico

El Diagnóstico de la Cultura organizacional se realizó mediante entrevistas realizadas a un grupo de personas pertenecientes a cada Unidad Orgánica desde el 15 al 31 de julio de 2024. De dichas entrevistas, se pudo obtener la siguiente información:

CUADRO N°1: IDENTIFICACIÓN DE LA BRECHA EXISTENTE ENTRE LA CULTURA DESEADA Y LA ACTUAL

ELEMENTOS Y/O CARACTERÍSTICAS CULTURALES	CULTURA DESEADA	CULTURA EXISTENTE	BRECHA
VALORES	El Plan Estratégico de la entidad define los siguientes valores: Compromiso, Profesionalismo, Transparencia, Neutralidad, Probidad y Ética.	Los valores de Ética, Probidad y Profesionalismo son conocidos por algunas personas pertenecientes a cada Unidad Orgánica de la entidad. Se requiere profundizar en los demás valores.	Se debe trabajar los valores institucionales, no solo en el conocimiento de los mismos, sino de su interiorización, definiciones y despliegues en la práctica.

PRÁCTICAS COMPARTIDAS	Se realiza: - Reconocimiento al personal en base a criterios específicos. - Celebraciones por festividades calendario y aniversario institucional. - Actividades de camarería. - Actividades lúdicas y talleres. - Actividades de integración con Alta Dirección y Gerencia General.	Se conmemoran algunas fechas importantes: día de la madre; padre; del servidor público, aniversario, etc.	Promover la cultura de reconocimiento a servidoras/es. Así como, incentivar la cultura de camaradería, a través de las prácticas institucionales formales e informales (cumpleaños, reuniones, talleres deportivos, talleres lúdicos, etc.).
LÍDERES	Los líderes fueron calificados como empáticos con capacidad de escucha y habilidades blandas. Se generó un trabajo de equipo entre los líderes de la entidad y el personal de la SBN.	Diferentes estilos de liderazgo, es necesario seguir desarrollando las habilidades de liderazgo en la gestión de equipos.	Fortalecer una cultura de confianza, empatía y cercanía con sus líderes.
NORMAS	Se considera fundamental conocer y cumplir con las siguientes normas: - Código de Ética de la SBN - Política institucional de igualdad de género e inclusión de la SBN - Código de Conducta aprobado mediante Resolución N°0092-2021/SBN-GG - Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) - Reglamento de Organización y Funciones (ROF)	Conocimiento de algunos reglamentos, códigos y normativas de la entidad.	Realizar mayor difusión, de manera lúdica con el personal de la SBN para que tengan conocimientos sobre algunas normas que rigen el comportamiento institucional.

COMUNICACIÓN	Se espera desarrollar una política de "puertas abiertas" entre el personal de la SBN y los líderes de la organización, para estrechar la comunicación entre todos los niveles de la entidad. Se busca que la entidad promueva el intercambio de experiencias, lecciones aprendidas y buenas prácticas entre el personal de la SBN.	El personal de la SBN usa su correo institucional para comunicarse formalmente e informarse sobre las actividades de la entidad, pero consideran que la sobreabundancia de piezas gráficas puede ser excesiva.	Potenciar las comunicaciones presenciales, no solo con los jefes de cada unidad orgánica, sino también con el personal de la SBN.
---------------------	--	--	---

III. ALCANCE

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

IV. OBJETIVOS

4.1. Objetivos del plan

Objetivo General

Obj. 01: Fortalecer la identificación del personal de la SBN con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados, incentivando su compromiso hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Objetivos específicos

Obj. 02: Impulsar la mejora de las áreas identificadas como brechas en la cultura organizacional actual para alcanzar la cultura organizacional deseada.

Obj. 03: Reforzar las fortalezas identificadas en la entidad.

4.2. Actividades o tareas

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

CUADRO N° 2: RELACIONADO A LAS TAREAS

ELEMENTOS Y/O CARACTERÍSTICAS CULTURALES A INCIDIR	CÓDIGO	ACCIONES PLANTEADAS	CANTIDAD
Valores	A.1.1	Act. 01: Campaña "Cultura SBN", a través de actividades de promoción y difusión de la visión, misión y normas institucionales.	3
		Act. 02: Reconocimiento al personal por sus valores relacionados con la Integridad.	3
		Act. 03: Difusión de los seis valores institucionales	3
Líderes	A.1.2	Act. 04: Difusión de las competencias blandas que todo Líder de la SBN debería tener.	3
		Act. 05: Curso/taller de Liderazgo para los jefes y/o coordinadores de las Unidades Orgánicas.	3
		Act. 06: Aplicación de encuesta de clima para medir el nivel de satisfacción con el liderazgo.	3
		Act. 07: Capacitación sobre Feedback efectivo.	3
Prácticas compartidas	A.1.3	Act. 08: Reuniones de integración como cumpleaños y otros eventos especiales (en forma virtual o presencial).	6
		Act. 09: Apoyo en el evento por el Día de la Madre y por el Día del Padre	3
		Act. 10: Apoyo en el evento por Día del Servidor Público (en forma virtual o presencial).	3
		Act. 11: Apoyo en el evento por el Aniversario de la SBN (en forma virtual o presencial).	3
		Act. 12: Apoyo en el evento por Fiestas Patrias (en forma virtual o presencial).	3
		Act. 13: Apoyo en la organización de actividad Navideña.	3
Normas	A.1.4	Act. 14: Campaña de Difusión de los principales documentos de gestión (Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la SBN (RIS), Código de Conducta de la SBN, Lineamientos para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, etc.)	6

Comunicación	A.1.5	Act. 15: Encuesta para identificar canales preferidos para recibir información institucional.	3
		Act. 16: Capacitación/Taller sobre Estrategias de Motivación del Personal	3
		Act. 17: Diagnóstico de Cultura Organizacional	1

Vinculación de Objetivos del PT y sus actividades

Objetivos del Plan de Trabajo	Actividades
Obj. 02: Impulsar la mejora de las áreas identificadas como brechas en la cultura organizacional actual para alcanzar la cultura organizacional deseada.	Act. 01: Campaña "Cultura SBN", a través de actividades de promoción y difusión de la visión, misión y normas institucionales.
	Act. 02: Reconocimiento al personal por sus valores relacionados con la Integridad.
	Act. 03: Difusión de los seis valores institucionales
	Act. 14: Campaña de Difusión de los principales documentos de gestión (Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la SBN (RIS), Código de Conducta de la SBN, Lineamientos para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, etc.)
	Act. 04: Difusión de las competencias blandas que todo Líder de la SBN debería tener.
	Act. 07: Capacitación sobre Feedback efectivo.
	Act. 12: Apoyo en el evento por Fiestas Patrias (en forma virtual o presencial).
	Act. 15: Encuesta para identificar canales preferidos para recibir información institucional.
	Act. 16: Capacitación/Taller sobre Estrategias de Motivación del Personal
	Act. 17: Diagnóstico de Cultura Organizacional
Obj. 03: Reforzar las fortalezas identificadas en la entidad.	Act. 06: Aplicación de encuesta de clima para medir el nivel de satisfacción con el liderazgo.
	Act. 05: Curso/taller de Liderazgo para los jefes y/o coordinadores de las Unidades Orgánicas.
	Act. 08: Reuniones de integración como cumpleaños y otros eventos especiales (en forma virtual o presencial).
	Act. 09: Apoyo en el evento por el Día de la Madre y por el Día del Padre
	Act. 10: Apoyo en el evento por Día del Servidor Público (en forma virtual o presencial).
	Act. 11: Apoyo en el evento por el Aniversario de la SBN (en forma virtual o presencial).
	Act. 13: Apoyo en la organización de actividad Navideña.

4.3. Vinculación con el PEI y POI

El Plan de Trabajo de Cultura Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales Periodo 2025-2027 (Versión N°1), se encuentra alineado al Objetivo Estratégico OEI 04 Fortalecer la Gestión Institucional y a la Acción Estratégica Institucional AEI.04.04 Capacidades fortalecidas de los servidores públicos de la SBN del Plan Estratégico Institucional 2024-2028 de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales-SBN, aprobado con la Resolución N° 0019-2024/SBN; así como, al Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2025-2027. La articulación se muestra en el cuadro siguiente:

CUADRO N°3: ARTICULACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE CULTURA ORGANIZACIONAL 2025 – 2027 (VERSIÓN N° 1) - PEI y POI

Objetivo Estratégico		Acción Estratégica		Actividad POI Multianual 2025-2027		Objetivo del Plan de Trabajo
OEI.04	“Fortalecer la Gestión Institucional”	AEI.04.04	“Capacidades fortalecidas de los servidores públicos de la SBN”	URH.07	Implementación de las actividades de Bienestar Social.	Fortalecer la identificación del personal de la SBN con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados, incentivando su compromiso hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

V. INDICADOR

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

CUADRO N° 4: NOMBRE DEL INDICADOR

OBJETIVO DEL PLAN	NOMBRE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO	LOGRO ESPERADO
Fortalecer la identificación del personal de la SBN con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados, incentivando su compromiso hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.	% de acciones realizadas anualmente en el presente plan	$\frac{\text{Número de acciones ejecutadas}}{\text{Número de acciones programas}} \times 100$	100%

VI. RECURSOS/INSUMOS

6.1. Personal

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

6.2. Bienes Servicios u otros

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

VII. PRESUPUESTO

La ejecución de las actividades del Plan de Trabajo de Cultura Organizacional de la SBN, periodo 2025-2027, se llevará a cabo sin necesidad de asignación presupuestaria.

VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Unidad de Recursos Humanos supervisará y evaluará la ejecución del plan. Cada semestre, enviará informes a la Oficina de Administración y Finanzas detallando los progresos, resultados y logros de las actividades programadas. Luego, esta información será enviada a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto conforme al procedimiento establecido.

IX. ANEXO

PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE TRABAJO DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES 2025 - 2027

Obj. 01: Fortalecer la identificación del personal de la SBN con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados, incentivando su compromiso hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.										
CÓD.	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	I semestre 2025	II semestre 2025	I semestre 2026	II semestre 2026	I semestre 2027	II semestre 2027	META PROGRAMADA	U. RESPONSABLE
A.1.1	Valores									
	Act. 01: Campaña "Cultura SBN", a través de actividades de promoción y difusión de la visión, misión y normas institucionales.	Flyer	X		X		X		3	URH
	Act. 02: Reconocimiento al personal por sus valores relacionados con la Integridad.	Fotos		X		X		X	3	URH/UFII
	Act. 03: Difusión de los seis valores institucionales	Flyer	X		X		X		3	URH
A.1.2	Líderes									
	Act. 04: Seguimiento a la difusión de las competencias blandas que todo Líder de la SBN debería tener.	Flyer		X		X		X	3	URH
	Act. 05: Seguimiento de la realización del curso/taller de Liderazgo para los jefes y/o coordinadores de las Unidades Orgánicas.	Fotos		X		X		X	3	URH
	Act. 06: Aplicación de encuesta de clima para medir el nivel de satisfacción con el liderazgo.	Flyer/encuesta		X		X		X	3	URH
	Act. 07: Capacitación sobre Feedback efectivo.	Flyer/Video		X		X		X	3	URH
A.1.3	Prácticas compartidas									
	Act. 08: Apoyo en las reuniones de integración como cumpleaños y otros eventos especiales (en forma virtual o presencial).	Informe	X	X	X	X	X	X	6	URH

	Act. 09: Apoyo en el evento por el Día de la Madre y por el Día del Padre	Fotos/informe	X		X		X		3	URH
	Act. 10: Apoyo en el evento por Día del Servidor Público (en forma virtual o presencial).	Fotos/informe	X		X		X		3	URH
	Act. 11: Apoyo en el evento por el Aniversario de la SBN (en forma virtual o presencial).	Fotos/informe	X		X		X		3	URH
	Act. 12: Apoyo en el evento por Fiestas Patrias (en forma virtual o presencial).	Fotos/informe		X		X		X	3	URH
	Act. 13: Apoyo en la organización de actividad Navideña.	Fotos/informe		X		X		X	3	URH
A.1.4 Normas										
	Act. 14: Campaña de Difusión de los principales documentos de gestión (Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la SBN (RIS), Código de Conducta de la SBN, Lineamientos para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, etc.)	Flyer	X	X	X	X	X	X	6	URH y U.O competentes
A.1.5 Comunicación										
	Act. 15: Encuesta para identificar canales preferidos para recibir información institucional.	Flyer/Formulario		X		X		X	3	URH
	Act. 16: Capacitación/Taller sobre Estrategias de Motivación del Personal	Fotos/informe	X		X		X		3	URH
	Act. 17: Diagnóstico de Cultura Organizacional	Informe						X	1	URH