



PERÚ

Ministerio de Cultura

2024-2025

# PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

MINISTERIO DE CULTURA



---

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS



## INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Cultura mediante Ley N°29565 de fecha 22 de julio del 2010, se crea como un organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público. Su función es la de ser ente rector del Sector Cultura, y ejerce competencia exclusiva y excluyente en la formulación, planeación, dirección, coordinación, ejecución, supervisión, evaluación y fiscalización de las políticas nacionales y sectoriales del Estado en materia de cultura.

La Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema de Administración de la Gestión de Recursos Humanos, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos"; donde se establece que, la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional permite a las entidades públicas fomentar la cultura deseada en sus servidores y promueve el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales.

La gestión del proceso de Cultura y Clima Organizacional requiere del compromiso de la Alta Dirección del Ministerio de Cultura, a fin de colaborar y respaldar a la Oficina General de Recursos Humanos, durante las acciones de fomento de la cultura organizacional deseada en sus servidores y de mantenimiento o mejora de su percepción colectiva sobre el ambiente de trabajo.

Por lo tanto, la Oficina General de Recursos Humanos, en la línea de aplicación del Proceso de Clima y Cultura Organizacional, propone el Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 - 2025, con la finalidad de gestionar, implementar, y promover acciones óptimas que permitan un adecuado ambiente laboral, prevenir riesgos psicosociales y fomentar relaciones humanas saludables; en beneficio de los servidores del Ministerio de Cultura.



**ÍNDICE**

I.	ALCANCE .....	Pág. 4
II.	BASE LEGAL .....	Pág. 4
III.	FUNDAMENTACIÓN .....	Pág. 5
IV.	ANTECEDENTES .....	Pág. 8
V.	JUSTIFICACIÓN .....	Pág. 9
VI.	FINALIDAD DEL PLAN .....	Pág. 9
VII.	OBJETIVOS .....	Pág. 10
VIII.	DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	Pág. 11
IX..	ACCIONES DE INTERVENCIÓN .....	Pág. 22
X.	RESPONSABILIDADES .....	Pág. 26
XI.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	Pág. 27-28
XII.	PRESUPUESTO .....	Pág. 29
XIII.	EVALUACIÓN.....	Pág. 30

## **I. ALCANCE**

El Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 aplica a todos los órganos, dependencias y trabajadores de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Cultura - Administración General.

## **II. BASE LEGAL**

1. Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
2. Ley N° 30947, Ley de Salud Mental.
3. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
5. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
6. Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.
7. 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".
8. 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".
9. Resolución de Secretaría General N° 000180-2022-SG/MC, que aprueba la Directiva N° 0007-2022-SG/MC, denominada "Directiva para normar el reconocimiento de los servidores civiles del Ministerio de Cultura".
10. Resolución Ministerial N° 000392-2021-DM/MC, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2026 del Ministerio de Cultura.
11. Resolución Ministerial N° 000525-2023-DM/MC, que aprueba el Plan Operativo (POI) Anual 2024 del Pliego 003: Ministerio de Cultura, consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura para el Año Fiscal 2024.

### **III. FUNDAMENTACIÓN**

Mediante Ley N° 29565 de fecha 22 de julio del 2010, se crea el Ministerio de Cultura como un organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público. Su función es la de ser ente rector del Sector Cultura, y ejerce competencia exclusiva y excluyente en la formulación, planeación, dirección, coordinación, ejecución, supervisión, evaluación y fiscalización de las políticas nacionales y sectoriales del Estado en materia de cultura.

La Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema de Administración de la Gestión de Recursos Humanos, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos"; donde se establece que, la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional permite a las entidades públicas fomentar la cultura deseada en sus servidores y promueven el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales.

En este sentido, de acuerdo Resolución Ministerial N° 000525-2023-DM/MC, que aprueba el Plan Operativo (POI) Anual 2024 del Pliego 003: Ministerio de Cultura, se establece como Actividad Operativa la "GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES", la cual está alineada a la Acción Estratégica (AEI.13.03) "*Gestión institucional efectiva del Ministerio de Cultura*", y al Objetivo Estratégico (OEI.13) "*Fortalecer la gestión institucional*" del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2026 del Ministerio de Cultura.

Asimismo, el artículo 44 del Decreto Supremo N° 005-2013-MC, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, señala que la Oficina General de Recursos Humanos es el órgano de administración interna que tiene entre sus funciones "*promover el bienestar, la motivación e integración del personal del Ministerio*" y "*Gestionar la cultura organizacional que promueva y fomente comportamientos transparentes, éticos y honestos del personal del Ministerio*"

La organización es la estructura normal de coordinación planeada entre dos o más personas para alcanzar una meta en común, tomando en cuenta que su principal característica es tener reacciones de autoridad y cierto grado de satisfacción en el trabajo, es por eso que la planificación estratégica es el proceso que le da el verdadero sentido y dirección a las actividades diversas de una organización permitiendo visualizar el futuro e identificando los recursos, principios y valores requeridos para laborar, éxito depende primordialmente del Clima Organizacional, que es un aspecto determinante para el desarrollo productivo tanto de las instituciones como del personal, ya que son tan importantes los objetivos de la misma como lo son quienes laboran en ellas.

En esa perspectiva, la gestión de los procesos de Cultura y Clima Organizacional de acuerdo a la normativa vigente, promueve la participación activa de sus miembros, comprende el compromiso de Alta dirección creando una conducta madura y fortaleciendo la identidad de los servidores del Ministerio de Cultura en coherencia con la misión, visión y valores institucionales, orientándolos al logro efectivo de los objetivos institucionales alineados al servicio en beneficio de la ciudadanía.

Considerando los sustentos mencionados y normativa vigente, se ha elaborado el presente Plan de Acción de Clima Organizacional para el periodo 2024-2025, la cual establece las actividades a gestionar en el proceso de Clima Organizacional, desde un enfoque institucional comprometido con el fortalecimiento y mejora de las prácticas de recursos humanos y el clima y cultura organizacional saludable, el bienestar de las personas, que facilite y promueva el cumplimiento efectivo de los objetivos estratégicos institucionales del Ministerio de Cultura.

### **3.1. Marco Institucional**

El Plan Operativo Institucional (POI) para el año 2024 del Ministerio de Cultura, establece la misión, valores y objetivos institucionales, que se detallan a continuación:

#### **3.1.1. Misión Institucional**

*“Proteger y salvaguardar el patrimonio cultural de la nación; fomentar las artes, la creación y el desarrollo artístico; y promover la diversidad cultural y el enfoque intercultural en beneficio de la ciudadanía de manera efectiva y oportuna”.*

#### **3.1.2. Valores Institucionales**

En el marco de la Ley N° 27815 “Código de Ética de la Función Pública”, el Ministerio de Cultura ha definido sus valores institucionales, que son aquellos principios, actitudes y conductas que guían las decisiones de la entidad para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales:

**CUADRO Nº 1 – VALORES INSTITUCIONALES**

<b>VALORES INSTITUCIONALES DEL MINISTERIO DE CULTURA</b>	
<b>RESPECTO</b>	Procuramos servir a todos por igual, en ausencia de diferencias, promoviendo el acceso a nuestra cultura, procurando la igualdad de género, interculturalidad, edad y en todo sentido social.
<b>TRANSPARENCIA</b>	Actuamos en base a la verdad y las normas, facilitando el acceso a información clara y oportuna.
<b>COMPROMISO</b>	Asumimos con responsabilidad nuestras funciones y nos caracterizamos por la perseverancia y firme actividad para alcanzar nuestros objetivos.
<b>IDENTIDAD</b>	La identidad cultural son las características propias, como tradiciones, creencias y lenguas, que nos permite identificarnos como miembros de una sociedad y diferenciarnos del resto. Esto nos permite afirmar nuestra identidad y valorar lo nuestro.
<b>ÉTICA</b>	Son normas y principios morales que se utilizan para resolver los diversos problemas que se presentan tanto en las relaciones internar (servidores) y externas (ciudadano, proveedores, etc.).

**3.1.3. Objetivos Institucionales**

De acuerdo al POI del Ministerio de Cultura, para el año 2024, la entidad tiene una ruta estratégica establecida en el PEI para el periodo 2022-2026, en el cual se cuenta con catorce (14) objetivos estratégicos:

**CUADRO Nº2 – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES**

<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES</b>	
<b>OEI-01</b>	Incrementar la prestación de servicios con pertinencia cultural y lingüística hacia los pueblos indígenas u originarios y el pueblo afroperuano.
<b>OEI-02</b>	Reducir las prácticas de racismo y discriminación por motivos étnico raciales.
<b>OEI-03</b>	Incrementar la transmisión intergeneracional y el dominio oral y escrito de las lenguas indígenas u originarias y la tradición oral de sus hablantes.
<b>OEI-04</b>	Asegurar el ejercicio de los derechos colectivos de los pueblos indígenas u originarios.
<b>OEI-05</b>	Fortalecer la protección de los derechos de los pueblos indígenas en situación de aislamiento y contacto inicial (PIACI).



OEI-06	Fortalecer el pleno ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales del pueblo afroperuano.
OEI-07	Incrementar la participación de la población en bienes, servicios y actividades culturales diversos.
OEI-08	Fortalecer el desarrollo de la oferta cultural de las artes e industrias culturales y creativas.
OEI-09	Incrementar la participación de la población a espacios y materiales de lectura.
OEI-10	Fortalecer la apropiación social y salvaguarda del patrimonio como parte de la identidad cultural de la población y su territorio.
OEI-11	Optimizar la prevención de la afectación del patrimonio cultural de la nación.
OEI-12	Fortalecer la participación de los actores y el enfoque territorial en el desarrollo de las políticas del Sector Cultura.
OEI-13	<b>Fortalecer la gestión institucional.</b>
OEI-14	Promover la gestión de riesgo de desastres.

#### **IV. ANTECEDENTES**

En relación a la Gestión de Clima Organizacional del Ministerio de Cultura, se tiene como antecedente que la primera evaluación y diagnóstico de este proceso inició en el último trimestre del año 2021, con la finalidad de generar acciones de mejora y fortalecimiento del ambiente laboral para los servidores civiles y construir una cultura organizacional saludable, dicho diagnóstico y acciones propuestas fueron formuladas el 20 de diciembre del 2021 mediante el *INFORME N° 000008-2021-OGRH-SEM/MC*.

Cabe resaltar que, la implementación del proceso de clima y cultura organizacional en la entidad al ser novedosa para la institución, es sostenida con acciones de sensibilización constante a todo el personal y se busca con frecuencia consolidar el compromiso de Alta Dirección, considerando como desafío primordial la adaptación continua a los diversos cambios de gestión.

Posteriormente, el 05 de mayo del 2023, mediante *INFORME N° 000020-2023-OGRH-SEM/MC*, se da a conocer el diagnóstico general de la segunda evaluación de clima organizacional efectuada en el último trimestre del año 2022, y las acciones propuestas en el Plan de acción para su ejecución durante el 2023, con el propósito de fortalecer las buenas prácticas en la cultura organizacional y promover un clima laboral saludable, alineado a la misión, valores y objetivos institucionales.



En junio del 2023, se realizó la primera evaluación de riesgos psicosociales en el Ministerio de Cultura, lo que permitió identificar factores que influyen directamente en el grado de satisfacción y bienestar de los trabajadores y su impacto en el desempeño laboral, a través del INFORME N° 000007-2024-OGRH-SG-SEM.

Finalmente, en diciembre del 2023, se realizó por tercer año consecutivo la evaluación general de clima organizacional, cuyos resultados se exponen en el INFORME N°000008-2024-OGRH-SG-SEM, motivando de esta forma a proponer nuevas acciones de mejora que son detalladas en el presente Plan de Acción del Ministerio de Cultura.

## **V. JUSTIFICACIÓN**

La realización del presente plan tiene las siguientes motivaciones:

1. Mediante el diagnóstico de Clima Organizacional realizado en el mes de diciembre 2023, se identifican importantes brechas de factores y dimensiones que influyen significativamente en la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Ministerio de Cultura.
2. Es necesario continuar fortaleciendo la gestión de los procesos de clima y cultura organizacional, que promuevan un ambiente laboral saludable y seguro, adecuado para el desarrollo de las funciones en cualquiera de sus modalidades de trabajo.
3. Es importante alinear el compromiso institucional en la gestión de los procesos de clima y cultura organizacional acorde a la construcción de una cultura de integridad y transparencia en el marco del cumplimiento del Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la “Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción”.

## **VI. FINALIDAD DEL PLAN**

Implementar acciones para promover un ambiente laboral saludable que fortalezca el compromiso de los servidores civiles, a fin de facilitar el desarrollo del potencial humano, la mejora continua del desempeño, optimice la calidad del servicio y consolide el logro efectivo de los objetivos estratégicos institucionales del Ministerio de Cultura.

Este Plan con la finalidad de mejorar el clima laboral entre las y los servidores públicos del Ministerio de Cultura, sus acciones se encuentran directamente alineados al objetivo 13 del PEI “Fortalecer la Gestión Institucional” y, contribuyen al objetivo 2 “Reducir las prácticas de racismo y discriminación por motivos étnico raciales” lo cual genera una cultura de respeto.

## **VII. OBJETIVOS**

### **6.1. Objetivo General**

Mejorar los niveles de satisfacción laboral, fortaleciendo los procesos de clima y cultura, y preservando la salud mental de los/as servidores/as con respecto al ambiente laboral del Ministerio de Cultura.

### **6.2. Objetivos Específicos**

- Promover un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los servidores del Ministerio de Cultura, y prevenir los riesgos psicosociales como estrés laboral, depresión, ansiedad y hostigamiento; así como los laborales como ausentismo, deserción, rotación de personal, ineficiencia; gestionando un clima organizacional saludable.
- Incrementar el nivel de desempeño y satisfacción laboral, mediante el fortalecimiento del potencial humano (habilidades, capacidades y metas) de los servidores del Ministerio de Cultura.
- Gestionar de forma equitativa y justa los recursos ambientales y procesos internos y externos a fin orientar al equipo de trabajo hacia un mismo objetivo buscando el bienestar común.
- Afianzar los valores, normas, visión y misión de la entidad construyendo y fortaleciendo una cultura de integridad, compromiso y cooperación entre todos los/as servidores/as del Ministerio de Cultura.

## **VIII. DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

De acuerdo al diagnóstico cuantitativo realizado mediante la aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional por plataforma virtual, con la participación de 694 trabajadores, pertenecientes a 94 unidades orgánicas, se obtuvo el siguiente resultado:

### ***8.1. Sección I - Clima y Cultura Organizacional***

Ésta sección se encuentra estructurada por 9 dimensiones que son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen significativamente en el comportamiento de los individuos, de esta forma, el estudio del clima organizacional

permite conocer de forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, por esta razón es importante conocer cada uno de ellos:

- o **Identidad:** Es la característica propia de la cultura de un grupo que permiten a los individuos identificarse como miembros de un grupo y también diferenciarse del resto. Está compuesta por múltiples elementos como las tradiciones, los valores y las creencias características de una determinada cultura.
- o **Comunicación:** Considera los canales y formas de comunicación que se producen dentro de la institución. Incluye tanto la comunicación al interior de la organización como la comunicación hacia el público externo. La comunicación organizacional se centra en gran medida en la construcción de relaciones y la interacción con los miembros internos de la organización y los públicos externos interesados.
- o **Condiciones laborales:** Hacen referencia a cualquier cuestión del ámbito laboral que pueda tener influencia significativa para la salud y bienestar de los trabajadores. En este sentido se incluyen cuestiones ambientales, tecnológicas y de organización del trabajo.
- o **Realización personal:** Son aquellas oportunidades que ofrece la realización del trabajo de desarrollar y fortalecer los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores, así como adquirir otros nuevos. Se relacionan con el poder de alcanzar las motivaciones personales, esperanzas y ambiciones de una persona a través del crecimiento personal.
- o **Liderazgo:** Es la capacidad de influir significativamente sobre el comportamiento de uno o un grupo de personas a fin de lograr un resultado, en su mayoría, es reflejada por los Directores, coordinadores y/o responsables de áreas, quienes asumen un rol de guías y promueven en sus equipos un objetivo en común. El liderazgo no tiene un patrón definido, ya que va a depender de las condiciones que existen en el medio social: valores, normas, procedimientos y contexto coyuntural.
- o **Innovación:** es un proceso que modifica elementos, ideas o protocolos ya existentes, mejorándolos o creando nuevos que impacten de manera favorable en el ámbito organizacional.
- o **Cooperación y apoyo:** Se denomina el conjunto de acciones y esfuerzos que, conjuntamente con otro u otros individuos, realizamos con el objetivo de alcanzar

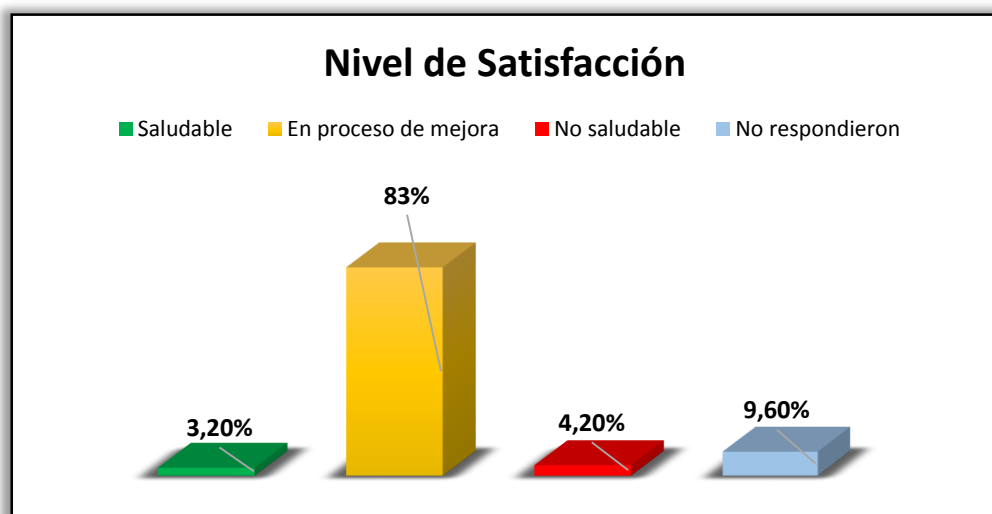
una meta común. Es el resultado de una estrategia de trabajo conjunto que se vale de una serie de métodos para facilitar la consecución de un objetivo.

- o **Estructura:** Se refiere a la disposición y distribución de las partes de un todo, cuyo orden y relación entre sí permiten el funcionamiento de un determinado sistema, en el que cada elemento tiene una función específica y una correlación con los demás elementos que componen la estructura. Eso hace posible que el sistema sea eficaz en su propósito.
- o **Confort:** Es el bienestar físico o material que proporcionan determinadas condiciones, circunstancias u objetos, o por una circunstancia ambiental que genere una sensación de seguridad.

#### **a) Nivel de satisfacción general**

- ✓ El 3.2% (3 unidades orgánicas) reflejan un nivel *SALUDABLE* de clima organizacional.
- ✓ El 83% (78 unidades orgánicas) reflejan un nivel *EN PROCESO DE MEJORA* de clima organizacional.
- ✓ El 4.2% (4 unidades orgánicas) reflejan un nivel *NO SALUDABLE* de clima organizacional.
- ✓ El 9.6% (9 unidades orgánicas) no respondieron la encuesta.

**Gráfico N° 1**



Fuente: INFORME N° 000011-2024-OGRH-SG-SEM


**b) Nivel de satisfacción por dimensión y unidad orgánica**


- ✓ Entre las dimensiones más resaltantes, el 56.4% (53 unidades orgánicas) destacan con un nivel *SALUDABLE* en *IDENTIDAD*.
- ✓ Por otro lado, el 24.5% (23 unidades orgánicas) destacan un nivel *NO SALUDABLE* en cuanto a la dimensión de *CONDICIONES LABORALES*.

**c) Consolidado general:**

En este consolidado se muestran el nivel de satisfacción de clima y cultura organizacional y de cada una de las nueve dimensiones que lo constituyen, por unidad orgánica, visibilizando la realidad individual que permita la intervención de estrategias y acciones de mejora por grado de impacto.

 Saludable

 En proceso de mejora

 No saludable

DEPENDENCIA	VALOR PROMEDIO	CALIFICACIÓN	DIMENSIONES								
			Identidad	Comunicación	Condiciones laborales	Realización personal	Liderazgo	Innovación	Cooperación /apoyo	Estructura	Confort
DESPACHO MINISTERIAL	71.60	En proceso de mejora	78.13	68.75	65.63	68.75	71.88	65.63	71.88	81.25	72.50
VICEMINISTERIO DE INTERCULTURALIDAD	81.46	Saludable	84.38	87.50	75.00	78.13	84.38	81.25	78.13	84.38	80.00
VICEMINISTERIO DE PATRIMONIO CULTURAL E INDUSTRIAS CULTURALES	71.99	En proceso de mejora	83.33	75.00	62.50	75.00	68.75	75.00	70.83	70.83	66.67
SECRETARÍA GENERAL	63.15	En proceso de mejora	81.25	60.42	58.33	56.25	58.33	66.67	66.67	68.75	51.67
PROCURADURÍA PÚBLICA	77.73	En proceso de mejora	88.16	84.87	67.11	75.66	76.97	79.61	73.68	82.24	71.32
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	65.23	En proceso de mejora	75.00	61.46	47.92	60.42	64.58	73.96	63.54	76.04	64.17
SECRETARÍA TÉCNICA QHAPAQ ÑAN	66.90	En proceso de mejora	79.75	68.75	54.50	61.00	65.50	69.75	67.00	73.25	62.60
PROYECTO ESPECIAL BICENTENARIO DE LA INDEPENDENCIA DEL PERÚ	72.97	En proceso de mejora	84.56	73.53	66.18	69.30	73.16	71.32	70.22	76.10	72.35
OF. DE COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL	76.53	En proceso de mejora	87.50	81.25	62.50	68.75	75.00	84.38	75.00	84.38	70.00

OF. DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y GESTIÓN DOCUMENTARIA	75.82	En proceso de mejora	85.00	82.50	66.25	73.13	75.63	77.50	74.38	75.00	73.00
OF. DE DEFENSA NACIONAL	51.81	En proceso de mejora	62.50	50.00	31.25	50.00	50.00	56.25	50.00	56.25	60.00
OF. GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA	71.17	En proceso de mejora	91.25	80.00	65.00	55.00	58.75	73.75	73.75	80.00	63.00
OF. GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	75.20	En proceso de mejora	83.70	77.17	69.84	70.92	70.92	75.27	75.27	80.43	73.26
OF. GENERAL DE ESTADÍSTICA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	70.66	En proceso de mejora	82.81	73.44	67.19	71.09	69.53	66.41	69.53	70.31	65.63
OF. DE DESARROLLO TECNOLÓGICO	69.35	En proceso de mejora	77.08	79.17	50.00	66.67	75.00	70.83	70.83	72.92	61.67
OF. DE ESTADÍSTICA	75.28	En proceso de mejora	93.75	75.00	41.67	75.00	77.08	81.25	72.92	87.50	73.33
OF. DE INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES	64.72	En proceso de mejora	73.75	67.50	56.25	53.75	63.75	70.00	66.25	66.25	65.00
OF. GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	77.22	En proceso de mejora	83.33	81.25	71.88	77.08	76.04	77.08	73.96	80.21	74.17
OF. DE ABASTECIMIENTO	68.61	En proceso de mejora	79.69	78.13	57.81	56.25	64.06	64.06	65.63	84.38	67.50
OF. DE CONTABILIDAD	73.83	En proceso de mejora	85.71	76.79	66.96	69.64	74.11	58.93	77.68	83.93	70.71
OF. DE EJECUCIÓN COACTIVA	67.22	En proceso de mejora	78.13	71.88	67.19	59.38	65.63	67.19	62.50	71.88	61.25
UNIDAD EJECUTORA DE INVERSIONES 001	78.83	En proceso de mejora	87.50	82.14	64.29	75.00	80.36	78.57	75.00	83.04	83.57



OF. DE OPERACIONES Y MANTENIMIENTO	69.05	En proceso de mejora	83.33	64.58	57.50	67.08	65.83	69.58	65.00	77.50	71.00
OF. GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	70.97	En proceso de mejora	87.50	70.31	59.38	67.19	70.31	71.88	71.88	70.31	70.00
OF. DE INVERSIONES	67.08	En proceso de mejora	81.25	64.06	54.69	60.94	62.50	70.31	65.63	71.88	72.50
OF. DE ORGANIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN	77.08	En proceso de mejora	87.50	84.38	65.63	65.63	71.88	81.25	75.00	87.50	75.00
OF. DE PLANEAMIENTO	72.92	En proceso de mejora	75.00	75.00	75.00	62.50	75.00	68.75	75.00	75.00	75.00
DIR. GENERAL DE CIUDADANÍA INTERCULTURAL	66.88	En proceso de mejora	75.00	75.00	62.50	68.75	68.75	68.75	62.50	65.63	55.00
DIR. DE POLÍTICAS PARA LA POBLACIÓN AFROPERUANA	77.50	En proceso de mejora	81.25	75.00	75.00	75.00	79.17	81.25	79.17	83.33	68.33
DIR. DE DIVERSIDAD CULTURAL Y ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACION RACIAL	71.11	En proceso de mejora	84.38	78.13	62.50	62.50	81.25	68.75	71.88	78.13	52.50
DIR. DE POLÍTICAS INDÍGENAS	82.50	Saludable	93.75	93.75	75.00	93.75	75.00	75.00	81.25	75.00	80.00
DIR. GENERAL DE DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS	60.14	En proceso de mejora	76.56	65.63	46.88	56.25	65.63	51.56	56.25	68.75	53.75
DIR. DE LOS PUEBLOS EN SITUACIÓN DE AISLAMIENTO Y CONTACTO INICIAL	68.43	En proceso de mejora	77.08	79.17	56.25	66.67	64.58	66.67	64.58	70.83	70.00
DIR. CONSULTA PREVIA	58.78	En proceso de mejora	67.50	60.00	52.50	60.00	61.25	57.50	57.50	58.75	54.00
DIR. DE LENGUAS INDÍGENAS	70.14	En proceso de mejora	93.75	68.75	62.50	50.00	62.50	68.75	68.75	81.25	75.00

DIR. GENERAL DE INDUSTRIAS CULTURALES Y ARTES	70.74	En proceso de mejora	85.42	74.58	63.33	69.58	71.25	69.58	66.25	73.33	63.33
DIR. DEL AUDIOVISUAL, LA FONOGRAFÍA Y LOS NUEVOS MEDIOS	67.08	En proceso de mejora	78.47	75.00	52.78	64.58	70.14	73.61	61.11	70.83	57.22
DIR. ELENCOS NACIONALES	64.84	En proceso de mejora	83.44	65.78	53.98	61.17	57.97	66.88	62.97	71.25	60.13
DIR. DE ARTES	73.23	En proceso de mejora	84.38	73.96	63.54	71.88	73.96	77.08	68.75	75.00	70.83
DIR. DEL LIBRO Y LA LECTURA	61.04	En proceso de mejora	68.75	62.50	47.92	57.29	66.67	65.63	57.29	66.67	56.67
DIR. GENERAL DE DEFENSA DEL PATRIMONIO CULTURAL	79.38	En proceso de mejora	85.42	84.38	69.79	75.00	78.13	82.29	79.17	84.38	75.83
DIR. CONTROL Y SUPERVISIÓN	77.36	En proceso de mejora	80.00	76.25	72.50	75.00	78.75	73.75	67.50	77.50	95.00
DIR. DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	78.04	En proceso de mejora	88.75	84.38	68.13	73.75	76.25	81.25	78.75	75.63	75.50
DIR. DE RECUPERACIONES	64.94	En proceso de mejora	82.69	64.90	52.40	58.17	59.13	65.87	68.27	68.75	64.23
DIR. GENERAL DE MUSEOS	70.45	En proceso de mejora	76.70	77.27	59.09	64.77	68.18	73.30	68.75	77.84	68.18
DIR. DE GESTIÓN, REGISTRO Y CATALOGACIÓN DE BIENES CULTURALES MUEBLES	70.73	En proceso de mejora	83.93	75.00	59.82	66.96	68.75	69.64	72.32	75.89	64.29
DIR. DE INVESTIGACIÓN Y PLANIFICACIÓN MUSEOLÓGICA	58.70	En proceso de mejora	77.08	64.58	41.67	52.08	56.25	60.42	56.25	66.67	53.33
DIR. GENERAL DE PATRIMONIO ARQUEOLÓGICO INMUEBLE	61.04	En proceso de mejora	75.00	68.75	47.92	55.21	60.42	64.58	57.29	71.88	48.33

DIR. DE GESTIÓN DE MONUMENTOS	43.14	No saludable	65.00	48.75	26.25	25.00	25.00	46.25	41.25	68.75	42.00
DIR. CATASTRO Y SANEAMIENTO FÍSICO LEGAL	60.34	En proceso de mejora	80.56	62.50	38.19	46.53	52.08	65.97	63.19	75.69	58.33
DIR. CALIFICACIÓN DE INTERVENCIONES ARQUEOLÓGICAS	59.84	En proceso de mejora	77.60	65.10	39.06	48.44	56.77	68.23	59.90	77.60	45.83
DIR. CERTIFICACIONES	54.65	En proceso de mejora	90.63	53.13	37.50	43.75	43.75	56.25	53.13	81.25	32.50
DIR. GENERAL DE PATRIMONIO CULTURAL	62.59	En proceso de mejora	71.88	65.63	46.88	56.25	64.58	67.71	65.63	69.79	55.00
DIR. DE PAISAJE CULTURAL	63.40	En proceso de mejora	81.25	68.75	50.00	56.25	71.88	68.75	59.38	71.88	42.50
DIR. DE PATRIMONIO HISTÓRICO INMUEBLE	66.51	En proceso de mejora	79.46	69.64	56.25	58.93	63.39	69.64	68.75	69.64	62.86
DIR. DE PATRIMONIO INMATERIAL	66.67	En proceso de mejora	81.25	68.75	75.00	56.25	62.50	68.75	56.25	56.25	75.00
DIR. DE SITIOS DEL PATRIMONIO MUNDIAL	77.08	En proceso de mejora	87.50	93.75	62.50	75.00	75.00	87.50	68.75	68.75	75.00
GRAN TEATRO NACIONAL	62.78	En proceso de mejora	80.00	60.00	57.50	57.50	55.00	65.00	58.75	66.25	65.00
DDC AMAZONAS	75.66	En proceso de mejora	90.34	79.83	65.63	72.44	71.31	75.00	76.14	78.41	71.82
DDC ANCASH	69.16	En proceso de mejora	83.33	72.92	55.99	65.89	69.01	69.79	63.80	75.26	66.46
DDC APURIMAC	49.61	No saludable	72.50	36.25	35.00	41.25	41.25	56.25	48.75	66.25	49.00
DDC AREQUIPA	66.13	En proceso de mejora	85.71	69.64	49.11	63.39	66.96	66.96	65.18	73.21	55.00

DDC AYACUCHO	65.97	En proceso de mejora	75.00	65.63	53.13	59.38	59.38	68.75	59.38	78.13	75.00
DDC CAJAMARCA	62.65	En proceso de mejora	81.25	61.81	51.39	54.17	61.11	59.03	65.97	68.06	61.11
DDC CALLAO	69.41	En proceso de mejora	85.94	73.44	54.69	60.94	62.50	70.31	75.00	71.88	70.00
DDC HUANCVELICA	82.26	Saludable	92.19	82.81	67.19	79.69	85.94	82.81	84.38	82.81	82.50
DDC HUÁNUCO	69.72	En proceso de mejora	84.38	62.50	53.13	68.75	75.00	65.63	62.50	78.13	77.50
DDC ICA	70.44	En proceso de mejora	84.56	73.53	55.15	63.60	70.96	72.43	67.65	79.04	67.06
DDC JUNÍN	58.85	En proceso de mejora	78.57	58.04	45.54	50.00	51.79	64.29	53.57	67.86	60.00
DDC LAMBAYEQUE	49.25	No saludable	68.75	47.50	35.00	42.50	42.50	55.00	45.00	60.00	47.00
DDC LORETO	57.20	En proceso de mejora	73.44	60.94	46.09	51.56	46.88	58.59	60.94	78.91	37.50
DDC MADRE DE DIOS	55.83	En proceso de mejora	68.75	50.00	41.67	47.92	43.75	58.33	58.33	68.75	65.00
DDC MOQUEGUA	67.36	En proceso de mejora	85.42	68.75	43.75	62.50	62.50	75.00	66.67	75.00	66.67
DDC PASCO	59.31	En proceso de mejora	83.33	45.83	43.75	45.83	56.25	68.75	58.33	75.00	56.67
DDC PIURA	50.88	No saludable	71.88	46.88	39.58	37.50	40.63	56.25	48.96	64.58	51.67
DDC PUNO	69.74	En proceso de mejora	83.04	68.75	61.61	63.39	67.86	69.64	68.75	73.21	71.43

DDC SAN MARTÍN	78.60	En proceso de mejora	88.84	83.93	65.63	75.89	80.80	78.13	76.79	78.13	79.29
DDC TACNA	62.25	En proceso de mejora	81.70	65.63	49.11	54.91	55.80	62.05	58.48	73.66	58.93
DDC TUMBES	66.75	En proceso de mejora	76.56	69.53	58.59	67.19	62.50	67.19	63.28	70.31	65.63
CASA DE LA GASTRONOMÍA PERUANA	79.65	En proceso de mejora	96.88	93.75	43.75	78.13	81.25	96.88	81.25	75.00	70.00
MUSEO NACIONAL DE ARQUEOLOGÍA, ANTROPOLOGÍA E HISTORIA DEL PERÚ	67.23	En proceso de mejora	80.38	71.53	53.13	61.63	66.32	68.23	62.85	73.61	67.36
LUGAR DE LA MEMORIA, LA TOLERANCIA Y LA INCLUSIÓN SOCIAL	64.54	En proceso de mejora	83.33	72.92	50.00	54.17	56.25	72.92	66.67	72.92	51.67
MUSEO DE PACHACAMAC	76.14	En proceso de mejora	80.36	79.02	71.43	72.77	78.57	78.57	74.55	75.00	75.00
MUSEO DE SITIO ARTURO JIMÉNEZ BORJA - PURUCHUCO	71.25	En proceso de mejora	81.25	75.00	60.42	66.67	72.92	72.92	68.75	75.00	68.33
MUSEO NACIONAL DE LA CULTURA PERUANA	73.13	En proceso de mejora	95.31	78.13	60.94	67.19	68.75	71.88	70.31	65.63	80.00

No respondieron:

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Tesorería</li> <li>• Oficina de Presupuesto</li> <li>• Oficina de Cooperación Internacional</li> <li>• Dirección de Evaluaciones y Servicios Técnicos</li> <li>• Dirección Desconcentrada de Cultura de Ucayali</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Museo de Arte Italiano</li> <li>• Museo de Sitio Huallamarca</li> <li>• Museo José Carlos Mariátegui</li> <li>• Museo de Sitio Cerro San Cristóbal</li> </ul> |
|--|--|

## **8.2. Sección II – Gestión Administrativa**

- El 64% de los servidores considera que hace falta más personal, el 28% expresa que la cantidad de personal es adecuada, y un 8% refiere que hay exceso de personal.
- Respecto a la percepción de burocracia en los procesos internos, el 46% se encuentra totalmente de acuerdo, el 48% opta por estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo; y un 6% refiere estar en desacuerdo.
- El 69% de la población interna no conoce las directivas internas del Ministerio de Cultura.
- Un 78% de los trabajadores participantes no conoce los procedimientos para acceder al Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), que brinda Ministerio de Cultura.

## **8.3. Sección III - Comunicación**

- Respecto a los canales de comunicación interna que prefieren, el 79% prefiere el correo institucional, el 5% intranet, un 4% afiches, un 5% memorandos múltiples y un 7% prefieren otros canales (murales, correos personales, etc.).
- Respecto a recibir información institucional vía WhatsApp, el 21% refiere estar totalmente de acuerdo, un 31% se encuentra de acuerdo, el 14% ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 18% en desacuerdo, un 16% totalmente en desacuerdo.
- En cuanto al grado de satisfacción de la comunicación interna del Ministerio, el 4% de los servidores participantes se encuentra muy satisfecho, el 57% refiere estar satisfecho, un 30% se siente insatisfecho, y un 9% se encuentra muy insatisfecho.

## **8.4. Sección IV – Integridad**

- Sobre la existencia de corrupción en la institución, el 15% refiere sí, mucha; un 44% considera sí, de manera focalizada; y un 41% refiere no, no hay corrupción.
- Sobre los canales de denuncia frente actos de corrupción, sólo el 57% sí conoce los canales.

### **8.5. Sección V – Discriminación y Acoso Laboral**

- Respecto al cuestionamiento de haber sido víctima de violencia y/o acoso en el trabajo; el 19% refiere SÍ haber sufrido de algún tipo de violencia; un 71% considera NO haber sufrido de ningún tipo de violencia, y un 10% prefiere no decirlo.
- Respecto al cuestionamiento de haber sido víctima de violencia y/o acoso sexual en el trabajo; el 3% refiere SÍ haber sufrido de violencia y/o acoso sexual en el trabajo; un 93% considera NO haber sufrido de violencia y/o acoso sexual en el trabajo, y un 4% prefiere no decirlo.
- Respecto al cuestionamiento de haber sido víctima de algún tipo de discriminación en el trabajo; el 12% refiere SÍ haber sufrido algún tipo de discriminación; un 84% considera NO haber sufrido ningún tipo de discriminación en el trabajo, y un 4% prefiere no decirlo.

## **IX. ACCIONES DE INTERVENCIÓN PERIODO 2024 - 2025**

Las acciones de intervención del Plan de Clima Laboral se encuentran en el marco de la actividad operativa del POI: GESTION DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES, a cargo de la OGRH del Ministerio de Cultura

De acuerdo al diagnóstico en diciembre del año 2023, se considera prioritario desarrollar acciones y actividades orientadas a promover las mejores prácticas de clima laboral, según el detalle señalado en el cronograma de actividades ANEXO 1, de acuerdo a las siguientes líneas de acción:

### **9.1. Alineamiento de políticas internas:**

- Actividades y/o acciones que incluyan el diseño o alineamiento de políticas internas que fortalezcan las buenas prácticas del clima laboral:
  - ✓ **Modificación de la directiva de reconocimiento interno.** (Considerar los lineamientos y creiterios de gestión del rendimiento).
  - ✓ **Elaboración de Política de Salud Mental en el trabajo.** (Prevención de riesgos psicosociales, bienestar laboral, desconexión digital, conciliación laboral-personal).
  - ✓ **Elaboración de Políticas de Clima y Cultura Organizacional.**



### 9.2. Rediseño de procesos internos:

- Acciones y/o actividades orientadas a los procesos de recursos humanos que impactan en la satisfacción laboral:
  - ✓ **Reforma del programa de incorporación del personal.** (Incluir inducción específica al puesto, capacitación a directivos para el manejo adecuado de incorporación y recorrido de reconocimiento institucional).
  - ✓ **Implementación de evaluación psicológica y psicotécnica en el proceso de selección.** (para perfiles de puesto Directores, coordinadores, responsables de unidad orgánica / área).
  - ✓ **Implementación de evaluación de periodo de prueba.** (a fin de fortalecer la retroalimentación del ingresante y la unidad orgánica).

### 9.3. Fortalecimiento de programas o iniciativas:

- Impulso a programas ya existentes o iniciativas a implementar:
  - ✓ **Ejecución de talleres trimestrales de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva por unidades orgánicas.** (Motivando la participación principal de los directivos y equipos completos, en modalidad virtual y presencial).
  - ✓ **Capacitación presencial sobre Hostigamiento sexual laboral y Acoso laboral.** (para la reducción de casos PAD, y mayor efectividad de la información).
  - ✓ **Práctica de pausas activas por unidad orgánica en periodo trimestral.** (a fin de construir una cultura de bienestar y conscientización de los riesgos psicosociales).
  - ✓ **Revista semestral de salud mental en el trabajo y clima laboral “Psico-Cultura”.** (información digital con contenido diverso entre artículos, actividades, pausas cognitivas, información de salud mental).
  - ✓ **Cultura de la “bienvenida al equipo” y “despedida con gratitud” por unidad orgánica.** (prácticas de recepción motivadora para el personal ingresante a cada dependencia y de despedida con gratitud para el personal cesante, solidificando una cultura organizacional saludable).
  - ✓ **Acompañamiento y monitoreo trimestral a las diferentes áreas de administración de personal de las Direcciones Desconcentradas de Cultura y Museos.** (en los diferentes procesos de gestión del SAGRH).

- ✓ **Evaluación de cliente interno a órganos administrativos, a través del uso de aplicativo digital.** (permitirá medir cuantitativamente el nivel de satisfacción en la atención al usuario interno y mejorar las acciones necesarias del servicio administrativo).

#### 9.4. Campañas de difusión interna:

- Soporte comunicacional para acompañar, efectivizar y visibilizar las acciones de cambio a través de la difusión de piezas gráficas y audiovisuales:
  - ✓ **Difusión de once (11) tarjetas motivacionales a los líderes de cada unidad orgánica para uso de reconocimiento a su propio equipo.**
    - Tarjeta *BUEN TRABAJO!*
    - Tarjeta *CLIMA LABORAL!*
    - Tarjeta *TRABAJO EN EQUIPO!*
    - Tarjeta *LIDERAZGO!*
    - Tarjeta *INNOVACIÓN!*
    - Tarjeta *PLUS DE ENERGÍA!*
    - Tarjeta *CULTURA DE SERVICIO!*
    - Tarjeta *ESPÍRITU SOLIDARIO!*
    - Tarjeta *AGENTE DE CAMBIO!*
    - Tarjeta *MÉRITO ACADÉMICO!*
    - Tarjeta *SST TAREA DE TODOS!*
  - ✓ **Difusión de videos de pausas cognitivas.** (orientadas a la prevención del estrés laboral).
  - ✓ **Difusión de pastillas motivacionales.** (orientadas a generar entusiasmo y fortalecer la motivación al inicio de semana en los trabajadores)
  - ✓ **Difusión de bienvenida.** (con el fin de conocer a los compañeros ingresantes mediante fotografía, dependencia, puesto, y dato curioso).
  - ✓ **Difusión de voluntarios.** (con el fin de conocer a los voluntarios del Programa Soy Cultura, que brindan apoyo en las diferentes unidades orgánicas del Ministerio de Cultura).
  - ✓ **Difusión de buenas prácticas en desconexión digital, reconocimiento de equipos, sst, participación en actividades de OGRH, logros de GDR, entre otros.** (Promoviendo una cultura de

participación, reconocimiento y motivación de los trabajadores y equipos de las diversas unidades orgánicas).

#### 9.5. Incentivos /reconocimientos:

- Actividades para incentivar y reconocer la participación en las buenas prácticas de clima laboral en el marco de la Directiva N° 0007-2022-SG/MC:
  - ✓ **Reconocimiento interno a evaluadores y evaluados con mayor nivel de satisfacción en cumplimiento de actividades del ciclo de Gestión del Rendimiento.** (al final del ciclo de acuerdo a las evidencias y cumplimiento de etapas se realizará un reconocimiento simbólico para motivar la participación activa).
  - ✓ **Reconocimiento interno a las dependencias que obtuvieron mayor participación y cumplimiento en los cursos transversales del PDP, en actividades de clima laboral y actividades de bienestar social.** (en el último trimestre del año se reconocerá a los líderes, trabajadores y/o dependencias que promovieron y cumplieron con la mayor participación en capacitaciones y actividades).
  - ✓ **Reconocimiento interno a las unidades orgánicas que durante el año promueven espacios de integración para socializar logros, avances y reconocimientos de su equipo.** (en el último trimestre de acuerdo a las evidencias se reconocerá a las diferentes unidades orgánicas que generen espacios integrativos).
  - ✓ **Reconocimiento anual a los servidores con 15, 20, 25 y 30 años de trayectoria laboral cumplidos en el Ministerio de Cultura, independiente del régimen laboral y/o cesados por límite de edad.** (se reconocerá a los servidores de esta categoría durante las fechas más significativas del año y de acuerdo a las fechas de cumplimiento de cada servidor o previo a la fecha de cese por límite de edad,

#### 9.6. Gestión del Liderazgo y construcción de equipos:

- Actividades dirigidas a directivos y funcionarios públicos para acompañar la gestión del clima en sus equipos:
  - ✓ **Socialización de las brechas de clima y cultura por unidad orgánica.** (Dirigida a directores públicos y funcionarios, priorizando a

quienes tienen mayor brecha de satisfacción del diagnóstico de clima laboral).

- ✓ **Monitoreo y acompañamiento periódico a los líderes de cada unidad orgánica en buenas prácticas de clima laboral.** (asesoría, acompañamiento y apoyo bimestral presencial y virtual para efectivizar las acciones de liderazgo y fortalecer el clima organizacional).
- ✓ **Evaluación del perfil de liderazgo para directivos.** (evaluar los rasgos de personalidad de cada directivo a fin de identificar brechas y oportunidades de intervención para el desarrollo del estilo de liderazgo adecuado para la gestión de equipos).

## **X. RESPONSABILIDADES**

### **Recursos Humanos**

La Oficina General de Recursos Humanos, es la responsable de dirigir la gestión del proceso de clima y cultura organizacional, e implementar las acciones señaladas en el Plan de Acción de Clima Organizacional del Ministerio de Cultura.

### **Alta Dirección**

Es responsabilidad de la alta dirección del Ministerio de Cultura, fomentar y participar en la gestión de la Cultura y Clima Organizacional; así como, aprobar los Planes de Acción de Cultura Organizacional y Clima Organizacional.

### **Directivos y unidades orgánicas**

Participar activamente en la Implementación de los Planes de Acción, definiendo y conduciendo a la entidad hacia la Cultura Organizacional deseada, colaborando así con la Oficina General de Recursos Humanos en la gestión del proceso de clima y cultura organizacional.

## **XI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Planificación de las acciones propuestas en el Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 – 2025.



PLAN DE ACCIÓN					2024												2025												SEGUIMIENTO		
SECCIÓN DE DIAGNÓSTICO	ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN	ACCIONES	PROCESO / ÁREA DE OGRH VINCULADO	PÚBLICO DIRIGIDO	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	INDICADOR	META	PLAZO				
Clima y Organizacional	Cultura	Alineamiento de políticas internas	de	Modificación de la directiva de reconocimiento interno.	Clima y cultura org./ GDR/ comunicación interna	Todos los servidores del MINCUL		x	x	x																Propuesta de modificación	1	30 de agosto 2024			
Clima y Organizacional	Cultura	Alineamiento de políticas internas	de	Elaboración de Política de Salud Mental en el trabajo	Clima y cultura org. / sst/ comunicación interna/normativa	Todos los servidores del MINCUL	x	x	x	x	x	x	x													Propuesta y conformación de grupo de trabajo para implementación de política de salud mental	1	31 de diciembre 2024			
Clima y Organizacional	Cultura	Alineamiento de políticas internas	de	Elaboración de Políticas de Clima y Cultura Organizacional	clima y cultura org./normativa/comunicación interna	Todos los servidores del MINCUL	x	x	x	x	x	x	x													Propuesta y conformación de grupo de trabajo para implementación de política de clima y cultura organizacional	1	31 de diciembre 2024			
Clima y Organizacional	Cultura	Fortalecimiento de programas o iniciativas	de	Ejecución de talleres trimestrales de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva por unidades orgánicas	Clima y cultura org. / comunicación interna	Todos los servidores del MINCUL		x			x				x			x				x		x	Registro de asistencia (trimestral)	3	31 de diciembre 2024				
Clima y Organizacional	Cultura	Fortalecimiento de programas o iniciativas	de	Práctica de pausas activas por unidad orgánica en periodo trimestral	Clima y cultura org./ sst/ comunicación interna	Todos los servidores del MINCUL		x			x				x			x				x		x	Actividad efectuada (trimestral)	3	31 de diciembre 2024				
Clima y Organizacional	Cultura	Fortalecimiento de programas o iniciativas	de	Revista semestral de salud mental en el trabajo y clima laboral "Psico-Cultura"	Clima y cultura org. / sst/ comunicación interna	Todos los servidores del MINCUL						x				x							x		Cantidad de piezas gráficas difundidas al año por los canales de comunicación interna (semestral)	2	30 de octubre 2024				
Clima y Organizacional	Cultura	Fortalecimiento de programas o iniciativas	de	Cultura de la "bienvenida al equipo" y "despedida con gratitud" por unidad orgánica	Clima y cultura org./ comunicación interna/gestión del empleo	servidores ingesantes y cesantes	x		x		x		x		x		x		x		x		x		Actividad efectuada (De acuerdo a la dinámica de ingresos nuevos)	5	31 de diciembre 2024				
Clima y Organizacional	Cultura	Gestión del Liderazgo y construcción de equipos		Socialización de las brechas de clima y cultura por unidad orgánica	Clima y cultura organizacional	Todos los servidores del MINCUL	x					x			x	x								x	Actividad efectuada (semestral)	2	31 de diciembre 2024				
Gestión administrativa		Rediseño de procesos internos		Reforma del programa de incorporación del personal.	Clima y cultura org. / comunicación interna/gestión del empleo	Servidores ingresantes			x	x	x														Documento (Propuesta presentada)	1	31 de setiembre 2024				
Gestión administrativa		Rediseño de procesos internos		Implementación de evaluación de periodo de prueba	Clima y cultura org. / comunicación interna/gestión del empleo	Servidores ingresantes						x	x	x	x										Evaluación aplicada (de acuerdo a la dinámica de ingresantes)	1	30 de enero 2025				
Gestión administrativa		Fortalecimiento de programas o iniciativas	de	Acompañamiento y monitoreo trimestral a las diferentes áreas de administración de personal de las Direcciones social/Gestión del empleo/GDR y Desconcentradas de Cultura y Museos	Compensaciones y remuneración/ Relaciones Humanas y Bienestar social/Gestión del empleo/GDR y capacitación/SST/Clima y Cultura.	Áreas administrativas de DDC y Museos		x			x				x			x				x		x	Cantidad de reuniones virtual y/o presenciales (trimestral)	3	31 de diciembre 2024				
Gestión administrativa		Fortalecimiento de programas o iniciativas	de	Evaluación de cliente interno a órganos administrativos, a través del uso de aplicativo digital.	Clima y cultura org.	Órganos administrativos						x	x	x			x							x	Propuesta presentada	1	31 de diciembre 2024				



PERÚ

Ministerio de Cultura

# PLAN DE ACCIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2024-2025

Página 28 de 30

PLAN DE ACCIÓN					2024												2025												SEGUIMIENTO		
SECCIÓN DE DIAGNÓSTICO	ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN	ACCIONES	PROCESO / ÁREA DE OGRH VINCULADO	PÚBLICO DIRIGIDO	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	INDICADOR	META	PLAZO				
Comunicación	Campañas de difusión interna	Difusión de tarjetas motivacionales a los líderes de cada unidad orgánica para uso de reconocimiento a su propio equipo	Clima y cultura org. / comunicación interna	Directores de cada unidad orgánica					x					x					x					x	Cantidad de post master con trajetas (semestral)	2	31 de setiembre 2024				
Comunicación	Campañas de difusión interna	Difusión de videos de pausas cognitivas	Clima y cultura org. / comunicación interna	Todos los servidores del MINCUL		x		x		x			x		x			x		x			x	x	Cantidad de videos difundidos por los canales de comunicación interna (bimensual)	5	31 de diciembre 2024				
Comunicación	Campañas de difusión interna	Difusión de pastillas motivacionales	Clima y cultura org. / comunicación interna	Todos los servidores del MINCUL	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Cantidad de piezas gráficas difundidas (quincenalmente)	20	31 de diciembre 2024				
Comunicación	Campañas de difusión interna	Difusión de bienvenida a nuevos integrantes del MINCUL	Clima y cultura org. / comunicación interna/Inducción	Todos los servidores del MINCUL	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	Cantidad de piezas gráficas difundidas (De acuerdo a la dinámica de ingresos nuevos)	5	31 de diciembre 2024					
Comunicación	Campañas de difusión interna	Difusión de voluntarios/pasantes o similares	Comunicación interna/Capacitación/Clima y cultura org.	Todos los servidores del MINCUL	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	Cantidad de piezas gráficas difundidas (De acuerdo a la dinámica de ingresos de voluntarios/pasantías/otros)	3	30 de noviembre 2024					
Comunicación	Campañas de difusión interna	Difusión de buenas prácticas en desconexión digital, reconocimiento de equipos, sst, participación en actividades de OGRH, logros de GDR, entre otros	Comunicación interna/Bienestar social/GDR/sst/clima y cultura org.	Todos los servidores del MINCUL	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Cantidad de piezas gráficas difundidas	6	31 de diciembre 2024				
Integridad / Discriminación y acoso laboral	Fortalecimiento de programas o iniciativas	Capacitación presencial sobre Hostigamiento sexual laboral y Acoso laboral	ST-PAD/Comunicación interna/SST/Clima y Cultura Org.	Todos los servidores del MINCUL						x	x	x			x	x	x			x	x	x	x	Actividad efectuada / registro de asistencia	2	31 de diciembre 2024					
Gestión administrativa /Integridad	Rediseño de procesos internos	Implementación de evaluación psicológica y psicotécnica en el proceso de selección.	Selección/Psicología	postulantes en proceso de selección						x	x	x										x	x	x	Evaluación realizada	1	31 de diciembre 2024				
Gestión administrativa /Clima y Cultura Organizacional/Comunicación	Incentivos reconocimientos	Reconocimiento interno a evaluadores y evaluados con mayor nivel de satisfacción en cumplimiento de actividades del ciclo de Gestión del Rendimiento	Clima y Cultura org./GDR/comunicación interna	Servidores participantes de GDR											x									x	Actividad efectuada	1	28 de febrero 2024				
Gestión administrativa /Clima y Cultura Organizacional/Comunicación	Incentivos reconocimientos	Reconocimiento interno a las dependencias que obtuvieron mayor participación y cumplimiento en los cursos trasversales del PDP, en actividades de clima laboral y actividades de bienestar social	Clima y Cultura org./Capacitación/comunicación interna	Todos los servidores del MINCUL																				x	Actividad efectuada	1	31 de diciembre 2024				
Gestión administrativa /Clima y Cultura Organizacional/Comunicación	Incentivos reconocimientos	Reconocimiento interno a las unidades orgánicas que durante el año promueven espacios de integración para socializar logros, avances y reconocimientos de su equipo	Clima y cultura org. / comunicación interna	Unidades Orgánicas																				x	Actividad efectuada	1	31 de diciembre 2024				
Gestión administrativa /Clima y Cultura Organizacional/Comunicación	Incentivos reconocimientos	Reconocimiento anual a los servidores con 15, 20, 25 y 30 años de trayectoria laboral cumplidos en el Ministerio de Cultura, independiente del régimen laboral y/o cesados por límite de edad	Clima y cultura org. / comunicación interna	Todos los servidores del MINCUL	x		x				x							x						x	Actividad efectuada	3	31 de diciembre 2024				
Gestión administrativa /Clima y Cultura Organizacional	Gestión del Liderazgo y construcción de equipos	Monitoreo y acompañamiento periódico a los líderes de cada unidad orgánica en buenas prácticas de clima laboral.	Clima y cultura organizacional	Directores, responsables y/o coordinadores de las unidades orgánicas			x				x						x							x	Registro de reunión	3	31 de octubre 2024				
Gestión administrativa /Clima y Cultura Organizacional	Gestión del Liderazgo y construcción de equipos	Evaluación del perfil de liderazgo para directivos	Clima y cultura organizacional	Directores de cada unidad orgánica							x	x	x											x	Propuesta presentada	1	31 de diciembre 2024				
Clima y Cultura Organizacional/Comunicación	Fortalecimiento de programas o iniciativas	Evaluación anual de clima organizacional	Clima y cultura org. / comunicación interna	Todos los servidores del MINCUL																				x	Encuesta de clima	1	31 de diciembre 2024				



**XII. PRESUPUESTO**

Para implementar y ejecutar el Plan de Acción de Clima Organizacional 2024-2025 del Ministerio de Cultura, se establece un costo mínimo de S/. 3,040.00 (tres mil cuarenta y 00/100 nuevos soles), en el marco de la actividad operativa del POI actual:

<b>COD. META</b>	<b>ACTIVIDAD OPERATIVA</b>	<b>UNIDAD DE MEDIDA</b>	<b>META FISICA</b>	<b>META PRESUPUESTAL</b>
0125	GESTION DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	ACTIVIDAD EFECTUADA	113	1.446.048,12

Debido a que las actividades señaladas en el presente Plan, considera reconocer y motivar la participación activa y comprometida de los trabajadores, en cumplimiento de las directivas vigentes, ejecutando un programa de calidad durante todo su proceso.

<b>META</b>	<b>CLASIFICADOR DE GASTO</b>	<b>ACTIVIDAD A DESARROLLAR</b>	<b>BIEN/SERVICIO DESCRIPCIÓN</b>	<b>MES A EJECUTAR</b>	<b>UM</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>IMPORTE TOTAL</b>
125	2.3. 199. 1 4	RECONOCIMIEN TO POR BUENAS PRÁCTICAS (PDP, CLIMA, BIENESTAR LABORAL)	TROFEOS DE VIDRIO /PLACA DE RECONOCIMIENTO	De acuerdo al Cronograma	UND	6	S/.190,00	<b>S/3,040.00</b>
		RECONOCIMIEN TO POR DESEMPEÑO MODELO (CUMPLIMIENT O DEL CICLO GDR)	TROFEOS DE VIDRIO /PLACA DE RECONOCIMIENTO	De acuerdo al Cronograma	UND	5		
		RECONOCIMIEN TO POR PROMOVER ESPACIOS DE INTEGRACIÓN PARA EL LOGRO DE EQUIPO	TROFEOS /PLACA DE RECONOCIMIENTO	De acuerdo al Cronograma	UND	5		





**XII. EVALUACIÓN**

Al finalizar el año fiscal, se aplicará nuevamente la Encuesta de Clima Organizacional a todos los servidores/as de la Unidad Ejecutora 001: Administración General del Ministerio de Cultura, a fin de recoger información que permita conocer la valoración de los componentes del Clima Organizacional y la evaluación de las mejoras obtenidas.

<b>Elaborado por: Stephanie Anggelina Effio Márquez</b>	<b>Revisado por: Diana Espinoza Ramirez</b>
<b>Especialista III en Psicología</b>	<b>Coordinadora de Relaciones Humanas y Sociales</b>

<b>Revisado y Validado</b>
<b>DIRECTOR GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS</b>