

**SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
BIENES ESTATALES**



## **RESOLUCIÓN N° 0008-2026/SBN-GG**

San Isidro, del 5 de febrero 2026

**VISTOS:**

El Informe N° 00055-2026/SBN-OAF-URH, de fecha 20 de enero del 2026, de la Unidad de Recursos Humanos, el Memorandum N° 00046-2026/SBN-OAF, de fecha 20 de enero del 2026 de la Oficina de Administración y Finanzas, el Informe N° 00206-2026/SBN-OPP, de fecha 29 de enero del 2026, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; e Informe N° 00047-2026/SBN-OAJ de fecha 04 de febrero del 2026, 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, través, de la Resolución N° 0084-2024/SBN-GG, 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: l) “Emitir resoluciones de Gerencia General en materias de su competencia o en aquellas que le sean delegadas”;

Que, con Informe N° 00055-2026/SBN-OAF-URH, la Unidad de Recursos Humanos, sustenta la propuesta del Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2026, el mismo que cuenta con la conformidad de la Oficina de Administración y Finanzas a través del Memorándum N° 00046-2026/SBN-OAF, quien lo remite a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto para su evaluación y su aprobación;

Que, con Informe N° 00206-2026/SBN-OPP, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto se pronuncia por la viabilidad técnica favorable de la propuesta del Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2026, 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; se ha definido el indicador de medición por porcentajes en el Plan, y 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 2026 consistente con el PIA 2026: URH.08: Implementación del Plan de Trabajo de Clima Organizacional, aprobado por Resolución N° 00036-2025/SBN de fecha 28 de marzo del 2025; asimismo, se ha verificado que cuenta con presupuesto para su ejecución;

Que, a través del Informe N° 00047-2026/SBN-OAJ, de fecha 04 de febrero del 2026, 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 2026”, de acuerdo a la propuesta presentada 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 2026”.

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 2026, 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 2026.

**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](http://www.sbn.gob.pe)).

**Regístrese y comuníquese.**

**JOSÉ AURELIO RAMÍREZ GARRO**  
**Gerente General**  
**Superintendencia Nacional de Bienes Estatales**



**PERÚ**

Ministerio  
de Vivienda, Construcción  
y Saneamiento



Bienes del Estado para el desarrollo del país

**Tipo de documento:**

**PLAN DE TRABAJO**

**Nombre de documento:**

**PLAN DE TRABAJO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES 2026**

**Nombre de la unidad de organización:**

**UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**

**San Isidro, 5 de febrero de 2026**

**Versión N°1**

## **CONTENIDO**

I. PRESENTACIÓN .....	3
II. JUSTIFICACIÓN .....	4
III. ALCANCE .....	6
IV. OBJETIVOS .....	6
V. INDICADOR.....	8
VI. RECURSOS/INSUMOS .....	9
VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	10
IX. ANEXO.....	11

## I. PRESENTACIÓN

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

Asimismo, según 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°150-2017-SERVIR-PE, establece criterios y proporciona 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



Gráfico tomado de SERVIR

El presente Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2026 se encuentra alineado al Plan Estratégico Institucional 2024-2030 Ampliado de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales” aprobado mediante Resolución N°0036-2025/SBN y al “Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2026 consistente con el PIA 2026” aprobado por Resolución N° 0111-2025/SBN.

El Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2026 tiene como objetivo fortalecer la convivencia

laboral, la comunicación interna y la motivación de los servidores; asimismo, se busca identificar áreas de mejora para la posterior implementación de estrategias y evaluación de las actividades realizadas.

Se espera que el presente documento actúe como orientador para las actividades de la entidad, facilitando la implementación de actividades 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° 0066-2022/SBN, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN.
- ✓ Resolución N° 0036-2025/SBN, que aprueba el “Plan Estratégico Institucional 2024-2030 Ampliado de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales”
- ✓ Resolución N° 0111-2025/SBN, que aprueba el “Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2026 consistente con el PIA 2026”
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE que formalizó la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH.

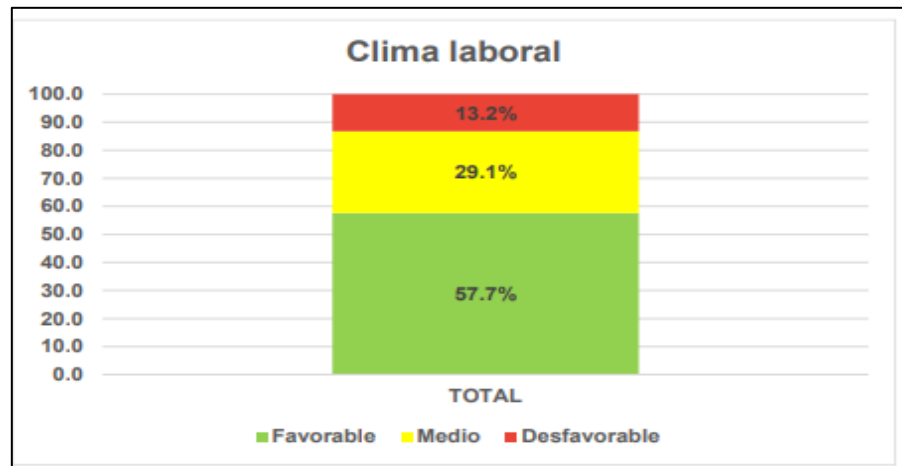
### 2.2. Diagnóstico

El diagnóstico se basó en las estadísticas obtenidas de la aplicación del instrumento realizada en el mes de setiembre del 2025, a través de un formulario virtual y que contó con la participación de 189 servidores.

Acorde a los resultados cuantitativos, el clima organizacional de la SBN muestra un 57.7% de percepción favorable, un porcentaje menor al registrado en el monitoreo del 2024 con 63.3%. Seguido de la percepción media con 29.1% y finalmente el 13.2% muestra una percepción desfavorable. Esto evidencia, en términos generales una

mayor percepción favorable, sin embargo, existen áreas a mejorar ya que casi la tercera parte de la población encuestada indicó una necesidad de ajustes.

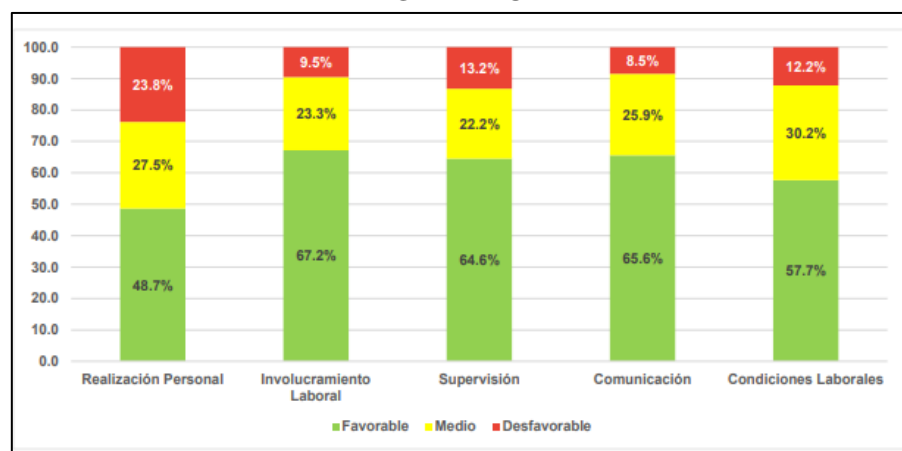
**GRÁFICO N°1**



**ÍNDICE DE SATISFACCIÓN POR DIMENSIONES**

Haciendo un análisis por dimensiones, Realización Personal o Desarrollo Profesional cuenta con un 48.7% de percepción favorable y un 27.5% de mejora, además, presenta el mayor índice de percepción desfavorable con 23.8%. El Involucramiento Laboral, que mide la motivación y sentido de pertenencia presentó una percepción favorable de 67.2%, y un 23.3% de la muestra que considera son necesarias mejoras. En el caso de la dimensión Supervisión, que hace referencia a la Dirección o Liderazgo, el 64.6% lo considera favorable mientras que un 22.2% piensa que se deben hacer ajustes. En el caso de Comunicación (Gestión del Recurso Humano), hay un 65.6% de percepción favorable y un 25.9% de consideración a mejora. Finalmente, las Condiciones Laborales tienen un 57.7% de aceptación favorable y un 30.2% indica una percepción media.

**GRÁFICO N°2**



### III. ALCANCE

Este documento aborda actividades dirigidas al personal de la SBN regidos por los Decretos Legislativos N°728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) y N°1057 (Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios). Además, se incluye a los practicantes pre-profesionales y profesionales según decreto Legislativo N°1401 (Régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público), ya que durante su permanencia en la institución brindan apoyo fundamental en la gestión de los diferentes equipos de trabajo, además de contribuir a las metas establecidas y apoyar en la mejora del clima y cultura organizacional.

### IV. OBJETIVOS

#### 4.1. Objetivos del plan

##### *Objetivo General*

- *Obj. 01:* Diseñar e implementar estrategias que fortalezcan la comunicación interna, el entorno laboral y la satisfacción del personal, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales de la SBN.

##### *Objetivos específicos*

- *Obj. 1.1:* Fortalecer la comunicación interna y la convivencia laboral, promoviendo el respeto, colaboración y el trabajo en equipo.
- *Obj. 1.2:* Promover el liderazgo empático y participativo de las jefaturas, orientado al desarrollo y bienestar del personal.
- *Obj. 1.3:* Reforzar el sentido de pertenencia institucional mediante acciones de reconocimiento, motivación y cultura del buen trato.
- *Obj. 1.4:* Evaluar el clima organizacional para identificar fortalezas y oportunidades de mejora en las relaciones laborales.

#### 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 2026 detalla los aspectos a considerar, el código y las actividades, así como el número de estas a desarrollar. Tal como se detalla a continuación:

**CUADRO N°1: RELACIONADO A LAS TAREAS**

EJES	CÓDIGO	ACTIVIDADES PLANTEADAS	CANTIDAD
Comunicación efectiva	A. 1.1.	Act. 01. Difusión de la Campaña "Comunicación que construye", con piezas gráficas sobre respeto, colaboración y escucha activa.	6
		Act. 02. Capacitación sobre Comunicación Efectiva.	1
		Act. 03. Capacitación sobre Trabajo en Equipo y Colaboración.	1
		Act. 04. Capacitación sobre Resolución de conflictos y negociación.	2

Liderazgo y desarrollo humano	A.1.2	Act. 05. Capacitación "Liderar con propósito".	1
		Act. 06. Capacitación de Habilidades Blandas.	1
Reconocimiento y sentido de pertenencia	A.1.3	Act. 07. Reconocimiento a los servidores por años de servicios.	1
		Act. 08. Reconocimiento a los servidores por buenas prácticas para la mejora del clima laboral	1
		Act. 09. Reconocimiento a los servidores por Desempeño destacado.	1
		Act. 10. Actividad por la Conmemoración del Día del Servidor Público.	1
		Act. 11. Implementación de cápsulas motivacionales "Motivos para sentir orgullo", enfocadas en la labor pública y su impacto.	2
		Act. 12. Campaña de agradecimiento a los compañeros.	3
Evaluación y Mejora continua	A.1.4.	Act. 13. Reconocimiento interno al personal con participación más activa en talleres.	1
		Act. 14. Ejecución de microencuestas internas (termómetros del clima).	2
		Act. 15. Aplicación del instrumento de Clima Organizacional.	1

### VINCULACIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PT Y SUS ACTIVIDADES

Objetivos específicos del Plan de Trabajo	Actividades
<i>Obj. 1.1:</i> Fortalecer la comunicación interna y la convivencia laboral, promoviendo el respeto, colaboración y el trabajo en equipo.	Act. 01. Difusión de la Campaña "Comunicación que construye", con piezas gráficas sobre respeto, colaboración y escucha activa.
	Act. 02. Capacitación sobre Comunicación Efectiva.
	Act. 03. Capacitación sobre Trabajo en Equipo y Colaboración.
	Act. 04. Capacitación sobre Resolución de conflictos y negociación
<i>Obj. 1.2:</i> Promover el liderazgo empático y participativo de las jefaturas, orientado al desarrollo y bienestar del personal.	Act. 05. Capacitación "Liderar con propósito".
	Act. 06. Capacitación de Habilidades Blandas
<i>Obj. 1.3:</i> Reforzar el sentido de pertenencia institucional mediante acciones de reconocimiento, motivación y cultura del buen trato.	Act. 07. Reconocimiento a los servidores por años de servicios.
	Act. 08. Reconocimiento a los servidores por buenas prácticas para la mejora del clima laboral
	Act. 09. Reconocimiento a los servidores por Desempeño destacado.
	Act. 10. Actividad por la Conmemoración del Día del Servidor Público.
	Act. 11. Implementación de cápsulas motivacionales "Motivos para sentir orgullo", enfocadas en la labor pública y su impacto.
	Act. 12. Campaña de agradecimiento a los compañeros.
	Act. 13. Reconocimiento interno al personal con participación más activa en talleres.
<i>Obj. 1.4:</i> Evaluar el clima organizacional para identificar fortalezas y oportunidades de mejora en las relaciones laborales.	Act. 14. Ejecución de microencuestas internas (termómetros del clima)
	Act. 15. Aplicación del instrumento de Clima Organizacional

#### 4.3. Vinculación con el PEI y POI

El Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2026 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 2024-2030 de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales-SBN, aprobado con la Resolución N° 0036-2025/SBN; así como, al Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2026 consistente con el PIA 2026, mediante Resolución N° 0111-2025/SBN. Dicha articulación se detalla a continuación:

**CUADRO N°2: ARTICULACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES 2026- PEI y POI**

Objetivo Estratégico		Acción Estratégica - PEI		Actividad POI Anual 2026 consistente con el PIA		Objetivo del Plan de Trabajo
OEI.04	"Fortalecer la Gestión Institucional"	AEI.04.04	"Capacidades fortalecidas de los servidores públicos de la SBN"	URH.08	"Implementación del Plan de Trabajo de Clima Organizacional"	Diseñar e implementar estrategias que fortalezcan la comunicación interna, el entorno laboral y la satisfacción del personal, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales de la SBN.

#### V. INDICADOR

La Unidad de Recursos Humanos es el área responsable de desarrollar y ejecutar las actividades y tareas señaladas en el presente Plan de Trabajo de Clima Organizacional de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales 2026.

**CUADRO N°3: NOMBRE DEL INDICADOR**

OBJETIVO DEL PLAN	NOMBRE EL INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	LOGRO ESPERADO
Diseñar e implementar estrategias que fortalezcan la comunicación interna, el entorno laboral y la satisfacción del personal, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales de la SBN.	% de actividades realizadas en el año 2026 del PTCO	$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Número de actividades programadas}} \times 100$	100%

## VI. RECURSOS/INSUMOS

### 6.1. Personal

Para el presente Plan de Trabajo, la Unidad de Recursos Humanos es quien intervendrá de manera directa en su desarrollo. Además, cabe mencionar que los especialistas de comunicaciones nos aportan con la realización y difusión de flyers para su distribución institucional; la Unidad de Abastecimiento apoya con los espacios necesarios para las actividades presenciales y la Oficina de Tecnologías de la Información brinda el soporte tecnológico necesario. De esta forma, para el correcto desarrollo y ejecución del presente PT es necesaria la colaboración de distintas unidades.

### 6.2. 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 fortalezcan la comunicación interna, el entorno laboral y la satisfacción del personal, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales de la SBN	A.1.2.	La solicitud está dirigida a la contratación para la adecuada gestión y ejecución de las capacitaciones en Liderazgo y Habilidades Blandas	S/ 10,000.00
	A.1.3.	Los recursos están destinados para las actividades de reconocimiento	S/ 300.00
		Dirigido a la contratación para el homenaje por el Día del Servidor Público	S/ 1,500.00

## 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	Adquisición de símbolos, distintivos y/o condecoraciones.	S/ 300.00
2.3. 27.115	Servicios de alimentación de consumo humano	Contratación para la actividad por el Día del Servidor Público	S/ 1,500.00
2.3. 27. 31	Realizado por personas jurídicas	Contratación para las capacitaciones de Liderazgo y Habilidades Blandas	S/ 10,000.00

## 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 2026. Asimismo, enviará informes de manera semestral a la Oficina de Administración y Finanzas detallando progresos, resultado 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 ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES 2026**

PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN ANUAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES 2026																	
Diseñar e implementar estrategias que fortalezcan la comunicación interna, el entorno laboral y la satisfacción del personal, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales de la SBN.																	
COD	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	EN	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	TOTAL META FÍSICA	TOTAL META FINANCIERA (en soles)	U.O. RESPONSABLE
A.1.1. Comunicación efectiva																	
Obj. 1.1	Act. 01. Difusión de la Campaña "Comunicación que construye", con piezas gráficas sobre respeto, colaboración y escucha activa.	Correo	1		1		1		1		1		1		6	S/ 0.00	URH
	Act. 02. Capacitación sobre Comunicación Efectiva.	Capacitación		1											1	S/ 0.00	URH
	Act. 03. Capacitación sobre Trabajo en Equipo y Colaboración.	Capacitación				1									1	S/ 0.00	URH
	Act. 04. Capacitación sobre Resolución de conflictos y negociación.	Capacitación			1								1		2	S/ 0.00	URH
A.1.2. Liderazgo y desarrollo humano																	
Obj. 1.2	Act. 05. Capacitación "Liderar con propósito".	Capacitación						1							1	S/ 5,000.00	URH
	Act. 06. Capacitación de Habilidades Blandas.	Capacitación								1					1	S/ 5,000.00	URH

Obj. 1.3	Act. 07. Reconocimiento a los servidores por años de servicios.	Distintivo										1		1	S/ 100.00	URH		
	Act. 08. Reconocimiento a los servidores por buenas prácticas para la mejora del clima laboral	Distintivo					1							1	S/ 0.00	URH		
	Act. 09. Reconocimiento a los servidores por Desempeño destacado.	Correo											1	1	S/ 100.00	URH		
	Act. 10. Actividad por la Conmemoración del Día del Servidor Público.	Correo					1							1	S/ 1,500.00	URH		
	Act. 11. Implementación de cápsulas motivacionales "Motivos para sentir orgullo", enfocadas en la labor pública y su impacto.	Correo				1				1				2	S/ 0.00	URH		
	Act. 12. Campaña de agradecimiento a los compañeros.	Correo		1						1				1	3	S/ 0.00	URH	
	Act. 13. Reconocimiento interno al personal con participación más activa en talleres.	Distintivo											1		1	S/ 100.00	URH	
A.1.4. Evaluación y mejora continua																		
Obj. 1.4	Act. 14. Ejecución de microencuestas internas (termómetros del clima).	Correo				1						1		2	S/ 0.00	URH		
	Act. 15. Aplicación del instrumento de Clima Organizacional.	Correo							1					1	S/ 0.00	URH		
<b>META ANUAL</b>				1	2	2	3	3	1	3	2	1	2	3	2	<b>25</b>	<b>S/ 11,800.00</b>	