

**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
BIENES ESTATALES**



RESOLUCIÓN N° 0021-2025/SBN-GG

San Isidro, 20 de febrero de 2025

VISTO:

El Informe N° 00105-2025/SBN-OAF-URH, de fecha 06 de febrero de 2025, de la Unidad de Recursos Humanos, el Memorándum N° 00077-2025/SBN-OAF, de fecha 07 de febrero de 2025 de la Oficina de Administración y Finanzas, el Memorándum N° 00074-2025/SBN-OPP, de fecha 10 de febrero de 2025, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 00118-2025/SBN-OAF-URH, de fecha 11 de febrero de 2025 de la Unidad de Recursos Humanos, Informe N° 00332-2025/SBN-OPP, de fecha 14 de febrero de 2025, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; e Informe N° 00086-2025/SBN-OAJ de fecha 20 de febrero del 2025, 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, respecto la normativa interna, se tiene 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), 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 correspondientes. De no contar con regulación específica en algún aspecto, se aplica lo dispuesto en la presente directiva”;*

Que, 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”;* a su vez, el literal g) del mismo numeral, establece que *“Las unidades de organización pueden proponer el PT 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 OPP”;*

Que, los Planes de Trabajo de las unidades de organización de los órganos de línea son aprobados por cada órgano de línea correspondiente, mientras 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, los mismos que deben ser remitido a la OAJ para el trámite correspondiente, como en el presente caso, puesto que la propuesta del “Plan de Trabajo de Clima Organizacional” es formulado por la Unidad de Recursos Humanos como órgano de apoyo de la entidad conforme a lo dispuesto en el numeral ii) del literal k) del numeral 6.11 de la citada Directiva;

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 Disposiciones Generales del acotado Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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, 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*; asimismo, el artículo 11 establece que tiene dentro de sus funciones, entre otras: *1) “Emitir resoluciones de Gerencia General en materias de su competencia o en aquellas que le sean delegadas”*;

Que, en dicho contexto, con Informe N° 00105-2025/SBN-OAF-URH, de fecha 06 de febrero del 2025, la Oficina de Recursos Humanos, sustenta la propuesta del Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2025, el mismo que cuenta con la conformidad de la Oficina de Administración y Finanzas a través del Memorándum N° 00077-2025/SBN-OAF; asimismo, con Informe N° 00118-2025/SBN-OAF-URH, de fecha 11 de febrero de 2025, la Unidad de Recursos Humanos remite a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto la versión modificada del Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2025;

Que, con Informe N° 00332-2025/SBN-OPP, de fecha 14 de febrero del 2025, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto se pronuncia por la viabilidad técnica favorable para el trámite de aprobación de la propuesta del Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2025, 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; se ha definido el indicador de medición por porcentajes en el Plan; asimismo se encuentra vinculado al Objetivo Estratégico Institucional OEI.04 Fortalecer la gestión institucional y la Acción Estratégica Institucional AEI.04.04 Capacidades fortalecidas de los servidores públicos de la SBN y guarda relación con las actividades institucionales del Plan Operativo Institucional Anual 2025 consistente con el PIA 2025: URH.07 Implementación de las actividades de Bienestar Social, aprobado por Resolución N° 0078-2024/SBN de fecha 17.12.2024, y se ha verificado que cuenta con presupuesto para su ejecución;

Que, a través del Informe N° 00086-2025/SBN-OAJ, de fecha 20 de febrero del 2025, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal favorable respecto a la aprobación del *“Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2025”*, 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 que 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 el *“Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2025”*;

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 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”, y la facultad establecida en 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 el Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2025, 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 2025.

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



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

PLAN DE TRABAJO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES 2025



UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

San Isidro, febrero de 2025

Versión N° 1

CONTENIDO

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	JUSTIFICACIÓN	4
III.	ALCANCE	5
IV.	OBJETIVOS	6
V.	INDICADOR	9
VI.	RECURSOS/INSUMOS	9
VII.	PRESUPUESTO	10
VIII.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	10
IX.	ANEXO.....	11

I. PRESENTACIÓN

La Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN) es un organismo público adscrita al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Como ente rector del Sistema Nacional de Bienes Estatales (SNBE), su objetivo es promover el saneamiento, defensa y entrega oportuna de los predios del Estado, facilitando así las inversiones públicas y privadas en beneficio de la ciudadanía, en línea con la modernización y gobernanza digital.

Por otro lado, la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", aprobada por la Resolución N.º 150-2017-SERVIR-PE, es un documento dirigido a los gestores de recursos humanos en entidades públicas. Su propósito es establecer criterios y proporcionar directrices para gestionar el proceso de Cultura y Clima Organizacional dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

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 2025 se encuentra alineado al Plan Estratégico Institucional 2024 – 2028, aprobado con Resolución N°0019-2024/SBN, y al Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2025 consistente con el PIA 2025, aprobado el 27 de diciembre, mediante Resolución N° 0078-2024/SBN.

El Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la SBN 2025 tiene como objetivo mejorar el ambiente laboral, asegurando que el personal de la SBN esté motivado, comprometido y satisfecho. Busca identificar áreas de mejora en la cultura y relaciones laborales, implementar estrategias para resolver problemas y fortalecer aspectos positivos, y evaluar el impacto de las acciones realizadas.

Este documento también actúa como marco orientador para las actividades de la entidad, facilitando la implementación de acciones que promuevan y refuercen la cultura y el clima organizacional, conforme a los documentos de gestión.

II. JUSTIFICACIÓN

2.1. Base Legal

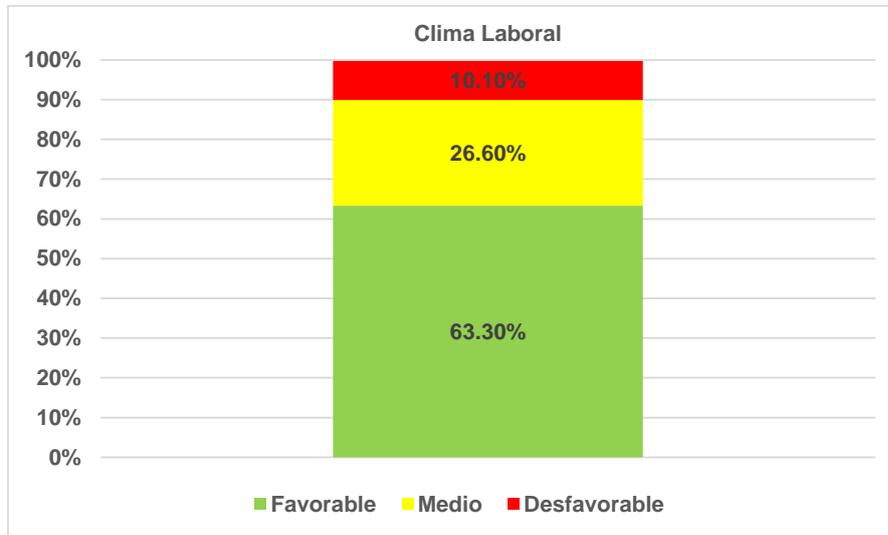
- ✓ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ✓ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y, sus modificatorias.
- ✓ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30557.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que 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.
- ✓ Resolución N° 0078-2024/SBN que aprueba el “Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2025” consistente con el PIA 2025.
- ✓ 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 se basó en las estadísticas de la última aplicación del instrumento, realizada en julio de 2024, con la participación de 308 servidores civiles a través de encuestas virtuales. Con estos mismos resultados, se elaboraron los Planes de Trabajo de Clima Organizacional 2024 y 2025. Cabe señalar que era prematuro aplicar nuevamente el instrumento para el desarrollo de este plan.

Según los resultados cuantitativos, el índice de percepción favorable del ambiente laboral es del 63.3%. Sin embargo, existen áreas clave por mejorar, ya que el 26.6% de los encuestados indicó la necesidad de ajustes, superando una cuarta parte del total.

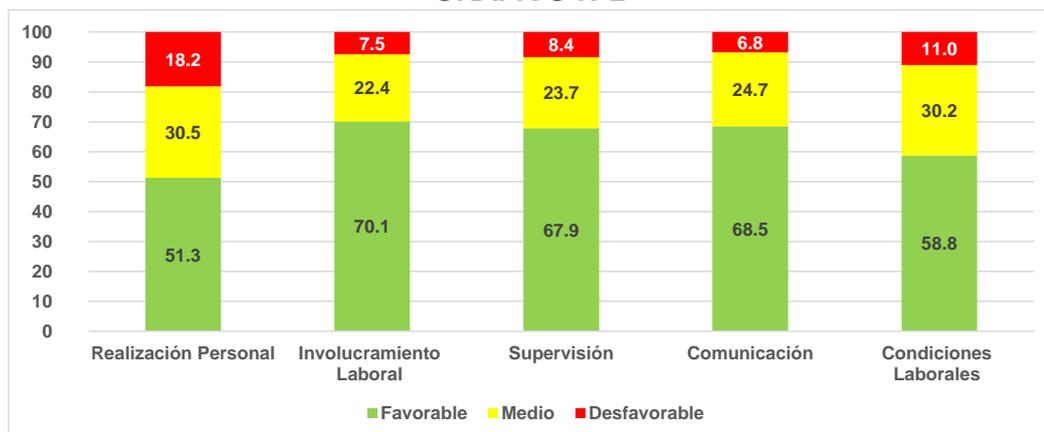
GRÁFICO N°1



ÍNDICE DE SATISFACCIÓN POR DIMENSIONES

En cuanto a las dimensiones evaluadas, la Realización Personal o Desarrollo Profesional tiene un 51.3% de percepción favorable, pero un 18.2% desfavorable. En Involucramiento Laboral (Motivación y sentido de pertenencia), la percepción favorable es del 70.1%, con un 22.4% que requiere mejoras. En Supervisión (Dirección o Liderazgo), el 67.9% tiene una percepción favorable y el 23.7% ve áreas de mejora. En Comunicación (Gestión del Recurso Humano), el 68.5% es favorable, mientras que el 24.7% considera que se deben hacer ajustes. Por último, en Condiciones Laborales (Ambiente), el 58.8% es favorable, pero el 30.2% necesita mejoras, siendo la segunda dimensión con mayor percepción desfavorable (11%).

GRÁFICO N°2



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 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

4.1. Objetivos del plan

Objetivo General

- *Obj. 01:* Diseñar e implementar estrategias que fomenten un ambiente laboral positivo y una mayor satisfacción del personal, con el objetivo de mejorar las relaciones laborales y sociales, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales de la SBN.

Objetivos específicos

- *Obj. 02:* Mejorar la gestión del recurso humano para fortalecer un clima organizacional positivo y fomentar el bienestar y compromiso del personal de la SBN.
- *Obj. 03:* Promover un ambiente laboral saludable y colaborativo, favoreciendo el bienestar físico y emocional de los servidores para mejorar el clima organizacional.
- *Obj. 04:* Fortalecer las habilidades de liderazgo y dirección, promoviendo una comunicación efectiva y un estilo de liderazgo participativo, para mejorar el clima organizacional y el desempeño del equipo.
- *Obj.05:* Fomentar el desarrollo profesional mediante programas de capacitación, para mejorar las competencias y el desempeño del personal de la SBN.
- *Obj. 06:* Incrementar la motivación y el sentido de pertenencia, a través de acciones que refuercen la identificación de los servidores con la misión y valores de la SBN.

4.2. Actividades o tareas

El contenido de la gestión operativa del presente Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2025 detalla los aspectos a incidir, el código y las actividades o acciones, así como el número de éstas 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. Taller por el día del Servidor Público.	1
		Act. 02. Capacitación sobre Gestión del Tiempo.	1
Ambiente	A.1.2	Act. 03. Campaña de buen trato "Por una mejor convivencia".	1

		Act. 04. Capacitación sobre Resolución de Conflictos.	2
		Act. 05. Capacitación sobre Trabajo en Equipo y Colaboración.	2
		Act. 06. Capacitación de Comunicación Efectiva.	1
		Act. 07. Difusión de piezas gráficas sobre factores que influyen en el buen clima laboral.	5
Dirección y Liderazgo	A.1.3	Act. 08. Capacitación de Liderazgo.	1
		Act.09. Capacitación en Habilidades blandas.	1
		Act.10. Difusión de piezas gráficas sobre recomendaciones y buenas prácticas de Liderazgo.	4
Desarrollo Profesional	A.1.4	Act.11. Reconocimiento a los servidores por años de servicios.	1
		Act.12. Reconocimiento a los servidores por desempeño destacado.	1
		Act.13. Reconocimiento interno a personal con participación más activa en el desarrollo de talleres.	1
Motivación y sentido de pertenencia	A.1.5	Act.14. Campaña de agradecimiento a los compañeros.	3
		Act.15. Saludo de Alta Dirección por fiestas navideñas y año nuevo.	1

Vinculación de Objetivos del PT y sus actividades

Objetivos del Plan de Trabajo	Actividades
<i>Obj. 02:</i> Mejorar la gestión del recurso humano para fortalecer un clima organizacional positivo y fomentar el bienestar y compromiso del personal de la SBN.	Act. 01: Taller por el Día del servidor público.
	Act. 02: Capacitación sobre Gestión del Tiempo.
<i>Obj. 03:</i> Promover un ambiente laboral saludable y colaborativo, favoreciendo el bienestar físico y emocional de los servidores para mejorar el clima organizacional.	Act. 03: Campaña de buen trato "Por una mejor convivencia".
	Act. 04: Capacitación sobre Resolución de Conflictos.
	Act. 05: Capacitación sobre Trabajo en Equipo y Colaboración.

	Act. 06: Capacitación de Comunicación Efectiva.
	Act. 07: Difusión de piezas gráficas sobre factores que influyen en el buen clima laboral.
<i>Obj. 04:</i> Fortalecer las habilidades de liderazgo y dirección, promoviendo una comunicación efectiva y un estilo de liderazgo participativo, para mejorar el clima organizacional y el desempeño del equipo.	Act. 08: Capacitación de Liderazgo.
	Act. 09: Capacitación en Habilidades blandas.
	Act. 10: Difusión de piezas gráficas sobre recomendaciones y buenas prácticas de Liderazgo.
<i>Obj.05:</i> Fomentar el desarrollo profesional mediante programas de capacitación, para mejorar las competencias y el desempeño del personal de la SBN.	Act. 11: Reconocimiento a los servidores por años de servicios.
	Act. 12: Reconocimiento a los servidores por desempeño destacado.
	Act. 13: Reconocimiento interno a personal con participación más activa en el desarrollo de talleres virtuales.
<i>Obj. 06:</i> Incrementar la motivación y el sentido de pertenencia, a través de acciones que refuercen la identificación de los servidores con la misión y valores de la SBN.	Act. 14: Campaña de agradecimiento a los compañeros.
	Act. 15: Saludo de Alta Dirección por fiestas navideñas y año nuevo.

4.3. Vinculación con el PEI y POI

El Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2025, se encuentra alineado al Objetivo Estratégico o 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°2: ARTICULACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES 2025 - PEI y POI

Objetivo Estratégico Institucional - PEI		Acción Estratégica Institucional - PEI		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.	Diseñar e implementar estrategias que fomenten un clima organizacional positivo y una alta satisfacción entre los

						servidores, con el objetivo de mejorar las relaciones laborales y sociales, contribuyendo así al logro de 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 2025.

CUADRO N° 3: NOMBRE DEL INDICADOR

OBJETIVO DEL PLAN	NOMBRE DEL INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO	LOGRO ESPERADO
Diseñar e implementar estrategias que fomenten un clima organizacional positivo y una alta satisfacción entre los servidores, con el objetivo de mejorar las relaciones laborales y sociales, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales de la SBN.	% de acciones realizadas en el año 2025 del PTCO	$\frac{\text{Número de acciones ejecutadas del PTCO}}{\text{Número de acciones programadas en el PTCO}} \times 100$	100%

VI. 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 2025. Es importante destacar que los especialistas en comunicaciones nos ayudan en la realización y 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°4: COSTO ESTIMADO ANUAL POR ACTIVIDAD

OBJETIVO DEL PLAN	ACTIVIDADES DEL PLAN	RECURSOS/INSUMOS	COSTO ESTIMADO ANUAL
Diseñar e implementar estrategias que fomenten un clima organizacional positivo y una alta satisfacción entre los servidores, con el objetivo de mejorar las relaciones laborales y sociales, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales de la SBN.	A.1.1 Gestión de Recurso Humano	Nuestra solicitud está dirigida a la contratación para la realización del taller con motivo del Día del Servidor Público.	S/.1,000.00
	A.1.3 Dirección y Liderazgo	Nuestra petición financiera está destinada a la contratación para la implementación de las capacitaciones en Habilidades Blandas y Liderazgo.	S/.8,000.00
	A.1.4 Desarrollo Profesional	Los recursos económicos están orientados para las actividades de reconocimiento.	S/.857.00

VII. PRESUPUESTO

CUADRO N°5: PRESUPUESTO ESTIMADO TOTAL DEL AÑO

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/.857.00
2.3.27.1498	Otros servicios técnicos y profesionales desarrollados por personas naturales	Contratación para el taller por el Día del Servidor Público.	S/.1,000.00
2.3.27.3.1.	Realizado por personas jurídicas	Contratación para las capacitaciones de Liderazgo y Habilidades Blandas.	S/. 8,000.00

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 2025. Cada mes, enviarán 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 CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES 2025

Objetivo general: Diseñar e implementar estrategias que fomenten un clima organizacional positivo y una alta satisfacción entre los servidores, con el objetivo de mejorar las relaciones laborales y sociales, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales de la SBN.																	
COD	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	EN	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AG	SET	OCT	NOV	DIC	META PROGRAMADA	ISTO ESTIMADO	U.O. RESPONSABLE
A.1.1 Gestión de Recurso Humano																	
	Act. 01. Taller por el día del Servidor Público.	Correo					1								1	1,000.00	URH
	Act. 02. Capacitación sobre Gestión del Tiempo.	Capacitación				1									1	0.00	URH
A.1.2 Ambiente																	
	Act. 03. Campaña de buen trato "Por una mejor convivencia".	Informe										1			1	0.00	URH
	Act. 04. Capacitación sobre Resolución de Conflictos.	Capacitación		1					1						2	0.00	URH
	Act. 05. Capacitación sobre Trabajo en Equipo y Colaboración.	Capacitación								1			1		2	0.00	URH
	Act. 06. Capacitación de Comunicación Efectiva.	Capacitación			1										1	0.00	URH
	Act. 07. Difusión de piezas gráficas sobre factores que influyen en el buen clima laboral.	Correo		1	1	1			1	1					5	0.00	URH
A.1.3 Dirección y Liderazgo																	
	Act. 08. Capacitación de Liderazgo.	Capacitación					1								1	4,000.00	URH
	Act.09. Capacitación en Habilidades blandas.	Capacitación								1					1	4,000.00	URH



PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento



Act.10. Difusión de piezas gráficas sobre recomendaciones y buenas prácticas de Liderazgo.	Correo	1			1			1			1		4	0.00	URH
A.1.4. Desarrollo Profesional															
Act.11. Reconocimiento a los servidores por años de servicios.	Distintivo										1		1	400.00	URH
Act.12. Reconocimiento a los servidores por desempeño destacado.	Distintivo											1	1	300.00	URH
Act.13. Reconocimiento interno a personal con participación más activa en el desarrollo de talleres.	Distintivo										1		1	157.00	URH
A.1.5. Motivación y sentido de pertenencia															
Act.14. Campaña de agradecimiento a los compañeros.	Correo/Fotos		1					1				1	3	0.00	URH
Act.15. Saludo de Alta Dirección por fiestas navideñas y año nuevo.	Correo											1	1	0.00	URH