

**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
BIENES ESTATALES**



RESOLUCIÓN N° 0123-2022/SBN-GG

San Isidro, 3 de noviembre de 2022

VISTO:

Los Informes N°s 000903 y 00995-2022/SBN-OAF-SAPE de fechas 29 de setiembre y 27 de octubre de 2022, respectivamente, de la Unidad de Recursos Humanos; el Memorandum N° 00916-2022/SBN-OAF del 27 de octubre de 2022, de la Oficina de Administración y Finanzas; el Informe N° 01491-2022/SBN-OPP de fecha 28 de octubre de 2022, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 00493-2022/SBN-OAJ del 2 de noviembre de 2022; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023 y modificatoria, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos señala que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende diversos subsistemas, entre ellos, la planificación de políticas de recursos humanos, la gestión de las relaciones humanas, entre otros;

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, dispone que las Oficinas de Recursos Humanos actúan sobre siete (7) subsistemas, entre ellos, el de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el cual "(...) *comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal*"; de igual manera, el numeral 3.7 del artículo 3 del mencionado Reglamento, establece que el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales contiene diversos procesos, entre ellos, el de Comunicación Interna;

Que, el numeral 6.1.7 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que 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" señala que los procesos que se consideran dentro del subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales son cinco, entre ellos, el de Comunicación Interna, el cual es definido como "(...) *el proceso mediante el cual se transmite y comparte mensajes dirigidos al servidor civil, con un contenido adecuado, que cumpla las características de integralidad y claridad; con la finalidad de generar unidad de visión,*

propósito e interés. Comprende el diagnóstico de necesidades de comunicación, la identificación de la audiencia de interés, definición del mensaje, identificación de los medios o canales de comunicación, el período o momento oportuno para transmitir el mensaje, la medición de la efectividad de las acciones desarrolladas y los planes de acción de mejora del proceso (...)”, indicando que el producto esperado es el Plan de Comunicación Interna;

Que, el numeral 2.4.2 de la “Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE define al Plan de Comunicación Interna como “(...) *el documento donde se proyectan las líneas de acción que se elaboran anticipadamente para la implementación del proceso de Comunicación Interna. El plan se puede realizar en un ciclo anual y alineado al planeamiento estratégico y operativo de la entidad*”. Asimismo, la “Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna” indica que “La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces elabora el documento llamado “Plan de Comunicación Interna”, usando como insumo la información obtenida previamente de los órganos y unidades orgánicas de la entidad según el acápite previo. En caso la entidad cuente con lineamientos, manuales o guías de comunicación institucional o de identidad gráfica, éstos deberán ser considerados al momento de elaborar y ejecutar el plan, siempre que estén alineados a la (...) guía (...)”;

Que, en el numeral 6.1.1 de las Disposiciones Específicas de la Directiva N° DIR-00001-022/SBN-OPP denominada “Disposiciones para la gestión de los planes institucionales de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales-SBN”, aprobada mediante la Resolución N° 0076-2022/SBN-GG, dentro de lo más resaltante sobre la modificación de los planes de trabajo, se dispone lo siguiente: i) Las unidades de organización pueden proponer el PT de acuerdo a sus propias necesidades o en el marco de lo regulado por norma particular, debiendo detallar las actividades para el logro de sus objetivos y metas conforme a las prioridades institucionales. Todo PT deberá contar con el informe sustentatorio correspondiente, que será remitido para evaluación técnica de la OPP, ii) La OPP valida el PT propuesto conforme a los criterios establecidos y, de estar conforme, emite el informe de viabilidad técnica. En caso sea necesario, podrá solicitar información y/o documentos complementarios, así como señalar los plazos que deban cumplir las unidades de organización, para la emisión del citado informe y iii) La OPP deriva el informe de viabilidad técnica favorable para su trámite correspondiente, de acuerdo a la instancia de aprobación: (i) Cuando corresponda a los sistemas administrativos, será remitido a la Oficina de Asesoría Jurídica (OAJ);

Que, la Unidad de Recursos Humanos, mediante los Informes Nros. 00903 y 00995-2022/SBN-OAF-SAPE, respectivamente, sustenta la necesidad de contar con el Plan de Trabajo de Comunicación Interna de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, señalando que el mencionado plan permitirá que los servidores puedan comunicarse con la alta dirección, dando a conocer sus opiniones y sugerencias de lo que ocurre en la entidad. Si se gestiona adecuadamente, el proceso de comunicación interna generara motivación en los servidores de la entidad, haciendo que se sientan escuchados y valorados. Es también una herramienta clave que ayuda a reducir la incertidumbre y los efectos de las distorsiones generadas en el plano de la comunicación informal durante los diferentes procesos de cambio por los que atraviesa una institución; señalando además que se ejecutará en los meses de noviembre y diciembre del presente año;

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto con el Informe N° 01491-2022/SBN-OPP, otorga la viabilidad técnica de la propuesta de “Plan de Trabajo Comunicación Interna de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”;

Que, según la Resolución N° 063-2017/SBN se ha delegado en el Gerente General la facultad de aprobar, mediante acto resolutivo, los Planes de Trabajo (PT) y sus modificaciones;

Que, con el Informe N° 00493-2022/SBN-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica señala que el Plan de Trabajo de Comunicación Interna de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, se encuentra de acuerdo con el numeral 6.1.1 de las Disposiciones Específicas de la Directiva N° DIR-00001-2022/SBN-OPP aprobada mediante la Resolución N° 0076-2022/SBN-GG, por lo que emite opinión legal favorable;

Con el visado de la Oficina de Asesoría Jurídica, la Oficina de Administración y Finanzas y la Unidad de Recursos Humanos, y;

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; la "Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR/PE; la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDRSH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014- SERVIR/PE y a la Resolución N° 063-2017/SBN;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Trabajo de Comunicación Interna de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, el mismo que como anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer que la Unidad de Recursos Humanos efectúe el seguimiento y monitoreo de la ejecución de las acciones definidas en el Plan de Comunicación Interna, aprobado mediante la presente resolución.

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

Regístrese y comuníquese.

ABNER RUBEN ROMERO VASQUEZ
Gerente General
Superintendencia Nacional de Bienes Estatales



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



SBN

Bienes del Estado para el desarrollo del país

PLAN DE TRABAJO DE COMUNICACIÓN INTERNA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES - 2022

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS / UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

San Isidro, 3 de noviembre del 2022

Versión N° 1.0

INDICE

TÍTULO.....	Pag. 1
PRESENTACIÓN.....	Pag.3
ANTECEDENTES.....	Pag.3
ALCANCE.....	Pag.4
OBJETIVOS.....	Pag.4
INDICADOR.....	Pag.5
ACTIVIDADES O TAREAS.....	Pag.5
RECURSOS/INSUMOS.....	Pag.6
PRESUPUESTO.....	Pag.6
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	Pag.6
CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN.....	Pag.6

PLAN DE TRABAJO DE COMUNICACIÓN INTERNA DE LA SBN - 2022

1. PRESENTACIÓN

La Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, en adelante SBN, es un organismo público ejecutor con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía, funcional, administrativa, económica y financiera y constituye un pliego presupuestal.

Como organismo público es parte del Sistema Administrativo de Recursos Humanos que tiene como ente rector a la Autoridad Nacional del Servicio Civil; institución que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 151-2017- SERVIR-PE, aprobó la "Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna" del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Esta Guía, tiene como objetivo establecer criterios y pautas para la comunicación al interior de las organizaciones gubernamentales.

En ese sentido, se presenta el Plan de Comunicación Interna de la SBN, por el cual se busca la promoción del compromiso, el sentido de pertenencia y el buen clima organizacional, a través de las actividades a desarrollar contenidas en el Anexo del presente plan.

2. 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° 30557
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE que formalizó la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las Entidades Públicas, en cuyo literal e) del numeral 6.1.7 se definió el proceso de comunicación interna como aquel proceso mediante el cual se transmite y comparte mensajes dirigidos al servidor civil, con un contenido adecuado, que cumpla las características de integralidad y claridad; con la finalidad de generar unidad de visión, propósito e interés, comprendiendo el diagnóstico de necesidades de comunicación, la identificación de la audiencia de interés, definición de mensaje, identificación de los medios o canales de comunicación, el período o momento oportuno para transmitir el mensaje, la medición de la efectividad de las acciones desarrolladas y los planes de acción de mejora del proceso.

2.2 Diagnóstico

En primer lugar, cabe mencionar que, mediante Resolución N° 0066-2022/SBN se aprobó el Texto Integrado del ROF de la SBN, el cual establece que la Unidad de Recursos Humanos es la encargada de desarrollar acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, **comunicación interna**; así como, en seguridad y salud en el trabajo.

Precisamente, en ese sentido, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE, aprobó por delegación la “Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna” del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH; la cual desarrolla el proceso de comunicación interna, y al mismo tiempo establece que, las oficinas de recursos humanos o las que haga sus veces son las responsables de elaborar el Plan de Comunicación Interna.

2.3 Problemas identificados

De acuerdo a los resultados obtenidos en el informe del cuestionario de Clima Laboral – SBN 2022, existe un 33% de servidores que perciben que la comunicación interna está por mejorar.

En ese sentido, resulta necesario mejorar la comunicación entre la SBN y sus colaboradores, toda vez que su falta de atención puede generar desconocimiento en los/las servidores/as, en las acciones que realiza la Entidad.

3. ALCANCE

El Plan está dirigido para ser cumplido por los/las servidores/as que prestan servicios en la SBN bajo todo régimen laboral.

4. OBJETIVO

4.1 Objetivo del Plan

El Plan de Comunicación Interna de la SBN, tiene por objetivo:

Transmitir mensajes de las actividades que realizan las unidades de organización a los/las servidores/as de la SBN, buscando la consolidación de la cultura organizacional

4.2 Vinculación con el PEI y POI

Objetivo Estratégico Institucional – PEI	Acción Estratégica Institucional	Objetivos del Plan
OEI.04. Mejorar la Gestión Institucional	AEI.04.04 Capacidades fortalecidas del personal de la SBN	OBJ.01 Transmitir mensajes de las actividades que realizan las unidades de organización a los/las servidores/as de la SBN, buscando la consolidación de la cultura organizacional.

5. INDICADOR

Objetivo del Plan	Nombre del Indicador	Método de cálculo	Logro Esperado
Transmitir mensajes de las actividades que realizan las unidades de organización a los/las servidores/as de la SBN, buscando la consolidación de la cultura organizacional	Número de mensajes emitidos en pro de la consolidación de la cultura organizacional	Fórmula: ΣAt Donde: At: Número de mensajes emitidos en el año o periodo t	9 El número total de mensajes (contar)

6. ACTIVIDADES O TAREAS

6.1 Actividades o Tareas a realizar

- Difusión sobre los resultados obtenidos en la implementación del modelo de integridad.
- Difusión de recordación sobre el enlace web de integridad
- Difusión de campaña "acabar con la corrupción está en nuestras manos"
- Difusión el contenido del código de ética
- Difusión sobre logros de la gestión
- Difusión de las recuperaciones extrajudiciales del Estado
- Difusión de la directiva de caja de chica

6.2 Vinculación con el POI

Actividad Operativa POI	Actividad o Tarea del Plan
12.1.6 Planificación e implementación de la Política de Recursos Humanos	Difusión sobre los resultados obtenidos en la implementación del modelo de integridad.
	Difusión de recordación sobre el enlace web de integridad
	Difusión de campaña "acabar con la corrupción está en nuestras manos"
	Difusión del contenido del código de ética
	Difusión sobre logros de la gestión
	Difusión de las recuperaciones extrajudiciales del Estado
	Difusión de la directiva de caja de chica

7. RECURSOS/INSUMOS

7.1 Personal

La Unidad de Integridad Funcional es la encargada implementar las actividades, de acuerdo al siguiente detalle:

Actividad o Tarea del Plan		Responsables
1	Difusión sobre los resultados obtenidos en la implementación del modelo de integridad.	Unidad de Integridad Funcional
2	Difusión de recordación sobre el enlace web de integridad	Unidad de Integridad Funcional
3	Difusión de campaña "acabar con la corrupción está en nuestras manos"	Unidad de Integridad Funcional
4	Difusión del contenido del código de ética	Unidad de Recursos Humanos
5	Difusión sobre logros de la gestión	ADIR
6	Difusión de las recuperaciones extrajudiciales del Estado	Procuraduría Pública
7	Difusión de la directiva de caja de chica	Unidad de Finanzas

7.2 Bienes, Servicios u Otros

No se requiere bienes y servicios adicionales a los que cuenta la Unidad de Recursos Humanos y las unidades de organización

8. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del presente plan de trabajo, el presupuesto será ejecutado directamente del centro de costo correspondiente de la Unidad de Recursos Humanos.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Unidad de Recursos Humanos es la encargada de dar seguimiento a las actividades aprobadas en el presente plan, para lo cual remitirá un informe de manera trimestral a la Gerencia General, detallando el nivel de cumplimiento de las acciones programadas

10. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

La Programación de las Acciones del Plan de Trabajo de Comunicación Interna se presenta en el ANEXO, adjunto al presente documento.

Programación de las acciones del Plan de Trabajo de Comunicación Interna

Código	Actividad	Unidad de Medida	Noviembre	Diciembre	Meta Programada	Unidad Responsable
OBJ.O1	Transmitir mensajes de las actividades que realizan las unidades de organización a los/las servidores/as de la SBN, buscando la consolidación de la cultura organizacional					
Act.01	Difusión sobre los resultados obtenidos en la implementación del modelo de integridad.	Flyer, Pop	1		1	Unidad de Integridad Funcional
Act.02	Difusión de recordación sobre el enlace web de integridad	Flyer	2		2	Unidad de Integridad Funcional
Act.03	Difusión de campaña "acabar con la corrupción está en nuestras manos"	Flyer,Pop up		2	2	Unidad de Integridad Funcional
Act.04	Difusión del contenido del código de ética	Flyer		1	1	Unidad de Recursos Humanos
Act.05	Difusión sobre logros de la gestión	Correo Cooperativo		1	1	ADIR
Act.06	Difusión de las recuperaciones extrajudiciales del Estado	Flyer,Pop up		1	1	Procuraduría Pública
Act.07	Difusión de la directiva de caja de chica	Correo Cooperativo		1	1	Unidad de Finanzas