

**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
BIENES ESTATALES**



RESOLUCIÓN N° 0102-2024/SBN-GG

San Isidro, 28 de octubre de 2024

VISTOS:

El Informe N° 00922-2024/SBN-OAF-URH, de fecha 16 de octubre de 2024, de la Unidad de Recursos Humanos, el Memorandum N° 00698-2024/SBN-OAF, de fecha 16 de octubre de 2024, de la Oficina de Administración y Finanzas, el Informe N° 01592-2024/SBN-OPP, de fecha 18 de octubre de 2024 de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; e Informe N° 00396-2024/SBN-OAJ de fecha 25 de octubre 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° 0084-2024/SBN-GG de fecha 11 de setiembre de 2024, se aprobó 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 literal h) del numeral 6.1.1 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, de la misma manera, el literal g) del numeral 6.1.1 de la Directiva, establece que 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 Plan de Trabajo debe contar con el informe sustentatorio de la unidad proponente;

Que, de acuerdo, al literal c) del numeral 6.1.2 de la Directiva, los Planes de Trabajo de los otros órganos de la SBN, son aprobados mediante Resolución de Gerencia General conforme a la facultad delegable;

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;

Que, en dicho contexto con Informe N° 00922-2024/SBN-OAF-URH, de fecha 16 de octubre del 2024, la Unidad de Recursos Humanos, propone la modificación del Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024 (en adelante el “Plan”), aprobado por Resolución N° 0079-2024/SBN-GG, en los extremos de reprogramación de actividades y reducción del presupuesto, en indicador de medición por porcentajes del Plan, asimismo su vinculación 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, que guardan 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 se ha verificado que cuenta con presupuesto para su ejecución;

Que, el inciso a) del numeral 6.2.2 de la Directiva N° 001-2024-SBN/OPP denominada “Disposiciones para la gestión de los planes institucionales de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales” (Versión N° 2) aprobada por Resolución N° 0084-2024/SBN-GG, señala que una de las situaciones para que proceda la actualización de los Planes de

Trabajo, son los cambios en la programación de metas físicas de las actividades relacionadas a la prioridad institucional establecida, pudiendo ser reprogramadas, incrementadas o disminuidas;

Que, por medio del Informe N° 01592-2024/SBN-OPP, de fecha 18 de octubre del 2024, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto se pronuncia por la viabilidad técnica favorable para el trámite de aprobación de la propuesta de actualización del Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024, al identificarse que la propuesta del Plan, en cuanto a 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 y asimismo, también se aprecia que contiene los apartados que señala la Directiva N° 001-2024/SBN-OPP denominada “Disposiciones para la gestión de los planes institucionales de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales” (Versión N° 2) aprobada por Resolución N° 0084-2024/SBN-GG;

Que, a través del Informe N° 00396-2024/SBN-OAJ, de fecha 25 de octubre del 2024 la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal favorable respecto a la aprobación de actualización del Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024, por parte de la Gerencia General, considerando lo propuesto por la Unidad de Recursos Humanos, el cual cuenta con la evaluación técnica y opinión favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, considerando ha cumplido con el marco regulatorio de SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, estando a la normativa invocada y a los hechos expuestos, resulta necesario aprobar la actualización del Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la SBN para el año 2024 y dejar sin efecto la Resolución N° 0079-2024/SBN-GG que aprobó el Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024;

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 l) 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 la actualización del 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.- Dejar sin efecto el Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2024 aprobado por Resolución N° 0079-2024/SBN-GG.

Artículo 3.- 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 4.- 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

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

PLAN DE TRABAJO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES 2024



CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	3
II. JUSTIFICACIÓN.....	4
III. ALCANCE	6
IV. OBJETIVOS	7
V. INDICADOR	10
VI. RECURSOS/INSUMOS	11
VII. PRESUPUESTO	12
VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	12
IX. ANEXO.....	13

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. Por esa razón, se han programado capacitaciones, charlas, talleres y otras actividades orientadas al desarrollo personal y profesional de los servidores de la entidad.

FIGURA N°1
Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SAGRH



Adoptado de SERVIR

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 la 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. JUSTIFICACIÓN

2.1. Base Legal

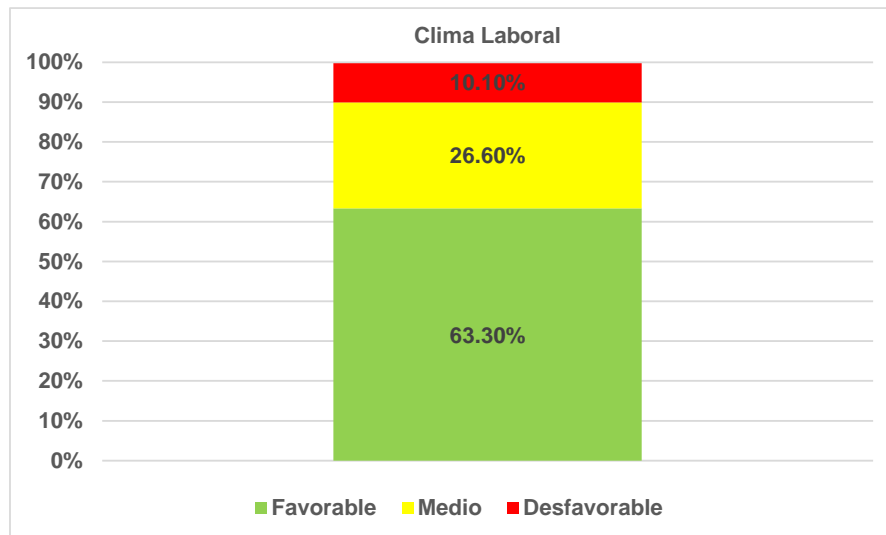
- ✓ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ✓ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y, sus modificatorias.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas 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° 0021-2024/SBN, que aprueba el “Plan Operativo Institucional Modificado V1, año 2024”, de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales.

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.

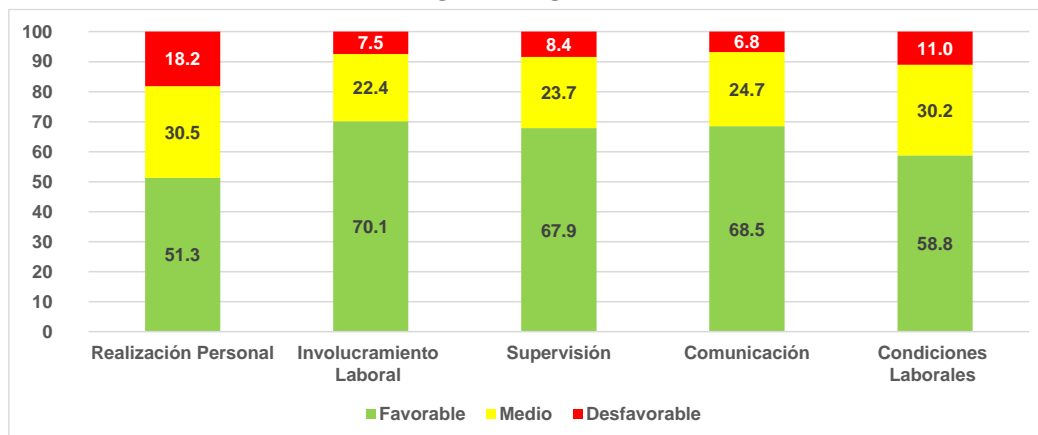
GRÁFICO N°1



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

- *Obj.01:* 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

- *Obj. 02:* Desarrollar y fortalecer las competencias de liderazgo y habilidades directivas para mejorar la comunicación, la toma de decisiones y la motivación del equipo.
- *Obj. 03:* Fortalecer la experiencia de los servidores con la finalidad de mantener el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- *Obj. 04:* Reforzar el sentido de pertenencia, compromiso y de trabajo colaborativo entre las unidades de organización y se vea reflejada de manera interna.
- *Obj. 05:* Realizar actividades que impulsen la autorrealización de los servidores de la SBN.

b. 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, así como el número de acciones a desarrollar, que se detallan a continuación:

CUADRO N° 1: RELACIONADO A LAS TAREAS

ASPECTOS A INCIDIR	CÓDIGO	ACTIVIDADES/ ACCIONES	CANTIDAD
Gestión del Recurso Humano	A.1.1	Act. 01: Recomendaciones para cuidados de la salud física y/o mental.	3
		Act. 02: Charla sobre el duelo.	1
		Act. 03: Programas de integración que permitan un tiempo de esparcimiento.	2

Ambiente	A.1.2	Act. 04: Charla sobre equilibrio vida laboral y personal/familiar.	1
		Act. 05: Promoción de participación en actividades realizadas por la URH (pausas activas, ejercicio, acompañamiento psicológico).	5
		Act. 06: Capacitaciones sobre Salud Mental.	5
		Act. 07: Sensibilización de prevención de riesgos laborales.	1
Dirección y Liderazgo	A.1.3	Act. 08: Taller de Coaching de equipos.	1
		Act. 09: Capacitación de Habilidades blandas.	1
		Act. 10: Difusión de piezas gráficas sobre recomendaciones y buenas prácticas de Liderazgo.	2
		Act. 11: Campaña de acercamiento de líderes: Conoce a nuestros líderes de la SBN.	5
Desarrollo Profesional	A.1.4	Act. 12: Charla sobre habilidades de organización y gestión efectiva del tiempo.	1
		Act. 13: Reconocimiento a los servidores que han cumplido 5, 10 y 15 años dentro de la SBN.	1
		Act. 14: Reconocimiento a los servidores por la gestión anual realizada por las Unidades Orgánicas.	3
		Act. 15: Saludo de Alta Dirección por fiestas navideñas y año nuevo.	1
Motivación y sentido de pertenencia	A.1.5	Act. 16: Distribución de tarjetas motivacionales a los servidores.	3
		Act. 17: Talleres según necesidades de las Unidades Orgánicas.	5
		Act. 18: Taller de Desarrollo Personal: Actitud frente a la vida	1

Vinculación de Objetivos del PT y sus actividades

Objetivos del Plan de Trabajo	Actividades
<i>Obj. 02:</i> Desarrollar y fortalecer las competencias de liderazgo y habilidades directivas para mejorar la comunicación, la toma de decisiones y la motivación del equipo.	Act. 08: Taller de Coaching de equipos
	Act. 09: Capacitación de Habilidades blandas
	Act. 10: Difusión de piezas gráficas sobre recomendaciones y buenas prácticas de Liderazgo.
	Act. 11: Campaña de acercamiento de líderes: Conoce a nuestros líderes de la SBN.
<i>Obj. 03:</i> Fortalecer la experiencia de los servidores con la finalidad de mantener el equilibrio entre la vida personal y laboral.	Act. 01: Recomendaciones para cuidados de la salud física y/o mental.
	Act. 04: Charla sobre equilibrio vida laboral y personal/familiar
	Act. 03: Programas de integración que permitan un tiempo de esparcimiento
	Act. 12: Charla sobre habilidades de organización y gestión efectiva del tiempo
<i>Obj. 04:</i> Reforzar el sentido de pertenencia, compromiso y de trabajo colaborativo entre las unidades de organización y se vea reflejada de manera interna.	Act. 05: Promoción de participación en actividades realizadas por la URH (pausas activas, ejercicio, acompañamiento psicológico)
	Act. 07: Sensibilización de prevención de riesgos laborales
	Act. 13: Reconocimiento a los servidores que han cumplido 5, 10 y 15 años dentro de la SBN.
	Act. 14: Reconocimiento a los servidores por la gestión anual realizada por las Unidades Orgánicas
	Act. 15: Saludo de Alta Dirección por fiestas navideñas y año nuevo
	Act. 16: Distribución de tarjetas motivacionales a los servidores
	Act. 02: Charla sobre el duelo
<i>Obj. 05:</i> Realizar actividades que impulsen la autorrealización de los servidores de la SBN.	Act. 06: Capacitaciones sobre Salud Mental
	Act. 17: Talleres según necesidades de las Unidades Orgánicas
	Act. 18: Taller de Desarrollo Personal: Actitud frente a la vida

c. 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 Fortalecer 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°2: ARTICULACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2024 - PEI y POI

Objetivo Estratégica Institucional - PEI		Acción Estratégica Institucional - PEI		Actividad POI Anual 2024 Modificado		Objetivo del Plan de Trabajo
OEI.04	“Mejorar la Gestión Institucional”	AEI:04.04	“Capacidades fortalecidas del personal de la SBN”	12.1.7	Implementación de las actividades de Bienestar Social. De acuerdo al último Plan Operativo Institucional Anual 2024 (Modificado)	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.

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° 3: NOMBRE DEL INDICADOR

OBJETIVO DEL PLAN	NOMBRE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO	LOGRO ESPERADO
Desarrollar e implementar estrategias que promuevan un clima organizacional favorable y un alto nivel de satisfacción entre los servidores,	% de acciones realizadas en el año 2024 del PTCO	$\frac{\text{Número de acciones ejecutadas del PTCO}}{\text{Número de acciones programadas en el PTCO}} \times 100$	100%

con la finalidad de mejorar las relaciones humanas y sociales dentro del entorno laboral lo que repercute en los objetivos institucionales de la SBN.			
---	--	--	--

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 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.

6.2. Bienes Servicios u Otros

CUADRO N°4: COSTO ESTIMADO ANUAL POR ACTIVIDAD

OBJETIVO DEL PLAN	ACTIVIDAD DEL PLAN	RECURSOS/INSUMOS	COSTO ESTIMADO ANUAL
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.	Act. 03: Programas de integración que permitan un tiempo de esparcimiento	Los recursos económicos están orientados para las condecoraciones de los talleres de integración.	S/.1,500.00
	Act. 08: Taller de Coaching de equipos	Nuestra petición financiera está destinada para la contratación de personal para el desarrollo del Taller de Coaching de Equipos	S/.2,000.00
		Los recursos económicos están orientados para las acciones del Servicio de Coffee Break del taller de Coaching de Equipos.	S/.600.00
	Act. 13: Reconocimiento a los servidores que han cumplido 5, 10 y 15 años dentro de la SBN.	Los recursos económicos están orientados para los reconocimientos a los servidores por tiempo de servicios.	S/.1,100.00
		Los recursos económicos están orientados para las acciones del Servicio de Coffee Break del evento de Reconocimiento.	S/.600.00

VII. PRESUPUESTO

CUADRO N°5: PRESUPUESTO ESTIMADO TOTAL DEL AÑO

PARTIDA DE GASTO	DESCRIPCIÓN DE GASTO	PRESUPUESTO (EN SOLES)
2 . 3 . 1 99 . 1 4	Símbolos, distintivos y condecoraciones	S/.1,500.00
2 . 3 . 2 7 . 14 98	Otros servicios técnicos y profesionales desarrollados por personas naturales	S/.2,000.00
2 . 3 . 2 7 . 11 5	Servicios de alimentación de consumo humano	S/.600.00
2 . 3 . 1 99 . 1 4	Símbolos, distintivos y condecoraciones	S/.1,100.00
2 . 3 . 2 7 . 11 5	Servicios de alimentación de consumo humano	S/.600.00

VIII. 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.



**IX. ANEXO
PLAN DE TRABAJO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES 2024**

Obj. 01: 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.O. RESPONSABLE
A.1.1	Gestión del Recurso Humano									
	Act.01: Recomendaciones para cuidados de la salud física y/o mental.	Correo		1		1	1	3	0.00	URH
	Act. 02: Charla sobre el duelo	Charla/Informe					1	1	0.00	URH
	Act. 03: Programas de integración que permitan un tiempo de esparcimiento	Informe		1		1		2	S/1,500.00	URH
A.1.2	Ambiente									
	Act. 04: Charla sobre equilibrio vida laboral y personal/familiar	Correo			1			1	0.00	URH
	Act. 05: Promoción de participación en actividades realizadas por la URH (pausas activas, ejercicio, acompañamiento psicológico)	Correo	1	1	1	1	1	5	0.00	URH
	Act. 06: Capacitaciones sobre Salud Mental	Capacitación/ Informe	1	1	1	1	1	5	0.00	URH
	Act. 07: Sensibilización de prevención de riesgos laborales	Charla/Informe				1		1	0.00	URH
A.1.3	Dirección y Liderazgo									
	Act. 08: Taller de Coaching de equipos	Capacitación/ Informe			1			1	S/2,600.00	URH
	Act. 09: Capacitación de Habilidades blandas	Capacitación/ Informe		1				1	0.00	URH



	Act. 10: Difusión de piezas gráficas sobre recomendaciones y buenas prácticas de Liderazgo.	Correo		1		1	2	0.00	URH
	Act. 11: Campaña de acercamiento de líderes: Conoce a nuestros líderes de la SBN.	Correo	1	1	1	1	5	0.00	URH
A.1.4	Desarrollo Profesional								
	Act. 12: Charla sobre habilidades de organización y gestión efectiva del tiempo	Charla/Informe				1	1	0.00	URH
	Act. 13: Reconocimiento a los servidores que han cumplido 5, 10 y 15 años dentro de la SBN.	Informe				1	1	S/1,700.00	URH
	Act. 14: Reconocimiento a los servidores por la gestión anual realizada por las Unidades Orgánicas	Correo		1	1		3	0.00	URH
	Act. 15: Saludo de Alta Dirección por fiestas navideñas y año nuevo	Fotos				1	1	0.00	URH
A.1.5	Motivación y Sentido de Pertenencia								
	Act. 16: Distribución de tarjetas motivacionales a los servidores	Fotos		1		1	3	0.00	URH
	Act. 17: Talleres según necesidades de las Unidades Orgánicas	Fotos/Informe	1	1	1	1	5	0.00	URH
	Act. 18: Taller de Desarrollo Personal: Actitud frente a la vida	Taller/Informe		1			1	0.00	URH