

**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
BIENES ESTATALES**



27 SEP 2011

COPIA AUTENTICADA DE
DOCUMENTO ORIGINAL

Abog. TAMIA FRANCISCA MACEDO PACHERRES
Fedatario Titular
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

RESOLUCIÓN N° 058 -2011/SBN

San Isidro, 26 SET. 2011

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29151, Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales, se crea el Sistema Nacional de Bienes Estatales como el conjunto de organismos, garantías y normas que regulan, de manera integral y coherente, los bienes estatales en sus niveles de Gobierno Nacional, Regional y Local, a fin de lograr una administración ordenada, simplificada y eficiente, teniendo a la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - SBN como ente rector;

Que, el artículo 6° inciso a) de la Ley N° 29151, señala que una de las funciones del Sistema Nacional de Bienes Estatales - SNBE, es contribuir al desarrollo del país promoviendo el saneamiento de la propiedad estatal, para incentivar la inversión pública y privada, procurando una eficiente gestión del portafolio mobiliario e inmobiliario del Estado;

Que, mediante Resolución N° 033-2007/SBN, se aprueba el Plan Estratégico Institucional de la SBN para el periodo 2007 - 2011, el mismo que establece la misión y visión institucionales, así como los objetivos estratégicos a implementar durante dicho periodo.

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), el mismo que tendrá una vigencia de cinco años, siendo que las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, norma que establece los lineamientos generales para su elaboración y permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y de esta forma contribuir con la mejora continua en la administración pública;

Que, conforme a lo establecido en el numeral 6.1 de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, la elaboración del PDP estará a cargo de un Comité, el mismo que fue conformado mediante Resolución N° 054-2011/SBN;



Que, mediante Informe N° 00336-2011/SBN-CPDP, el Comité antes referido, pone a consideración de la Alta Dirección para su aprobación, la propuesta del PDP Quinquenal, conforme al acuerdo adoptado mediante Acta de Reunión N° 001-2011-SBN-CPDP;

Que, en este sentido, resulta necesaria la aprobación del PDP Quinquenal, correspondiente a la SBN;

Que, el artículo 11° inciso h) del Reglamento de Organización y Funciones de la SBN, señala que es función del Superintendente Nacional de Bienes Estatales la aprobación de planes, programas y proyectos de la Entidad;

Con la visación de la Secretaría General, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Administración y Finanzas, y la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, y el Reglamento de Organización y Funciones de la SBN, aprobado por Decreto Supremo N° 016-2010-VIVIENDA;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas 2012-2016 de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, el mismo que forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Encargar al Comité a cargo de la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas la remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, del Plan aprobado en la presente Resolución.

Artículo 3°.- Disponer que el Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas 2012-2016, sea publicado en la página web institucional, www.sbn.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.


.....
JORGE VILLANUEVA CARBAJAL
SUPERINTENDENTE
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES



27 SEP 2011
COPIA AUTENTICADA DE
DOCUMENTO ORIGINAL
.....
Abog. TANIA FRANCISCA MACEDO PACHERRES
Fedatario Titular
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES



**SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
BIENES ESTATALES**



20 SET 2011
COPIA AUTENTICADA DE
DOCUMENTO ORIGINAL
Abog. TANIA FRANCISCA MACEDO PACHERRES
Fedatario Titular
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES



RESOLUCIÓN N° 054 -2011/SBN

San Isidro, 19 SET. 2011

VISTO:

El Memorandum N° 11691-2011/SBN-OAF, de fecha 12 de setiembre de 2011, emitido por la Oficina de Administración y Finanzas;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP);

Que, asimismo, dicho artículo señala que el PDP tendrá una vigencia de cinco años y que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, para la elaboración de los PDP, la entidad deberá contar con un Comité integrado por, al menos, un representante de la Alta Dirección, un representante de la Oficina de Presupuesto, un representante de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos;

Que, mediante Resolución N° 043-2010/SBN, de fecha 06 de abril de 2010, se designó los integrantes del Comité que tendrá a su cargo la formulación del PDP;

Que, por Decreto Supremo N° 016-2010/SBN, se aprobó el nuevo Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, en el cual se establece la nueva estructura orgánica y organización de la Entidad;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Estado";

Que, el artículo 6 numeral 1) de la mencionada Directiva, señala que el Comité de elaboración del PDP es oficializada por el Titular de la Entidad, realizando algunas precisiones sobre su conformación;



Que, considerando la nueva estructura orgánica de la Entidad, y la regulación sobre la elaboración del PDP, dictada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, resulta necesario adecuar la designación del Comité de elaboración del PDP de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales;

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 10º del Reglamento de la Organización y Funciones de la Entidad, el Superintendente Nacional de Bienes Estatales es el Titular de la SBN y del Pliego Presupuestal;

Con la visación de la Secretaría General, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Administración y Finanzas, y la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1025, por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, y por Decreto Supremo N° 016-2010-VIVIENDA;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Constituir el Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN), el cual estará integrado por las siguientes personas:

1. El Secretario General o su representante, quien la presidirá.
2. El Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o su representante.
3. El Jefe de la Oficina de Administración y Finanzas o su representante.
4. El Supervisor de Personal.
5. El Especialista en Presupuesto.
6. Un representante titular y alterno del personal de la Entidad elegido mediante votación secreta.

Los representantes que se designen o sean elegidos, según corresponda, integrarán el Comité por un periodo de 03 años, pudiendo ser renovado por única vez por un periodo adicional.

Artículo 2º.- Dejar sin efecto la Resolución N° 043-2010/SBN.

Regístrese y Comuníquese.

JORGE VILLANUEVA CARBAJAL
SUPERINTENDENTE
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

20 SEP 2011
COPIA AUTENTICADA DE
DOCUMENTO ORIGINAL

ALDO TASHI FRANCISCA MACEDO PACHERRES
Fedatario Titular
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

INDICE

I. INTRODUCCIÓN 3

II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 4

 II.1. Misión..... 4

 II.2. Visión 4

 II.3. Objetivos Estratégicos. 4

III. COMPETENCIAS NECESARIAS 5

 III.1. Diagnóstico de la Capacidades y Competencias 5

 III.2. Definiciones de Capacidades y Competencias Identificadas como deseables 6

IV. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL 9

V. METAS DE CAPACITACIÓN EVALUACIÓN 10

 V.1. Metas e Indicadores 10

 V.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación..... 12

27 SEP 2011

COPIA AUTENTICADA DE DOCUMENTO ORIGINAL

Abog. TANIA FRANCISCA MACEDO PACHERRE
 Edatario Titular
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

I. INTRODUCCIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – SBN 2012-2016, ha sido elaborado en concordancia con la normatividad vigente y de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil – Servir, constituyendo un instrumento de planificación para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias en gestión, en el marco del Proceso de Modernización de la Gestión del Estado.

El presente plan ha tomado en cuenta las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, según lo establecido en el D.S. N° 009-2010-PCM y de acuerdo a la política nacional del Servicio Civil aprobado por D.S. N° 086-2010-PCM, y de esta manera planificar las actividades vinculadas con la capacitación y evaluación. Adicionalmente se ha tenido en cuenta el Marco Macroeconómico Multianual 2012-2014, la Ley N° 28927 – que dispone la Gestión por Resultados, los acuerdos internacionales y nacionales (los 8 Objetivos de Desarrollo interconectados en una agenda global, los que en el 2001 –ODM y el Acuerdo Nacional - AN, que estableció, el 22/07/2002, los 4 objetivos de Estado, siendo el último de ellos "Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado"), y los sistemas administrativos referidos en la LOPE – Ley 29158, por ser éstos el conjunto de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos que regulan la utilización de recursos en las entidades de la administración pública y que a la vez promueven la eficiencia en su uso.

Cabe indicar que el presente documento se encuentra alineado con los instrumentos de gestión institucionales, lo que garantiza la consistencia y la identificación clara de objetivos y metas, con mecanismos de evaluación y seguimiento permanentes en el proceso de mejora continua institucional.

El modelo utilizado para su elaboración corresponde al "Modelo de Gestión por Competencias", como una herramienta de gestión de corto, mediano y largo plazo, siendo que está dirigido a todos los funcionarios públicos de la institución bajo cualquier modalidad de contratación, entendiendo competencias como el conjunto de Conocimientos, Habilidades y Actitudes que debe desarrollar un funcionario, tanto a nivel de Competencias Generales como Específicas y Técnicas, con la finalidad de lograr un Buen Gobierno al Servicio de los Ciudadanos.

A partir de este plan se iniciará la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado, cuyo presupuesto y programación deben ser ejecutados dentro de los plazos propuestos, y de esta manera garantizar su implementación y por consiguiente el logro de los objetivos propuestos.

27 SEP 2011

COPIA AUTENTICADA DE
DOCUMENTO ORIGINAL

Abog. TANIA FRANCISCA MACEDO PACHERRES
Fedatario Titular
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

II.1. Misión

Regular la administración y control de los bienes del Estado, desarrollando mecanismos que permitan la eficiente gestión de los mismos, con el fin de maximizar su rendimiento económico y social, dentro de las políticas que para estos fines establezca el gobierno nacional. Constituir el Sistema Nacional de Bienes Estatales, sobre la base de un sistema de información seguro y confiable.

II.2. Visión

Ser el órgano rector del Sistema Nacional de Bienes Estatales, reconocido por la sociedad como una organización proactiva, moderna y eficiente, que contribuye al proceso de descentralización, modernización y al desarrollo económico del país.

II.3. Objetivos Estratégicos.

II.3.1. A nivel de Resultados

- R1 Consolidar a la SBN como Ente Rector
- R2 Mejorar la Imagen Institucional.

II.3.2. A nivel de Clientes

- C1 Apoyar al proceso de descentralización.
- C2 Asegurar transparencia de los actos administrativos.
- C3 Articular la información relacionada a la administración de la propiedad estatal.

II.3.3. A Nivel Interno

- I1 Contar con Documentos de Gestión.
- I2 Desarrollar la Infraestructura Física y Tecnológica.
- I3 Elaborar Políticas de RR.HH.
- I4 Fortalecer la cultura de calidad.

II.3.4. A Nivel de Finanzas

- F1 Incrementar los recursos.

27 SEP 2011

COPIA AUTÉNTICA DE DOCUMENTO ORIGINAL

Abog. TAMIA FRANCISCA MACEDO PACHERRES
Pedatario Titular
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

III.2. Definiciones de Capacidades y Competencias Identificadas como deseables

Tipo de Competencias: Generales:
Aquellas que son tan relevantes que una entidad u organización desean que todo su personal las posea y desarrolle.
a) Título de la Competencia: Compromiso
Sentir como propios los objetivos de la organización: Apoyar e instrumentar decisiones y comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos, tanto los personales como los profesionales.
b) Título: Predisposición y adaptabilidad al cambio
Capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro las políticas de la organización.
c) Título: Predisposición a servir
Es la vocación y el deseo de satisfacer a los clientes, con el compromiso personal para cumplir con sus pedidos, deseos y expectativas.
d) Título: Integridad
Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Es actuar en consonancia con lo que cada uno dice o considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones son coherentes con lo que dice.
e) Título: Productividad
Habilidad de fijar para si mismo objetivos de desempeño por encima de lo normal, alcanzándolos exitosamente. No espera que los superiores le fijen una meta: cuando el momento llega ya la tiene establecida, incluso superando lo que se espera de ella.

27 SEP 2011

COPIA AUTENTICADA DE DOCUMENTO ORIGINAL

Abog. TANIA FRANCISCA MACEDO PACHERRES
Fedatario Titular
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

Tipo de competencias: Específicas;

Aquellas competencias particulares por cada puesto o requeridas para el desarrollo de una actividad y es donde más se denotan las especificidades puntuales de la entidad u organización.

a) Título: Pensamiento estratégico

Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor propuesta estratégica. Capacidad para detectar nuevas oportunidades de negocios, comprar negocios en marcha, o realizar alianzas estratégicas con clientes, proveedores y competidores. Incluye la capacidad para saber cuándo hay abandonar un negocio o reemplazarlo por otro.

b) Título: Liderazgo para el cambio

Es la habilidad re-comunicar una visión de la estrategia de la firma, que hace que esa visión parezca no sólo posible sino también deseable para los accionistas, creando en ellos una motivación y un compromiso genuino; actúa como sponsor de la innovación y los nuevos emprendimientos; consigue que la firma afecte recursos para la instrumentación de cambios frecuentes.

c) Título: Perspectiva de sistema

Esta habilidad implica tener capacidades de síntesis, alineamiento e integración, específicos a cada organización. Síntesis significa observar a la organización como un todo y orientarse hacia requerimientos clave de negocio, incluidos los objetivos estratégicos y planes de acción. Alineamiento significa asegurar la consistencia de planes, procesos, indicadores y acciones. La integración se construye sobre el alineamiento, de manera que, los componentes del sistema de gestión del desempeño funcionan de una manera completamente interconectada.

d) Título: Orientación hacia el futuro

En el ambiente competitivo actual, crear una organización sostenible requiere la comprensión de los factores de corto y largo plazo que afectan la organización y el mercado. La búsqueda del crecimiento sostenido y del liderazgo institucional implican una marcada orientación hacia el futuro y una voluntad para realizar compromisos a largo plazo con los grupos de interés claves (clientes, colaboradores, proveedores, Estado y comunidad).

e) Título: Responsabilidad Social

La capacidad de hacer o impulsar que el área o la organización, en que se labora, acentúen sus responsabilidades con la sociedad, genere comportamientos éticos y logre una buena práctica ciudadana. Los profesionales deben ser modelos para la organización enfocándose en la ética y en la protección de la salud, seguridad y el ambiente. La protección de la salud, seguridad y el ambiente deben comprender las operaciones de la organización así como, los ciclos de vida de los productos y servicios ofrecidos.

27 SEP 2011

COPIA AUTENTICADA DE
DOCUMENTO ORIGINAL

Abog. TANIA FRANCISCA MACEDO PACHERRES
Fedatario Titular
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

Tipo de Competencias: Técnicas:	
<p>Son aquellas que están referidas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de una función específica y que describen, por lo general las habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados al éxito de la ejecución técnica del puesto.</p>	
a) Título: Objetivo	
<p>Conocer y comprender los objetivos derivados de la Misión y Visión formuladas, tanto para la institución en su conjunto como para el área en que se labora.</p>	
b) Título: Diseño de políticas y normas	
<p>El conocimiento para elaborar, diseñar e implementar políticas y normas vinculadas con las la administración de los bienes estatales.</p>	
c) Título: Evaluación, supervisión y control gubernamental.	
<p>Conocimientos requeridos para implementar y ejecutar procesos de evaluación, supervisión y control de las actividades de su competencia específica con un enfoque de gestión pública.</p>	
d) Título: Gestión de Procesos internos.	
<p>Conocimientos para implementar y gestionar procesos que sean predecibles, eficientes y brinden información que necesite el administrado.</p>	
e) Título: Procedimientos Administrativos	
<p>Conocimiento y experiencia en la ejecución de los procesos y procedimientos administrativos vinculados a la administración de los bienes estatales.</p>	

27 SEP 2011
 COPIA AUTENTICADA DE
 DOCUMENTO ORIGINAL

 Abog. TANIA FRANCISCA MACEDO PACHERRES
 Fedatario Titular
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

IV. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

A partir de la identificación de las brechas en los tres niveles de competencias, se han establecido los objetivos del plan al cabo de los 5 años, así como las estrategias para su implementación, teniendo en cuenta criterios de gran impacto.

OBJETIVOS	Objetivo de PDP	Estrategia
1.- Consolidar a la SBN como Ente Rector	Contar con colaboradores comprometidos y con capacidades para regular, consolidar y supervisar la administración de los bienes estatales.	Capacitación en maestrías, cursos, diplomados, y talleres para el desarrollo de competencias
2.- Mejorar la Imagen Institucional	Fortalecer las competencias de los colaboradores para posicionar el rol de la SBN como líder en la gestión de los bienes estatales.	Intercambio de experiencias y pasantías.
3.- Apoyar al proceso de descentralización	Contar con colaboradores con habilidades y competencias para brindar asistencia a los administrados.	Programación de Capacitación para desarrollar habilidades que permitan transmitir experiencias y conocimientos
4.- Asegurar transparencia de los actos administrativos	Lograr que los colaboradores se involucren en la gestión de la entidad	Planificar cursos, charlas y seminarios de inducción a los colaboradores que les permita conocer los procesos de la entidad y promover una cultura de transparencia.
5.- Articular la información relacionada a la administración de la propiedad estatal	Desarrollar en los colaboradores capacidades de diagnóstico, sistematización y de aplicación.	Programación de talleres y desarrollo e implementación de módulos de autoaprendizaje en la Intranet
6.- Contar con Documentos de Gestión	Tener colaboradores que tengan un conocimiento específico y genérico de sus actividades.	Planificación y programación de cursos vinculados a sus funciones y en gestión pública.
7.- Desarrollar la Infraestructura Física y Tecnológica	Colaboradores con conocimientos actualizados en herramientas tecnológicas y con capacidad de adaptación.	Planificar cursos y talleres en herramientas ofimáticas y otras vinculadas con las funciones de cada área.
8.- Elaborar Políticas de RR.HH.	Desarrollar un clima organizacional que contribuya a crear un fuerte compromiso con las instituciones.	Implementar talleres vivenciales de integración y trabajo en equipo
9.- Fortalecer la cultura de calidad	Reforzar en los colaboradores los valores y principios para lograr una cultura de mejora continua	Implementar cursos y talleres para lograr una cultura de calidad
10.- Incrementar los recursos	Desarrollar habilidades complementarias en la administración de los bienes estatales, sustentadas en el ahorro e inversión.	Programación de cursos y diplomados en temas especializados que contribuyan en la gestión de la entidad

27 SEP 2011

COPIA AUTENTICADA DE DOCUMENTO ORIGINAL

[Handwritten signatures and initials]

Abog. YANIA FRANCISCA MACEDO PACHERRES
 Fedatario Titular
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

V. METAS DE CAPACITACIÓN EVALUACIÓN

V.1. Metas e Indicadores

A partir de las estrategias de capacitación y de los objetivos estratégicos, hemos identificado las metas e indicadores que se deben de lograr e implementar a lo largo de los 5 años. Se debe tener en cuenta que dada la diversidad de estrategias para el proceso de capacitación en las 3 competencias identificadas, se ha identificado metas e indicadores por cada uno de los objetivos estratégicos, el mismo que garantizará un adecuado seguimiento del mismo.

A continuación mostramos la relación de metas e indicadores por cada objetivo estratégico:

Cuadro: Metas del PDP

OBJETIVOS del PEI	META
1.- Consolidar a la SBN como Ente Rector	80% de lo colaboradores con 60 horas de capacitación en temas de regulación, consolidación y supervisión de la administración de los bienes estatales
2.- Mejorar la Imagen Institucional	20% de los trabajadores adquieren competencias para mejorar la imagen institucional
3.- Apoyar al proceso de descentralización	03 colaboradores capacitados por sub dirección, en competencias para capacitar y brindar asistencia
4.- Asegurar transparencia de los actos administrativos	80% de los colaboradores y 100% de los directivos conocen los procesos de la institución
5.- Articular la información relacionada a la administración de la propiedad estatal	Contar con una biblioteca virtual institucional con bibliografía y cursos relacionadas a la gestión
6.- Contar con Documentos de Gestión	100% de los colaboradores conocen los instrumentos de gestión y los sistemas administrativos
7.- Desarrollar la Infraestructura Física y Tecnológica	50% de colaboradores calificados para el uso de herramientas ofimáticas
8.- Elaborar Políticas de RR.HH.	10 talleres vivenciales de integración y trabajo en equipo
9.- Fortalecer la cultura de calidad	5 procesos implementados bajo el enfoque de cultura de calidad y mejora continua
10.- incrementar los recursos	20 especialistas colaboradores capacitados en temas especializados

27 SEP 2011
 COPIA AUTENTICADA DE DOCUMENTO ORIGINAL
 Abog. TANIA FRANCISCA MACEDO PACHERRES
 Fedatario Titular
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

Cuadro: Indicadores del PDP

OBJETIVOS del PEI	INDICADOR
1.- Consolidar a la SBN como Ente Rector	N° horas de capacitación por trabajador = Número total de horas de capacitación / (Número de trabajadores * .8)
2.- Mejorar la Imagen Institucional	Número de pasantías realizadas
3.- Apoyar al proceso de descentralización	Número de colaboradores que recibieron capacitación
4.- Asegurar transparencia de los actos administrativos	Número de horas de capacitación por colaborador y directivo
5.- Articular la información relacionada a la administración de la propiedad estatal	Número de cursos virtuales disponibles en la Intranet
6.- Contar con Documentos de Gestión	% de colaboradores capacitados en sus funciones y en gestión pública
7.- Desarrollar la Infraestructura Física y Tecnológica	Número de colaboradores que recibieron capacitación en herramientas ofimáticas y otras
8.- Elaborar Políticas de RR.HH.	Número de talleres desarrollados
9.- Fortalecer la cultura de calidad	Número de procesos implementados
10.- Incrementar los recursos	Número de colaboradores certificados

27 SEP 2011

COPIA AUTENTICADA DE
DOCUMENTO ORIGINAL

 Abog. TANIA FRANCISCA MACEDO PACHERRES
 Fedatario Titular
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

V.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación

De igual forma y para guardar consistencia, se identificaron los mecanismos de evaluación y seguimiento alineados con los objetivos estratégicos del PEI, para monitorear la implementación del plan y de esta manera verificar que se están cumpliendo con las metas trazadas, teniendo en cuenta que estos elementos son de uso exclusivo para el seguimiento y monitoreo.

Cuadro: Evaluación y Seguimiento del PDP

OBJETIVOS del PEI	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
1.- Consolidar a la SBN como Ente Rector	Evaluación anual de conocimientos a los colaboradores.
2.- Mejorar la Imagen Institucional	Encuesta a entidades relacionadas (anualmente) para verificar la mejora de la imagen
3.- Apoyar al proceso de descentralización	Encuesta al final del cada curso sobre el nivel de satisfacción
4.- Asegurar transparencia de los actos administrativos	Sistema de pruebas virtuales sobre los procesos (anual)
5.- Articular la información relacionada a la administración de la propiedad estatal	Número de visitas a la biblioteca virtual
6.- Contar con Documentos de Gestión	Número de colaboradores certificados
7.- Desarrollar la Infraestructura Física y Tecnológica	Número de colaboradores certificados
8.- Elaborar Políticas de RR.HH.	Evaluación del clima organizacional anual
9.- Fortalecer la cultura de calidad	Reportes de los Comités de Mejora Continua
10.- Incrementar los recursos	Proyectos, procesos, actividades o normas desarrolladas en la institución.

27 SEP 2011

COPIA AUTENTICADA DE DOCUMENTO ORIGINAL

Abog. TANIA FRANCISCA MACEDO PACHERRES
 Fedatario Titular
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES