



PERÚ

Ministerio de Cultura

Gestionamos
para *trascender!*

Oficina General de Recursos Humanos



Plan de Cultura y Clima Organizacional

2025

Sede Central: Av. Javier Prado Este
2465 - San Borja - Lima - Lima - Perú
<https://www.gob.pe/cultura>

ÍNDICE

Contenido del Plan

Introducción	01
Marco Normativo	02
Antecedentes	03
Justificación	04
Alcance	05
Objetivos	06
Diagnóstico	07
Marco Estratégico	14
Enfoque de intervención	15
Programas	18
Seguimiento y Evaluación	23
Responsabilidades	24
Cronograma de Actividades	25

INTRODUCCIÓN

La Oficina General de Recursos Humanos es el órgano de apoyo responsable de dirigir, proponer y evaluar los planes, programas y proyectos en materia de recursos humanos para el Ministerio de Cultura, en concordancia con los objetivos estratégicos Institucionales.

La Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, ente rector del Sistema de Administración de la Gestión de Recursos Humanos, mediante la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada; “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, establece que la Gestión de los Recursos Humanos está conformado por siete (7) subsistemas, siendo uno de ellos el de Relaciones Humanas y Sociales, en el cual se encuentra el proceso de Cultura y Clima Laboral.

Asimismo, la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, 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.

En ese contexto, la Oficina General de Recursos Humanos ha formulado el Plan de Cultura y Clima Organizacional correspondiente al periodo 2025, con la finalidad de gestionar, implementar y promover acciones que permitan un adecuado ambiente laboral y el desarrollo de una cultura organizacional alineada a la excelencia y la mejora continua, fomentando relaciones humanas saludables; en beneficio de todos los servidores del Ministerio de Cultura.



MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú y sus modificatorias.
- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- Ley N° 30947, Ley de Salud Mental.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
- Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.
- Decreto Supremo N° 005-2013-MC, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura.
- 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, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".
- Resolución Ministerial N° 000392-2021-DM/MC, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2026 del Ministerio de Cultura.
- Resolución Ministerial N° 000449-2024-MC, que aprueba el Plan Operativo (POI) Anual 2025 del Pliego 003: Ministerio de Cultura, consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura para el Año Fiscal 2025.
- 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".
- Lineamientos N° 001-2024-SERVIR-GDGP, que regula el procedimiento e implementación del servicio de identificación de competencias.

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, 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.

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 Cultura y Clima Organizacional.

JUSTIFICACIÓN

El Clima Organizacional es la percepción que tienen los servidores de una entidad sobre su ambiente de trabajo la cual influye en su grado de satisfacción laboral y en su comportamiento. La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que definen la identidad de una organización. El presente plan ha sido elaborado tomando como herramienta de medición los resultados obtenidos del diagnóstico de clima laboral 2023.

¿QUÉ BUSCAMOS?

El Plan de Cultura y Clima Organizacional busca implementar acciones para promover un ambiente laboral saludable que fortalezca el compromiso y el desarrollo del potencial humano a fin de impactar positivamente en las metas y objetivos de la institución, y así mejorar la percepción colectiva de satisfacción.

Asimismo, se busca establecer una estructura y dirección clara para fortalecer los valores dentro de la Institución, fomentando el sentido de pertenencia y propiciando un ambiente de trabajo positivo en torno a una visión en común.

ALCANCE

El Plan de Cultura y Clima Organizacional 2025 del Ministerio de Cultura alcanza a los servidores activos de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057-CAS, Decreto Legislativo N° 30057, profesionales contratados por el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público – FAG, por la Ley N° 29806 que regula la contratación de los Profesionales altamente capacitados – PAC y practicantes de todos los órganos y dependencias de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Cultura - Administración General.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la Cultura organizacional cultivando los valores institucionales y mejorar el nivel de satisfacción laboral de los servidores del Ministerio de Cultura respecto al clima organizacional, a fin de generar sentido de pertenencia y compromiso de los servidores con la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1

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.

2

Incrementar el nivel de desempeño y satisfacción laboral, mediante el fortalecimiento del potencial humano (habilidades y capacidades) de los servidores del Ministerio de Cultura.

3

Fortalecer las relaciones interpersonales saludables y el trabajo colaborativo, mediante un liderazgo asertivo que promueva el sentido de pertenencia de los servidores con la entidad (Ministerio de Cultura).

4

Realizar el diagnostico de la cultura actual para poder determinar la cultura deseada en la entidad, alineando personas, procesos, sistemas y tecnología.

5

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.

DIAGNÓSTICO

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.

SECCIÓN I - CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Esta 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:



1. 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.



2. Comunicación

Considera los canales y formas de comunicación que se producen dentro de la institución. Incluye tanto la comunicación interna y 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



3. 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.

DIAGNÓSTICO



4. Realización Personal

Son aquellas oportunidades que ofrece la realización del trabajo de desarrollar y fortalecer los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores. Se relacionan con el poder de alcanzar las motivaciones personales, esperanzas y ambiciones de una persona a través del crecimiento personal.



5. 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 reflejado por los Directores, coordinadores y/o responsables de áreas, quienes asumen un rol de guías y promueven en sus equipos un objetivo en común.



6. 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.



7. Cooperación y Apoyo

Conjunto de acciones y esfuerzos que, se realiza conjuntamente con otro u otros individuos, 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.



8. 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.

DIAGNÓSTICO

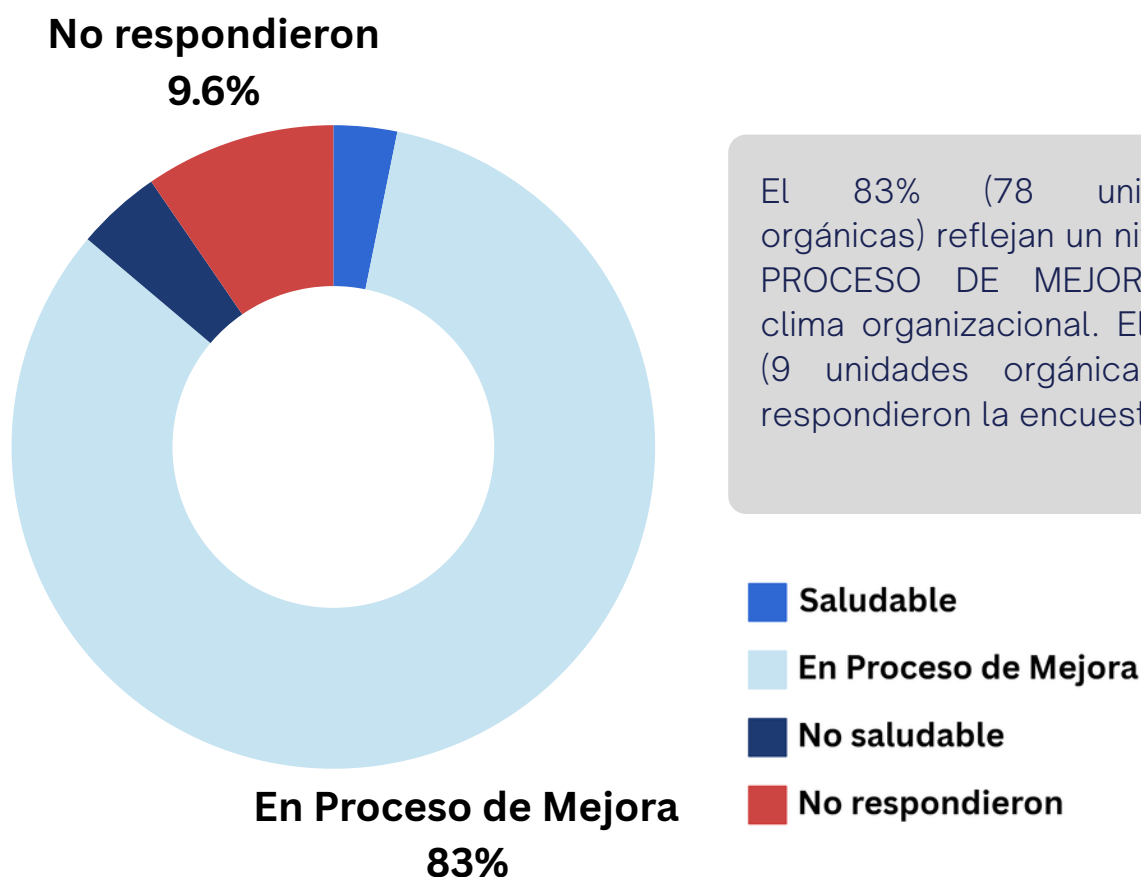


9. Confort

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

Gráfico N° 1. Grado de satisfacción



El 83% (78 unidades orgánicas) reflejan un nivel EN PROCESO DE MEJORA de clima organizacional. El 9.6% (9 unidades orgánicas) no respondieron la encuesta.

Fuente: Oficina General de Recursos Humanos - febrero 2025

DIAGNÓSTICO

b) Nivel de Satisfacción por Dimensión y Unidad Orgánica

Dimensión: Condiciones Laborales

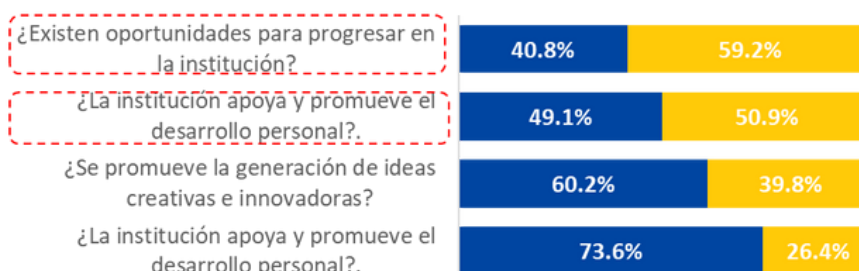
■ Positivo ■ Negativo



Fuente: Oficina General de Recursos Humanos - febrero 2025

Dimensión: Realización Personal

■ Positivo ■ Negativo



Fuente: Oficina General de Recursos Humanos - febrero 2025

DIAGNÓSTICO

SECCIÓN II - GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Gráfico N° 2. Percepción sobre cantidad de Personal

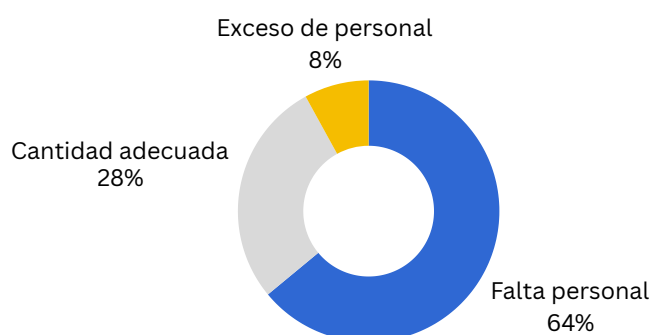
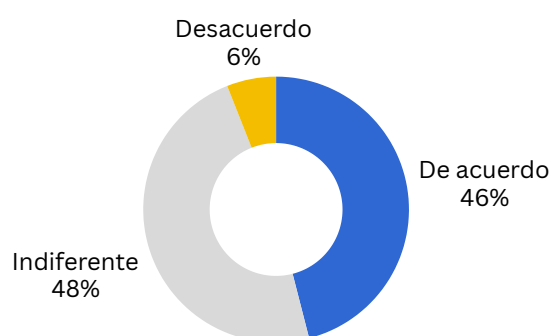


Gráfico N° 3. Percepción de Burocracia



Fuente: Oficina General de Recursos Humanos - febrero 2025

Gráfico N° 4. Conocimiento de Directivas

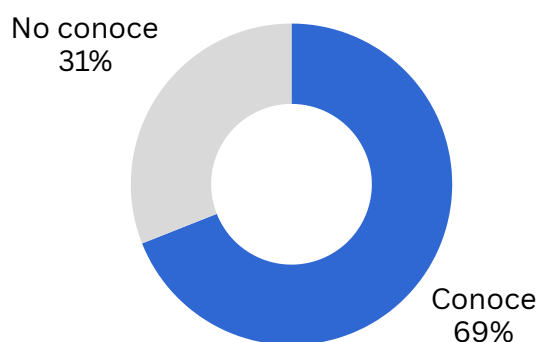
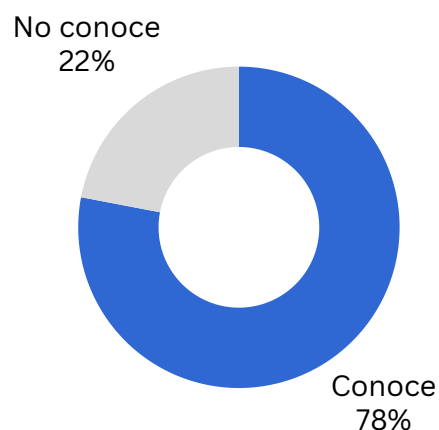


Gráfico N° 5. Conocimiento acceso al PDP



Fuente: Oficina General de Recursos Humanos - febrero 2025

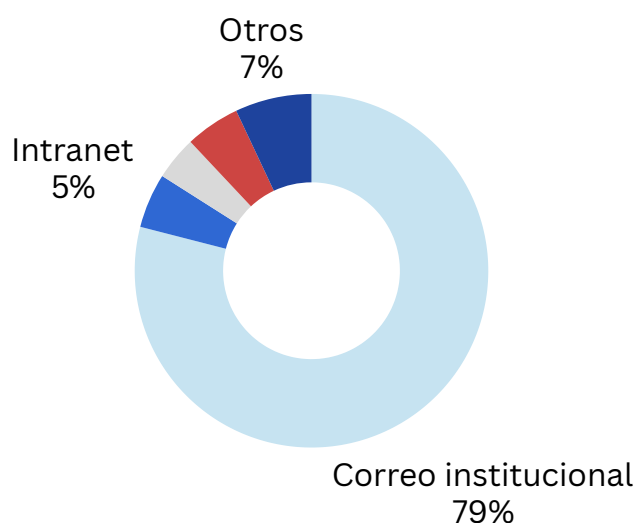
El 69% de los servidores participantes no conoce las directivas internas del Ministerio de Cultura.

Un 78% de los servidores participantes no conoce los procedimientos para acceder al Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).

DIAGNÓSTICO

SECCIÓN III - COMUNICACIÓN

Gráfico N° 6. Canales de 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.).

Fuente: Oficina General de Recursos Humanos - febrero 2025

Gráfico N° 7. Comunicación por Whatsapp

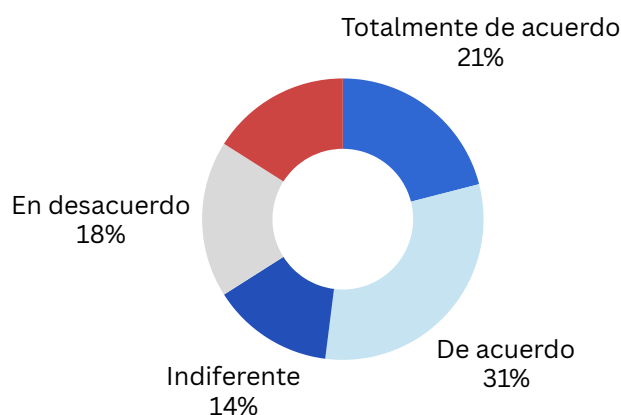
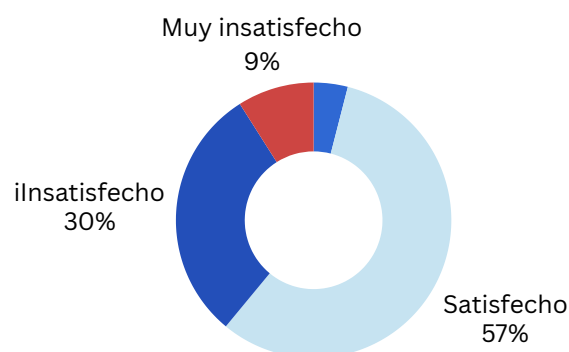


Gráfico N° 8. Grado de Satisfacción



Fuente: Oficina General de Recursos Humanos - febrero 2025

Respecto a recibir información institucional vía WhatsApp, el 52% refiere estar entre totalmente de acuerdo y de acuerdo.

En cuanto al grado de satisfacción de la comunicación interna del Ministerio, el 61% de los servidores participantes se encuentra entre muy satisfecho y satisfecho.

DIAGNÓSTICO

SECCIÓN IV - INTEGRIDAD

Gráfico N° 9. ¿Existe la Corrupción?

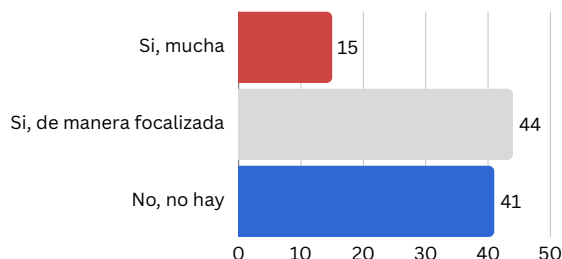
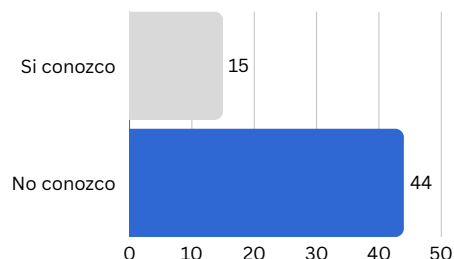


Gráfico N° 10. Canales de Denuncia



Fuente: Oficina General de Recursos Humanos - febrero 2025

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.

SECCIÓN V - DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL

Gráfico N° 11. Violencia en el trabajo

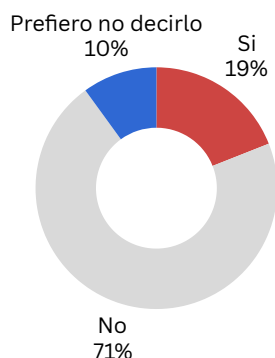


Gráfico N° 12. Violencia y/o acoso sexual laboral

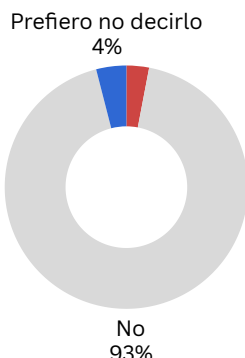
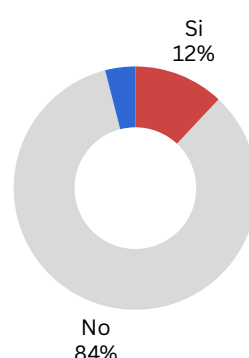


Gráfico N° 13. Discriminación laboral



Fuente: Oficina General de Recursos Humanos - febrero 2025

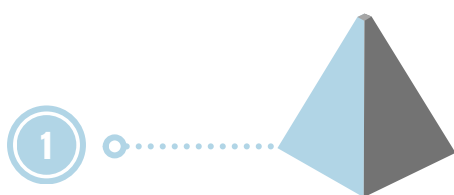
El 19% refiere "Sí" haber sufrido de algún tipo de violencia.

El 3% refiere "Sí" haber sufrido de violencia y/o acoso sexual

El 12% refiere "Sí" haber sufrido de discriminación en el trabajo.

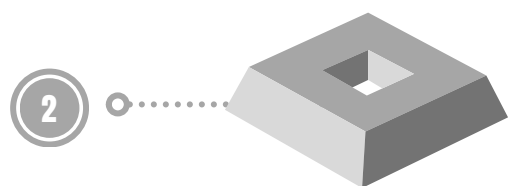
MARCO ESTRATÉGICO

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030, del Pliego 003: Ministerio de Cultura, aprobado por la Resolución Ministerial N° 000448-2024-MC, ha previsto el Objetivo Estratégico Institucional OEI.07 “Fortalecer la gestión institucional” y la Acción Estratégica Institucional (AEI.07.01) “Gestión administrativa y operativa efectiva en la entidad”. Por su parte, el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2025, aprobado por Resolución N° 000449-2024-MC, del 22 de diciembre de 2024, contempla la Actividad Operativa Institucional AOI00136302031 “Gestión de Relaciones Humanas y Sociales”, ejes programáticos bajo los cuales se desarrollan las líneas de acción del presente Plan de Cultura y Clima Organizacional 2025.



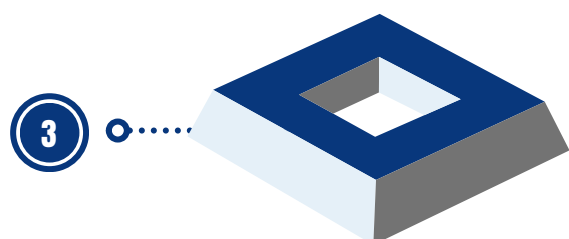
OEI.07

Fortalecer la gestión institucional



AEI.07.01

“Gestión administrativa y operativa efectiva en la entidad”



ACTIVIDAD OPERATIVA AOI00136302031

“Gestión de Relaciones Humanas y Sociales” en el MINCUL.

ENFOQUE DE INTERVENCIÓN

1

Elaboración y Actualización de Políticas Internas

Actividades y/o acciones que incluyan el diseño o “alineamiento” de políticas internas de recursos Humanos que fortalezcan las buenas prácticas del clima laboral, tales como la modificación de la directiva de reconocimiento interno considerando los lineamientos y criterios de gestión del rendimiento y el establecimiento de la Política de Clima y Cultura Organizacional.

2

Rediseño de procesos internos

Acciones y/o actividades orientadas a la revisión y optimización de los procesos de recursos humanos tales como:

- Reestructuración del programa de incorporación del personal. Se incluirá:
 - Inducción específica.
 - Capacitación a directivos en temas de incorporación.
 - Implementación del recorrido institucional para el personal nuevo.
- Implementación de evaluación psicológica y psicotécnica en el proceso de selección. (para perfiles de puesto Directores, coordinadores, responsables de unidad orgánica / área).
- Rediseño del proceso de evaluación de periodo de prueba.
- Implementación del proceso de evaluación por competencias.

3

Fortalecimiento de programas e iniciativas

- Monitoreo y evaluación del grado de satisfacción de los talleres de liderazgo y coaching desarrolladas en el programa “COMPROMISO Y MOTIVACIÓN” del Plan de Bienestar Social.
- Implementación de Talleres bimestrales de sensibilización, empoderamiento, así como activaciones para la reducción de casos de hostigamiento sexual laboral y acoso laboral.
- Implementación de la cultura de “bienvenida al equipo” y “despedida con gratitud” por unidad orgánica.
- Acompañamiento y monitoreo trimestral a las diferentes áreas de administración de personal de las Direcciones Desconcentradas de Cultura y Museos.
- Evaluación de cliente interno a órganos administrativos, a través del uso de aplicativo digital.

ENFOQUE DE INTERVENCIÓN

4

Campañas de Impacto Motivacional

Soporte comunicacional para acompañar, efectivizar y visibilizar las acciones de cambio a través de la difusión de piezas gráficas y audiovisuales:

- Elaboración y socialización 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!
- Elaboración y promoción de pastillas motivacionales, orientadas a generar entusiasmo y fortalecer la motivación al inicio de semana en los trabajadores.
- Cultura de bienvenida y despedida con gratitud, con el fin de conocer a los compañeros ingresantes mediante fotografía, dependencia, puesto, y dato curioso.
- Promoción de buenas prácticas en desconexión digital, reconocimiento de equipos, SST, participación en actividades de la Oficina General de Recursos Humanos, logros de Gestión de Rendimiento - GDR, entre otros.

ENFOQUE DE INTERVENCIÓN

5

Incentivos Reconocimiento

- Reconocimiento interno a evaluadores y evaluados con mayor nivel de satisfacción en cumplimiento de actividades del ciclo de Gestión del Rendimiento - GDR.
- Reconocimiento interno a las dependencias que obtuvieron mayor participación y cumplimiento en los cursos transversales del PDP, en actividades de cultura y clima laboral y actividades de bienestar social.
- Reconocimiento interno a las unidades orgánicas que durante el año promueven espacios de integración para socializar logros, avances y reconocimientos de su equipo.

6

Gestión del Liderazgo y Construcción de Equipos

Actividades dirigidas a directivos y funcionarios públicos para acompañar la gestión de la cultura y clima organizacional en sus equipos:

- 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 la cultura y 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.

PROGRAMAS

1

➔ Nombre

Rediseñando

➔ Slogan

“Mejoramos para trascender”

➔ Objetivo

Fortalecer los procesos de recursos humanos que impactan en la satisfacción y desempeño laboral, generando una mejora a la efectividad de los mismos a través de campañas motivacionales relacionadas a la gestión del cambio, influyendo en el estado emocional positivo de los servidores y construyendo vínculos institucionales permanentes.

➔ Alcance

Todos los servidores del Ministerio de Cultura.

➔ Alineamiento
al PEGRH(*)

OE.41	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, optimizar la calidad del servicio y consolidar el logro efectivo de los objetivos estratégicos institucionales del Ministerio de Cultura.	AE.41.01	Articulación de los procesos internos de manera eficiente y efectiva.
-------	---	----------	---

(*) Plan Estratégico de Gestión de Recursos Humanos

PROGRAMAS

2

➔ Nombre

Somos Cultura

➔ Slogan

“Valores que inspiran, cultura que transforma”

➔ Objetivo

Mejorar la cultura y clima organizacional a través de actividades que fomenten la internalización de los valores institucionales en los servidores del Ministerio de Cultura, a fin de orientar su comportamiento y conducta hacia el correcto ejercicio de sus funciones.

➔ Alcance

Todos los servidores del Ministerio de Cultura.

➔ Alineamiento al PEGRH(*)

OE.41	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, optimizar la calidad del servicio y consolidar el logro efectivo de los objetivos estratégicos institucionales del Ministerio de Cultura.	AE.41.02	Prevención y erradicación del acoso laboral y hostigamiento sexual.
		AE.41.03	Equidad de oportunidades, respeto e igualdad

(*) Plan Estratégico de Gestión de Recursos Humanos

PROGRAMAS

3

➔ **Nombre**

“Vive la Experiencia MINCUL”

➔ **Slogan**

“Experiencias memorables,
cultura que permanece”

➔ **Objetivo**

Generar una influencia positiva orientada a la experiencia del servidor para el desempeño laboral y logro de objetivos, a través de la implementación de reformas y protocolos que permitan una experiencia positiva en el nuevo ingresante, generando un efecto multiplicador en su entorno laboral y así construir un sentido de pertenencia e identidad alineado a los valores institucionales.

➔ **Alcance**

Postulantes, servidores ingresantes, y líderes de las unidades orgánicas.

➔ **Alineamiento al PEGRH(*)**

OE.41	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, optimizar la calidad del servicio y consolidar el logro efectivo de los objetivos estratégicos institucionales del Ministerio de Cultura.	AE.41.04	Consolidación del sentido de pertenencia e identidad, definiendo una filosofía organizacional clara, comprometida, saludable, alineada a los valores institucionales.
-------	---	----------	---

(*) Plan Estratégico de Gestión de Recursos Humanos

PROGRAMAS

4

➔ Nombre

T – Reconozco

➔ Slogan

“Inspirando excelencia”

➔ Objetivo

Incentivar a los Órganos y unidades orgánicas a promover espacios de integración para socializar logros de sus equipos de trabajo a fin de reconocer las buenas prácticas en el desempeño, actitud y compromiso de sus colaboradores, lo cual se ve reflejado en la excelencia del servicio público.

➔ Alcance

Todos los servidores del Ministerio de Cultura.

➔ Alineamiento al PEGRH(*)

OE.41	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, optimizar la calidad del servicio y consolidar el logro efectivo de los objetivos estratégicos institucionales del Ministerio de Cultura.	AE.41.04	Consolidación del sentido de pertenencia e identidad, definiendo una filosofía organizacional clara, comprometida, saludable, alineada a los valores institucionales.
-------	---	----------	---

(*) Plan Estratégico de Gestión de Recursos Humanos

PROGRAMAS

5

➔ **Nombre**

Líderes que trascienden – equipos que prevalecen

➔ **Slogan**

“Liderando el cambio, transformando el mañana”

➔ **Objetivo**

Realizar el monitoreo, seguimiento y evaluación de los talleres de Liderazgo y coaching, así como brindar el acompañamiento a los Órganos y Unidades orgánicas de la entidad, a fin de fortalecer los equipos de trabajo y promover el talento humano, definiendo una filosofía organizacional clara, alineada a los valores institucionales.

➔ **Alcance**

Líderes (Directivos, mandos medios y especialistas con equipo a cargo).

➔ **Alineamiento al PEGRH(*)**

OE.41	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, optimizar la calidad del servicio y consolidar el logro efectivo de los objetivos estratégicos institucionales del Ministerio de Cultura.	AE.41.05	Fortalecimiento de la gestión de liderazgo alineado a los valores y objetivos institucionales.
-------	---	----------	--

(*) Plan Estratégico de Gestión de Recursos Humanos

SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y monitoreo de un plan es el proceso de evaluar y controlar que se estén alcanzando los objetivos planteados. Su importancia radica en que:

- Nos permite conocer los avances de lo planificado y los resultados alcanzados.
- Brinda las herramientas para detectar las áreas susceptibles de mejora.
- Retroalimenta el ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua.

El Plan de Cultura y Clima Organizacional 2025 tendrá un seguimiento semestral y estará a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos. En caso se desee hacer alguna modificación al plan se presentará un informe indicando el sustento de la necesidad del cambio.

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.

RESPONSABILIDADES

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.

OFICINA GENERAL DE 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 Cultura Organizacional y Clima Organizacional del Ministerio de Cultura.

DIRECTIVOS DE LOS ORGANOS Y UNIDADES ORGANICAS

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.

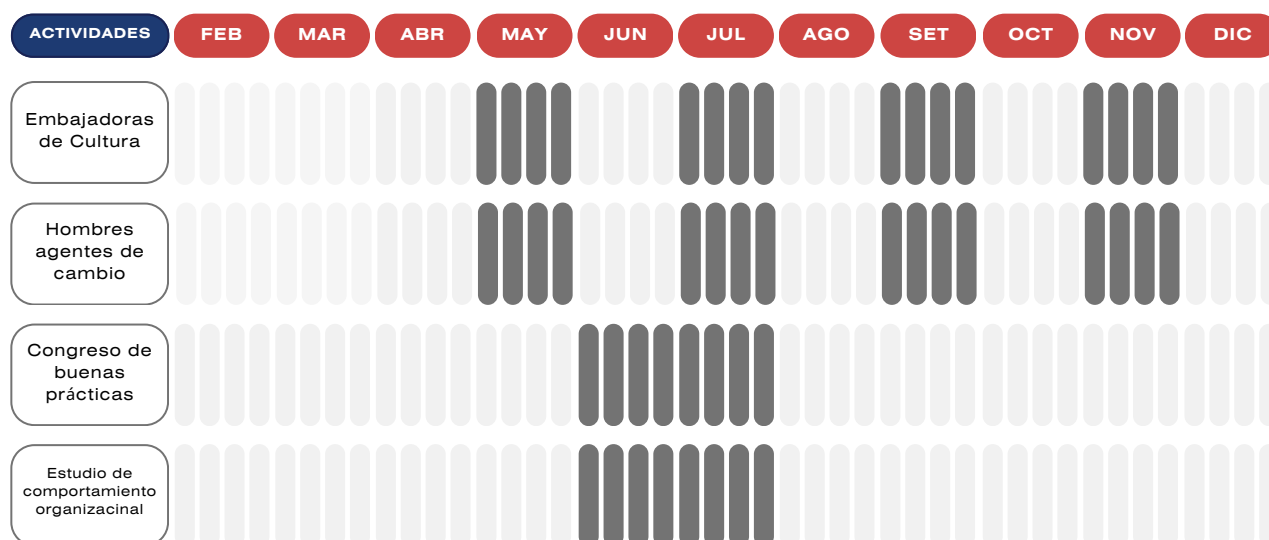


CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

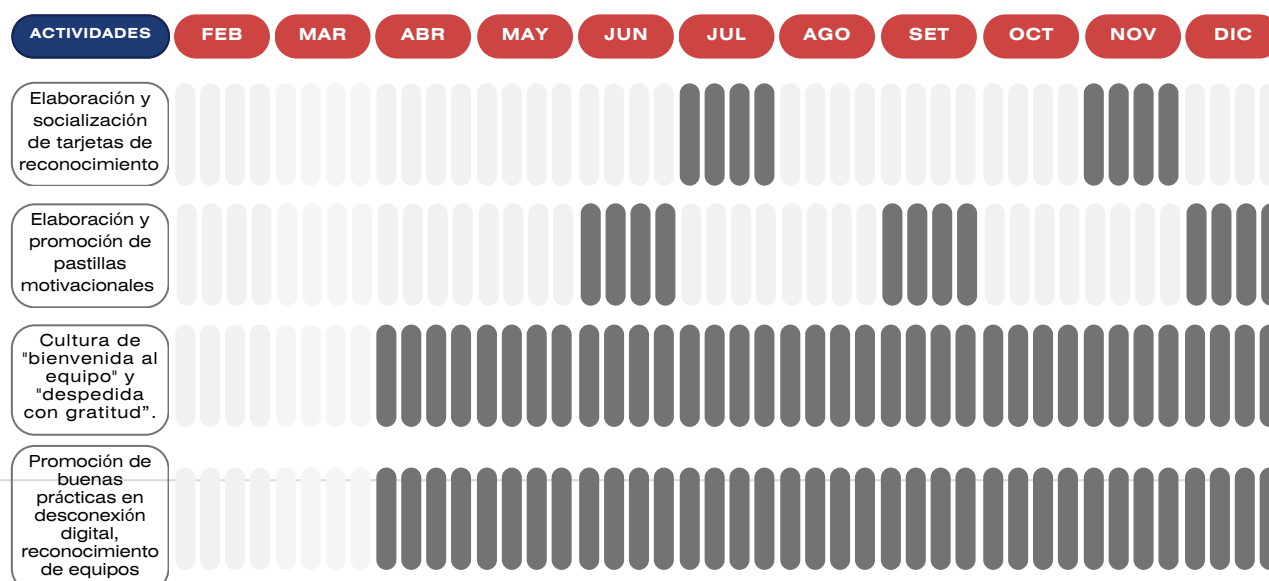
Programa “Rediseñando”

Implementación de evaluación psicológica y psicotécnica en el proceso de selección: se realizará de acuerdo al cronograma de los procesos de selección

Programa “Somos Cultura”

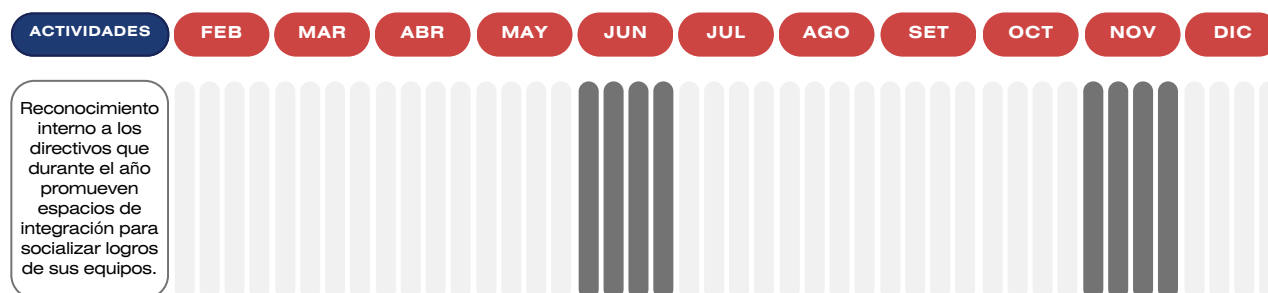


Programa “Vive la experiencia MINCUL”

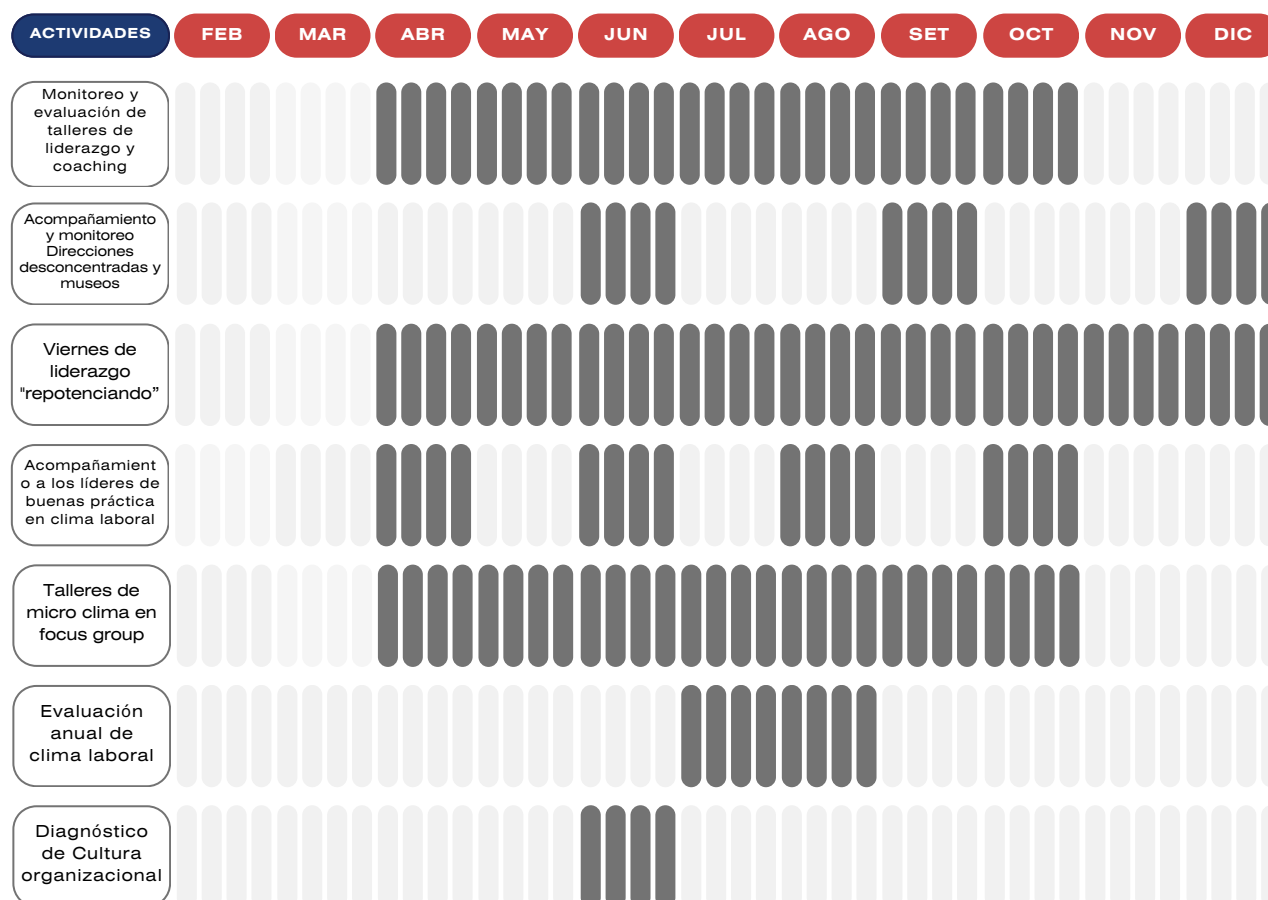


CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Programa “T - Reconozco”



Programa “Lideres de trascienden, equipos que prevalecen”



Gestionamos
para *trascender!*

Contáctanos



<https://www.gob.pe/cultura>



recursoshumanos@cultura.gob.pe



(01) 618 9393



976073259