



PERÚ

Ministerio de Cultura

Gestionamos
para *trascender!*

Oficina General de Recursos Humanos



Plan de Gestión de la Compensación

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
Justificación	03
Alcance	04
Objetivos	05
Marco Estratégico	06
Programas	07
Seguimiento y Evaluación	09
Cronograma de Actividades	10

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, como 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 conformada por siete (7) subsistemas, siendo uno de ellos el de Gestión de la compensación, en el cual se encuentran dos procesos: Administración de compensaciones y Administración pensiones.

En el contexto actual de la administración pública, la gestión de la compensación se ha convertido en un elemento clave para promover la motivación y el desempeño de los servidores públicos. La Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH establece un marco normativo que busca garantizar una remuneración justa y equitativa, alineada con los principios de transparencia y meritocracia.

En ese contexto, la Oficina General de Recursos Humanos ha formulado el Plan de gestión de la Compensación correspondiente al periodo 2025, a fin de implementar estrategias que no solo reconozcan el esfuerzo y la dedicación de los servidores, sino que también fomenten un ambiente laboral positivo y productivo. A través de este documento, se pretende asegurar que la gestión de la compensación refleje el valor que cada servidor aporta a la institución, contribuyendo así al fortalecimiento del servicio público.



MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 32185 – Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.
- Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- Ley N° 28693 – Ley General del Sistema Nacional de Tesorería.
- Decreto Legislativo N° 1441, que regula el Sistema Nacional de Tesorería.
- Decreto legislativo N° 276, que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y modificatoria.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 075- 2008-PCM.
- Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N° 005-2013-MC, que aprueba el Reglamento de Entidad y Funciones del Ministerio de Cultura y sus modificatorias.
- Resolución Directoral N° 002-2007-EF-77.15, que aprueba la Directiva de Tesorería N° 001-2007-EF/77.15
- Ley N° 26790, ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su modificatorias.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y modificatorias.
- Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- Ley N° 28970, Ley del Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM).
- Decreto Legislativo N° 1310, que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa y su modificatoria.
- Decreto Legislativo N° 1401, Decreto legislativo que aprueba el Régimen Especial que regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 083-2019-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1401, sobre el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
- Decreto Ley N° 20530, regula las pensiones y compensaciones a cargo del Estado correspondientes a los servicios de carácter civil prestados por los trabajadores del Sector Público Nacional, no comprendidos en el D. Ley N° 19990.
- Decreto Ley N° 27747, Ley que regula el otorgamiento de la pensión de gracia.

JUSTIFICACIÓN

Según la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, la gestión de la compensación se refiere al conjunto de políticas y prácticas que buscan establecer un sistema de remuneración justo, equitativo y transparente en el sector público. Esta gestión tiene como objetivo principal asegurar que los servidores reciban una compensación adecuada por su trabajo, alineada con el desempeño y las responsabilidades de cada puesto.

¿QUÉ BUSCAMOS?

El Plan de Gestión de la Compensación 2025 busca asegurar que los servidores reciban su remuneración y beneficios en los plazos establecidos, así como realizar un acompañamiento al cese y la jubilación, lo que contribuye a mejorar la motivación y el desempeño del personal.

Además, implementar el plan de gestión de la compensación no solo beneficia a los servidores, sino que también fortalece a la institución al promover un clima laboral positivo y productivo.

ALCANCE

El Plan de Gestión de la Compensación 2025 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, Decreto Ley N° 20530, Decreto Ley N° 27747 y practicantes de todos los órganos y dependencias de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Cultura - Administración General.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Asegurar que la gestión de la compensación cumpla con las normativas y regulaciones vigentes y este alineada con el desempeño individual y los objetivos estratégicos de la entidad, con el fin de atraer, motivar y retener talento clave, y fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1

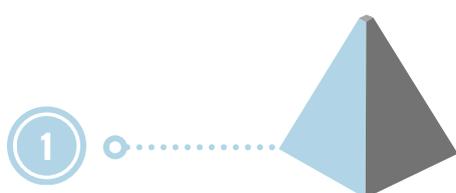
Promover las buenas prácticas en los procesos de gestión de las compensación.

2

Realizar acciones que promuevan el acompañamiento al cese y la jubilación de los servidores.

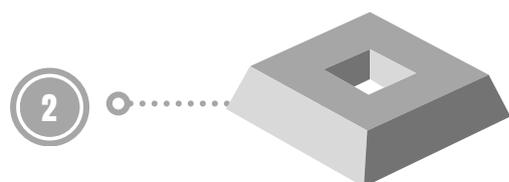
MARCO ESTRATÉGICO

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 AOI00136302033 “Gestión de la Compensación”, eje programático bajo el cual se desarrolla las líneas de acción del presente Plan.



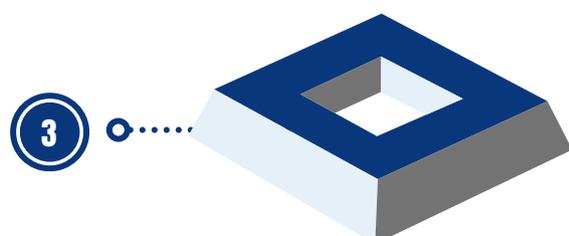
OEI.07

Fortalecer la gestión institucional



AEI.07.01

“Gestión administrativa y operativa efectiva en la entidad”



ACTIVIDAD OPERATIVA AOI00136302033

“Gestión de la Compensación”.

PROGRAMAS

1

➔ Nombre

"Programa Siempre a Tiempo"

➔ Slogan

"Compensaciones puntuales, eficiencia en acción"

➔ Objetivo Estratégico

Promover actividades de Supervisión y coordinación continua en la elaboración de las planillas, beneficios laborales y pensiones.

➔ Alcance

Servidores del Ministerio de Cultura con excepción de los Profesionales altamente capacitados – PAC y de los profesionales contratados por el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público – FAG

➔ Alineamiento al PEGRH(*)

Promover la transparencia y buenas practicas en los procesos de compensaciones	AE.24.01	Supervisión y coordinación continua en la elaboración de las planillas, beneficios laborales y pensiones.
	AE.24.02	Atención técnica y absolución de consultas a las entidades públicas, unidades ejecutoras, servidores civiles y ciudadanía en general.

(*) Plan Estratégico de Gestión de Recursos Humanos

PROGRAMAS

2

➔ Nombre	“Cultura Previsional”
➔ Slogan	“Valoramos tu trayectoria, cuidamos tu Bienestar”
➔ Objetivo	Brindar atención integral a los pensionistas y servidores próximos a jubilarse, realizando un acompañamiento y consejería promoviendo el envejecimiento saludable.
➔ Alcance	Pensionistas y servidores del Ministerio de Cultura próximos a jubilarse.
➔ Alineamiento al PEGRH(*)	

OE.25	Fortalecer el recurso humano en temas de promoción del envejecimiento saludable en las personas adultas mayores.	AE.25.01 AE.25.02	Herramientas y estrategias que faciliten el desarrollo de competencias duras para el diseño de un proyecto de vida que responda a sus necesidades expectativas e intereses. Otorgar consejería Psicológica para enfrentar nuevos escenarios y proyecto de vida. Orientar en la tramitación de pensiones, seguridad social y vida saludable. Asesorar para el desarrollo de actividades como independiente.
-------	--	----------------------	--

(*) 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:

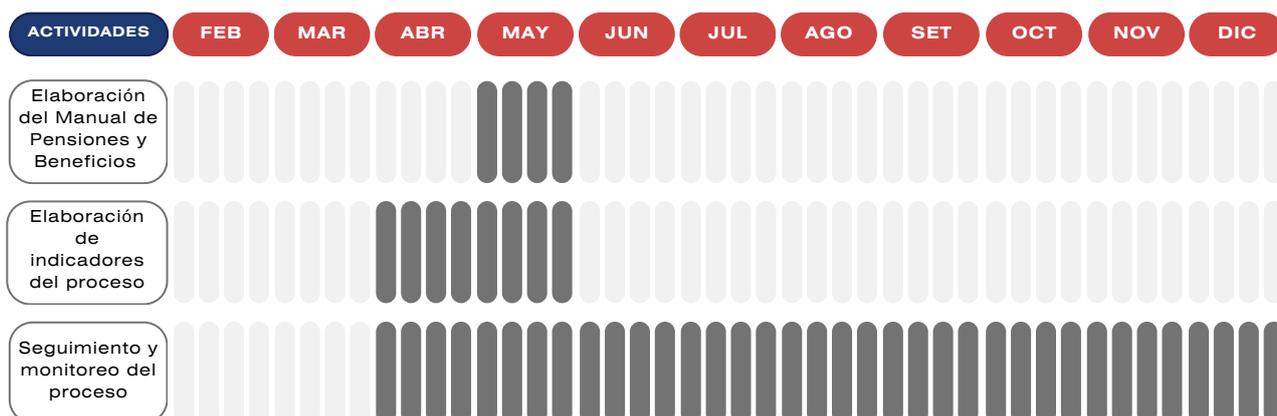
- Nos permite conocer los avances de lo planificado y los resultados alcanzados.
- Brinda las herramientas para detectar las áreas susceptibles de mejora.
- Retroalimenta el ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua.

El Plan de Gestión de la Compensación 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.



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN

Programa "SIEMPRE A TIEMPO"



Programa "CULTURA PREVISIONAL"



(*) Actividades realizadas por la coordinación de Relaciones Humanas y Sociales como parte del acompañamiento al adulto mayor y la promoción del envejecimiento saludable.

Gestionamos
para *trascender!*

Contáctanos



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



recursoshumanos@cultura.gob.pe



(01) 618 9393



976073259