



Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Cultura 2026



Firmado digitalmente por PORTILLA
JAEN Aissa Odet FAU
20537630222 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 08.06.2026 14:42:03 -05:00



Firmado digitalmente por HUAMAN
PRADA Pilar Evelyn Lizette FAU
20537630222 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 08.06.2026 14:30:57 -05:00



Firmado digitalmente por
TARQUINO TORRES Dora Cristina
FAU 20537630222 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 08.06.2026 13:13:50 -05:00

Oficina General de Recursos Humanos

Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Cultura 2026

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	FINALIDAD	3
III.	BASE LEGAL	4
IV.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	4
V.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	16
VI.	OBJETIVOS	16
VII.	MATRIZ DE PROGRAMACION FISICA DE ACTIVIDADES	17
VIII.	LÍNEA DE ACCIÓN	18
IX.	MARCO ESTRATÉGICO	18
X.	FINANCIAMIENTO	19
XI.	SUPERVISION Y EVALUACIÓN DEL PLAN	19
XII.	ANEXO I: MATRIZ DE CLIMA ORGANIZACIONAL	20
XIII.	ANEXO II: FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA	23

I. INTRODUCCIÓN

La Oficina General de Recursos Humanos (OGRH), presenta el “Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Cultura 2026”, el cual se ha formulado a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico realizado para conocer la percepción colectiva de las personas.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema de Administración de la Gestión de Recursos Humanos, mediante Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH, denominada; “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, establece que el proceso de Cultura y Clima Organizacional tiene como productos esperados: el diagnóstico de cultura organizacional, la medición de clima, los planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional, entre otros.

Asimismo, la Autoridad Nacional del 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”, la cual señala que el proceso de Cultura y Clima Organizacional forma parte del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, permite que las entidades públicas gestionen acciones que fomenten la cultura deseada y se promueva el compromiso entre las personas para lograr las metas y objetivos institucionales.

En ese contexto, el presente “Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Cultura 2026”, se ha formulado sobre la base de lo establecido en la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional, para fortalecer el ambiente laboral por medio de la generación de acciones que impacten en la calidad de la experiencia del servidor y la gestión del líder, así como la generación de espacios de conocimiento, reconocimiento e integración que consoliden las relaciones laborales y la comunicación organizacional, a fin de contribuir a la mejora de la motivación y el compromiso del personal, reflejándose positivamente en los resultados de la estrategia de la Entidad.

II. FINALIDAD

El Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Cultura 2026, 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 de los servidores.

III. BASE LEGAL

- 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°000448-2024-MC que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025 – 2030 del Ministerio de Cultura.
- Resolución Ministerial N° 000360-2025-MC, que aprueba el Plan Operativo (POI) Anual 2026 del Pliego 003: Ministerio de Cultura, consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura para el Año Fiscal 2026.

IV. ANALISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

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. El presente Plan ha sido elaborado tomando como herramienta de medición los resultados obtenidos del diagnóstico de Clima Organizacional 2025.

El 1.3% (correspondiente a 1 unidad orgánica) refleja un nivel no Saludable de Clima Organizacional: la Dirección General de Industrias Culturales y Artes. Así mismo el 77.3% (correspondiente a 65 unidades orgánicas) reflejan un nivel En Proceso de Mejora respecto a al Clima Organizacional y finalmente, un 21.4% (que corresponde a 18 unidades orgánicas) reflejan una calificación No saludable en su Clima Organizacional.

El Clima Organizacional se encuentra en proceso de mejora en más de la mitad de las unidades orgánicas del Ministerio de Cultura, es decir en un proceso de transformación y cambio por lo que, a través del presente Plan, buscamos reducir las brechas de insatisfacción con medidas concretas, diseñadas a través de un plan de acción para impactar en las dimensiones específicas (en proceso

de mejora) y fortalecer también los canales de comunicación para estabilizar la cultura interna.

Así mismo, 5 unidades orgánicas presentan un clima no saludable, y se evidencia un entorno donde las dinámicas de trabajo, la comunicación y el liderazgo generan un impacto negativo constante en el bienestar emocional, físico y profesional de los servidores, lo cual será trabajado fortaleciendo las dimensiones más críticas con las acciones que se encuentran detalladas en los programas y líneas de acción del presente Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional.

4.1 RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

- **Diagnóstico Organizacional:**

La herramienta utilizada para determinar el diagnóstico organizacional ha sido construida a partir de la adaptación de dos herramientas validadas y estandarizadas en Perú¹: “Encuesta sobre gobernanza, clima, calidad y sostenibilidad institucional” (OIT) y Encuesta de Clima Organizacional “DISA” creada por el Ministerio de Salud, en la cual se utilizó la referencia barométrica. Asimismo, el instrumento de medición utilizado fue el mismo que se empleó en la encuesta aplicada en el año 2023. Está compuesta por un total de cuarenta y nueve (49) ítems que corresponden a preguntas con alternativas de respuesta cerrada.

La escala de evaluación utilizada corresponde a la de Rensis Likert, aplicada para la baremación de la Sección I, orientada a medir la percepción del Clima y la Cultura Organizacional. Asimismo, se empleó una escala de cuatro (4) opciones de respuesta, que permitió a los participantes valorar cada enunciado según su nivel de acuerdo: “totalmente de acuerdo”, “de acuerdo”, “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”.

En el marco de la aplicación de la encuesta de Clima Organizacional, se consideró la participación de todos los trabajadores del Ministerio de Cultura, garantizando el carácter anónimo de sus respuestas. La encuesta se aplicó en formato digital y fue difundida mediante un enlace compartido a través de un comunicado masivo enviado al correo electrónico institucional de todo el personal. Dicho enlace permaneció activo desde el 11 de diciembre de 2025 hasta el 13 de enero de 2026

Sobre la encuesta de Clima Organizacional

La encuesta de Clima Organizacional incorpora, en el Anexo II, la ficha técnica de la encuesta aplicada, en la cual se detallan los principales aspectos metodológicos del instrumento de medición utilizado.

¹ De acuerdo a lo mencionado en el ítem 3.1. del Informe N°000011-2024-OGRH-SG-SEM/MC

Estructura

Respecto a la estructura de la evaluación, esta ha sido organizada en cinco (5) secciones, distribuidas de la siguiente manera:

- Sección I: Clima y Cultura Organizacional, que comprende nueve (9) dimensiones:
 1. Identidad
 2. Comunicación
 3. Condiciones Laborales
 4. Realización Personal
 5. Liderazgo
 6. Innovación
 7. Cooperación y apoyo
 8. Estructura
 9. Confort
- Sección II: Gestión administrativa
- Sección III: Imagen y Comunicación
- Sección IV: Transparencia e Integridad
- Sección V: Discriminación y acoso

Respecto a la calificación de la evaluación, los resultados se determinan en función del puntaje total obtenido, el cual se encuentra clasificado de la siguiente manera:

80 – 100 puntos	: SALUDABLE
51 – 79 puntos	: EN PROCESO DE MEJORA
Menor/igual a 50 puntos	: NO SALUDABLE

Análisis

En la encuesta participaron un total de quinientos veintinueve (529) servidores, superando ampliamente la muestra representativa estimada de trescientos veintisiete (327) servidores, determinada con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Este resultado fortalece la confiabilidad y representatividad de los hallazgos obtenidos.

DATOS DE LA MUESTRA	
Población (diciembre 2025)	2,127 servidores
Muestra representativa	327 servidores
Nivel de confianza	95%
Margen de error	5%
Muestra efectiva	529 servidores

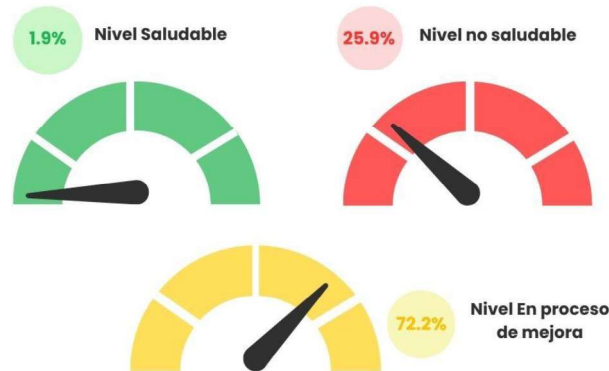
Estructura del análisis de la encuesta

Sección I – Cultura y Clima Organizacional:

- Resultados –Sede Central**

De un total de 54 direcciones evaluadas, pertenecientes a la Sede Central, se aprecia que **39 (72.2%)** de ellas arrojaron un nivel “**en proceso de mejora**”, lo que señala la existencia de condiciones de clima laboral que requieren fortalecimiento. Asimismo, **14 direcciones (25.9%)** presentan un nivel “**no saludable**”, mientras que **una dirección (1.9%)** se ubica en un nivel “**saludable**”.

Sede Central



En cuanto a los resultados por dimensiones, el promedio más alto correspondiente a la dimensión “**Identidad**”, con un puntaje promedio de **66.93**, mientras que el promedio más bajo se registra en la dimensión “**Condiciones laborales**” con un puntaje promedio de **45.89**.

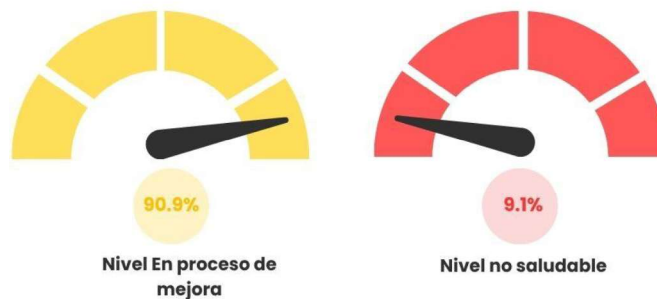


- **Resultados - Dirección Desconcentrada de Cultura:**

De un total de **veintidós (22) Direcciones Desconcentradas de Cultura (DDC)**, **veinte (20)**, que representan el **90,9%**, se ubican en el nivel **“en proceso de mejora”**, lo que se identifica un clima organizacional relativamente estable, aunque con brechas en dimensiones como realización personal, liderazgo, condiciones laborales y confort.

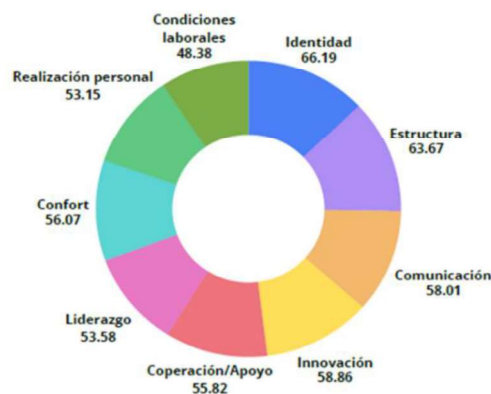
Del total evaluado, dos **(2) DDC’S (9.1%)** se ubican en el nivel **“no saludable”**. Asimismo, no se ha identificado **ninguna DDC** con calificación **“Saludable”**.

Direcciones Desconcentradas



Entre las principales **fortalezas**, destaca la dimensión **“Identidad”**, que presenta el mayor puntaje **(66.19)**, evidenciando un adecuado nivel de identificación institucional por parte de los trabajadores. No obstante, la dimensión **“Condiciones laborales”** registra el puntaje más bajo **(48.38)**.

DIRECCIONES DESCONCENTRADAS RESULTADO PROMEDIO



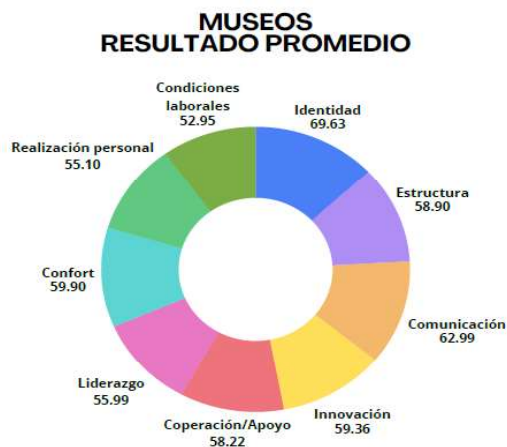
- **Resultados-Museos:**

La evaluación fue aplicada en **ocho (8) museos**, evidenciando que **seis (6)**, equivalentes al **75%**, se ubican en el nivel **“en proceso de mejora”**, lo que refleja condiciones de clima laboral que requieren fortalecimiento. Asimismo, **dos (2) museos (25%)** se encuentran en el nivel **“no saludable”**.

Museos



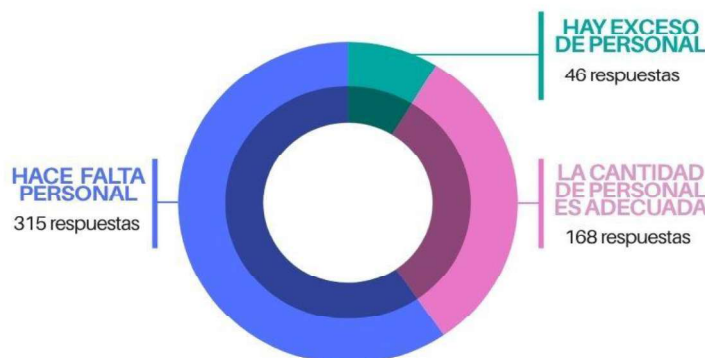
En cuanto a los resultados por dimensiones, la de mejor desempeño promedio es “Identidad” (69.63), mientras que la de menor desempeño es “Condiciones Laborales” (52.95).



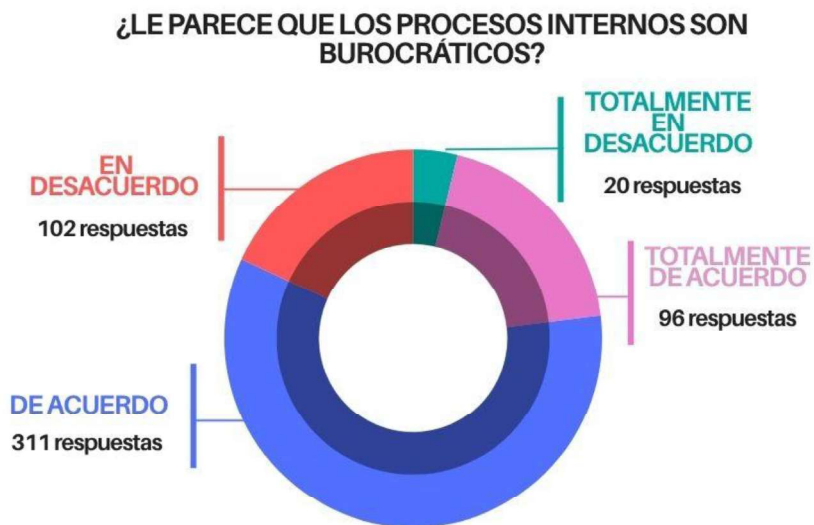
Sección II: Gestión Administrativa

Esta sección está conformada por cuatro (4) preguntas:

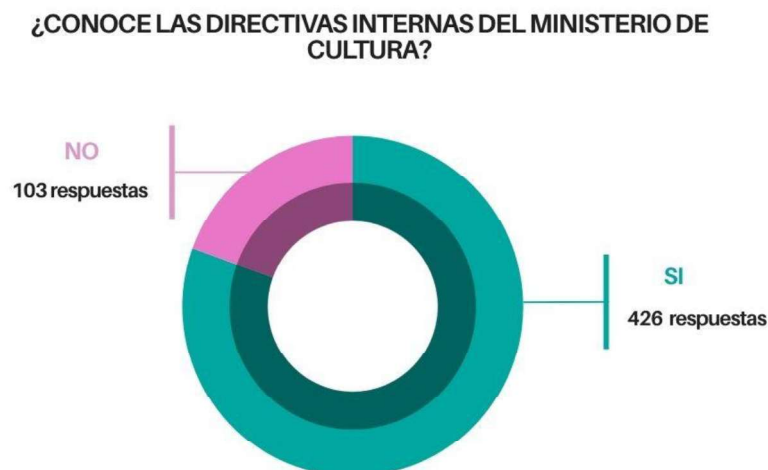
¿QUÉ TAN ADECUADA O SUFICIENTE LE PARECE LA CANTIDAD DE PERSONAL EN SU AREA DE TRABAJO?



La mayoría de los colaboradores (59.5%) considera que hace falta más personal en sus áreas de trabajo, lo que podría indicar una percepción de sobrecarga laboral. Solo el 31.8% considera que la cantidad de personal es adecuada y un porcentaje reducido (8.7%) percibe exceso de personal. Esto sugiere la necesidad de evaluar la distribución de cargas laborales algunas áreas.



Un alto porcentaje de colaboradores (76.9%) considera que los procesos internos son burocráticos, mientras que solo una minoría manifiesta estar en desacuerdo con esta afirmación. Este resultado evidencia la necesidad de revisar, simplificar o agilizar los procesos administrativos.



La mayoría de los colaboradores (80.5%) señala que sí conoce las directivas internas del Ministerio, lo que evidencia un nivel adecuado de difusión normativa. Sin embargo, cerca del 20% indica no conocerlas, lo que sugiere la necesidad de fortalecer los mecanismos de comunicación y socialización de las directivas institucionales.



El 60.1% de los colaboradores indica no conocer el procedimiento para acceder al Plan de Desarrollo de Personas (PDP), mientras que solo el 39.9% afirma conocerlo. Este resultado evidencia una brecha en la difusión de los mecanismos de capacitación y desarrollo, por lo que sería importante fortalecer la comunicación sobre estas oportunidades.

Sección III: Imagen y Comunicación

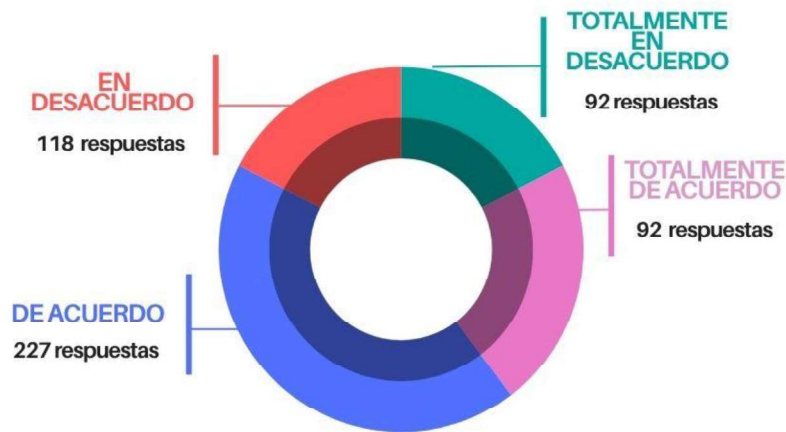
En esta sección, se desarrollan tres (3) preguntas:

¿QUÉ CANAL DE COMUNICACIÓN INTERNA PREFERE PARA RECIBIR INFORMACIÓN INSTITUCIONAL?



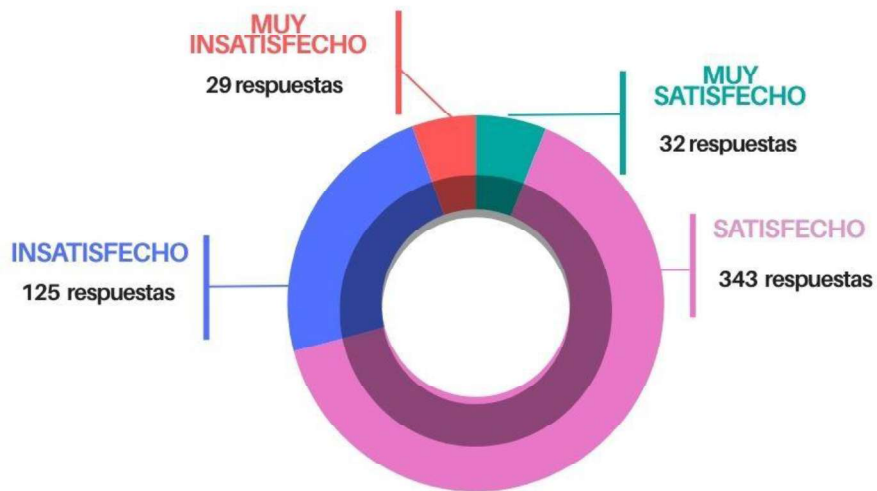
El correo institucional es claramente el canal preferido para recibir información institucional (87.1%), muy por encima de otros medios. Esto sugiere que las estrategias de comunicación interna deberían priorizar este canal para asegurar mayor alcance y efectividad.

¿LE GUSTARÍA RECIBIR INFORMACION INSTITUCIONAL VIA WHATSAPP?



La mayoría de los colaboradores (60.3%) está **de acuerdo o totalmente de acuerdo** con recibir información institucional vía WhatsApp, lo que evidencia apertura hacia canales de comunicación más inmediatos y digitales. Sin embargo, cerca del 40% muestra desacuerdo, por lo que su uso debería ser **complementario y no sustituir los canales formales**.

¿CUAL ES SU GRADO DE SATISFACCION CON LA COMUNICACION INTERNA DEL MINISTERIO DE CULTURA?

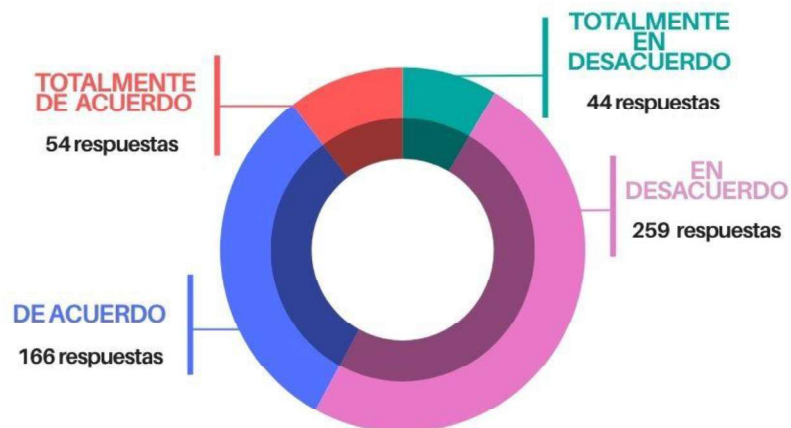


El 70.8% de los colaboradores manifiesta una percepción de satisfacción sobre la comunicación interna (64.8% satisfecho y 6% muy satisfecho), lo que indica que en general los canales de comunicación cumplen su función dentro de la institución. Sin embargo, existe un 29.2% de percepción de insatisfacción (23.6% insatisfecho y 5.6% muy insatisfecho).

Sección IV: Transparencia e Integridad

En esta sección se incluyeron las siguientes preguntas:

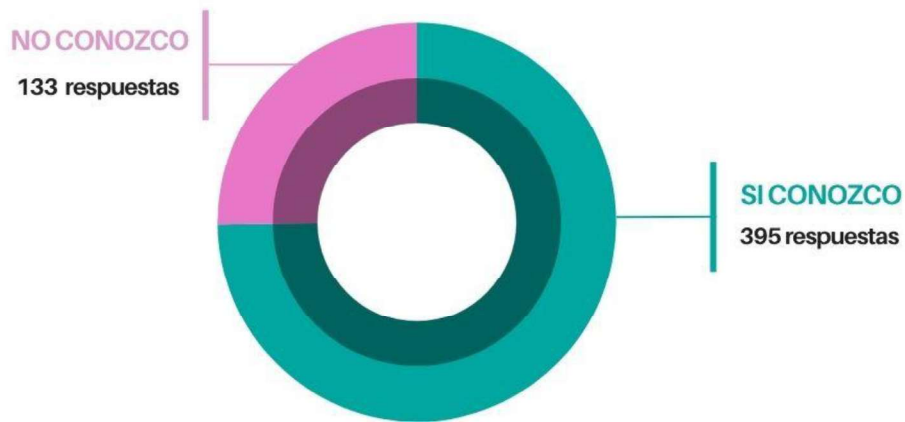
DESDE SU PERCEPCIÓN, ¿CONSIDERA USTED QUE HAY CORRUPCIÓN EN LA INSTITUCIÓN?



Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores **no percibe la existencia de corrupción en la Institución**, ya que el 49.00% se encuentra en desacuerdo y el 8.3% totalmente en desacuerdo con dicha afirmación. Sin

embargo, un 31.4% de los encuestados manifiesta estar de acuerdo y el 10.2% totalmente de acuerdo con que existe corrupción, lo que evidencia que **persiste una percepción significativa de riesgo o desconfianza en una parte del personal**. Seis personas (1.1%) No contestaron la pregunta.

¿CONOCE USTED LOS CANALES DE DENUNCIA FRENTE A ACTOS DE CORRUPCIÓN?

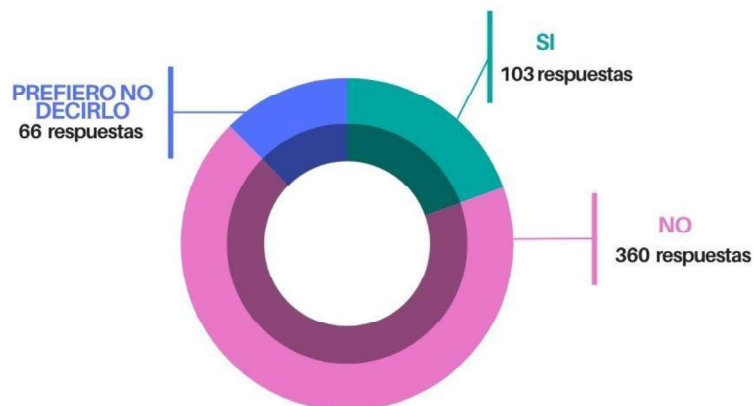


El 74.6% de los colaboradores señala que sí conoce los canales de denuncia frente a actos de corrupción, lo que evidencia un nivel importante de difusión de estos mecanismos dentro de la institución. No obstante, un 25.1% manifiesta no conocerlos, lo que indica la necesidad de continuar fortaleciendo las estrategias de comunicación y sensibilización sobre los canales de denuncia. Una persona evaluada no contestó la pregunta (0.3%).

Sección V: Discriminación y acoso

Esta sección está conformada por 3 preguntas:

¿HA SUFRIDO USTED PERSONALMENTE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL?



De las **529 respuestas**, el **68%** indicó que **no ha sufrido acoso u hostigamiento laboral**, mientras que un **19.5%** manifestó que **sí lo ha experimentado** y un **12.5%** prefirió no decirlo. Aunque la mayoría no reporta haber vivido esta situación, el porcentaje de personas que señala haber sufrido acoso, junto con quienes prefieren no responder, evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de prevención, denuncia y atención.

¿ALGUNA VEZ HAS SUFRIDO ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA Y/O ACOSO EN EL TRABAJO?



Los resultados muestran que el 93% de los encuestados no ha sufrido violencia o acoso sexual en el trabajo, mientras que un 3% indicó que sí y un 4% prefirió no decirlo. Ello indica la importancia de mantener y reforzar políticas claras de prevención, protocolos de atención y canales confidenciales de denuncia.

¿ALGUNA VEZ HA SUFRIDO PERSONALMENTE ALGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR SU GÉNERO, ETNIA, RELIGIÓN, CONDICIÓN SOCIOECONÓMICA O CULTURAL, ENTRE OTROS, MIENTRAS ESTABA EN EL TRABAJO?



En relación con la discriminación por género, etnia, religión o condición socioeconómica, el 82% de los encuestados señaló no haber sufrido este tipo de situaciones, mientras que un 12.5% manifestó que sí ha experimentado discriminación y un 5.5% prefirió no responder. En función a los resultados, se deben realizar acciones orientadas a fortalecer la igualdad, el respeto y la inclusión en el ambiente laboral.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Cultura 2026, alcanza a los servidores activos de todos los órganos y dependencias de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Cultura - Administración General de los regímenes laborales N° 728, N° 276, N° 1057 CAS y practicantes.

VI. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la Cultura y mejorar el Clima Organizacional del Ministerio de Cultura promoviendo y ejecutando actividades que afiancen el sentido de pertenencia y compromiso de los servidores con la entidad.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilización, y comunicación efectiva con los líderes con la finalidad de Implementar una cultura sistemática de retroalimentación bidireccional entre Directores y equipos como herramienta de mejora del liderazgo.
- Fortalecer la comunicación organizacional mediante estrategias de difusión efectivas, reconocimiento institucional e integración de nuevos colaboradores, promoviendo claridad, pertenencia y cultura compartida.
- Promover espacios para visibilizar el desarrollo y logros de los servidores, fomentando su crecimiento personal y el refuerzo de su valor dentro de la entidad.
- Promover la mejora de las condiciones laborales mediante incentivos que fortalezcan su satisfacción laboral.
- Fortalecer el confort laboral a través de la participación activa de los servidores, que permita la adecuación de los espacios de trabajo y la identificación de mejoras en el entorno laboral.

VII. MATRIZ DE PROGRAMACION FISICA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	PROGRAMACIÓN FISICA	RESPONSABLE
Objetivo N°1. Sensibilización, y comunicación efectiva con los líderes con la finalidad de Implementar una cultura sistemática de retroalimentación bidireccional entre Directores y equipos como herramienta de mejora del liderazgo			
Actividad 1.1. Recopilación de información cualitativa orientada a comprender las dinámicas de interacción entre los directores y sus equipos de trabajo.	Informe	18	OGRH
Actividad 1.2. Acompañamiento a líderes en la implementación de buenas prácticas de Clima laboral	Asistencia técnica implementada	54	OGRH
Objetivo N°2. Fortalecer la comunicación organizacional mediante estrategias de difusión efectivas, reconocimiento institucional e integración de nuevos colaboradores, promoviendo claridad, pertenencia y cultura compartida.			
Actividad 2.1. Selección de representantes de la difusión de información de clima y cultura organizacional.	Persona	50	OGRH
Actividad 2.2. Elaboración y difusión del video informativo de inducción para los nuevos trabajadores	Videos informativos	2	OGRH
Actividad 2.3. Promoción y difusión de actividades de integración y cultura organizacional"	Actividad efectuada	4	OGRH
Objetivo N°3. Promover espacios para visibilizar el desarrollo y logros de los servidores, fomentando su crecimiento personal y el refuerzo de su valor dentro de la entidad.			
Actividad 3.1. Reconocimiento a los servidores por sus logros y buenas prácticas en el trabajo.	Persona	50	OGRH
Actividad 3.2. Elaboración de historias de vida de servidores destacados por su Desarrollo personal y laboral en el Ministerio de Cultura.	Documento Emitido	3	OGRH
Objetivo N°4. Promover la mejora de las condiciones laborales mediante incentivos que fortalezcan su satisfacción laboral.			
Actividad 4.1. Identificación de los intereses académicos de los servidores para establecer convenios institucionales.	Encuesta	1	OGRH
Objetivo N°5. Fortalecer el confort laboral a través de la participación activa de los servidores, que permita la adecuación de los espacios de trabajo y la identificación de mejoras en el entorno laboral.			
Actividad 5.1. Implementación del concurso de ambientación de espacios de trabajo.	Concurso	1	OGRH
Actividad 5.2. Implementación del formulario electrónico de sugerencias sobre condiciones del entorno laboral.	Formulario Electrónico	1	OGRH

VIII. LÍNEA DE ACCIÓN

En atención a los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima Organizacional 2025, el Ministerio de Cultura ha definido un conjunto de líneas de acción orientadas a implementar programas y actividades que promuevan el liderazgo positivo, el fortalecimiento de los canales de comunicación institucional, el reconocimiento al aporte de los servidores y la mejora de las condiciones del entorno laboral.

El Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de cultura 2026 contempla cinco programas estratégicos, que conformarían un total de 10 actividades, estos programas se encuentran alineados a los elementos de la Matriz de Clima Organizacional. (Anexo 1: Matriz de Clima Organizacional - Ministerio de Cultura 2026).

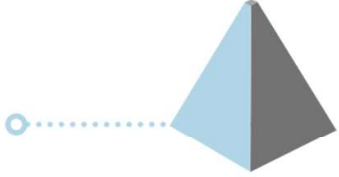
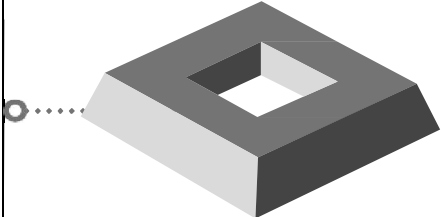
Los programas son los siguientes:

- **Conduciendo Cultura:** Orientado al fortalecimiento de capacidades de liderazgo y promoción de prácticas de retroalimentación entre líderes y equipos de trabajo.
- **Cultura te conecta:** Dirigido a fortalecer la comunicación organizacional y los procesos de integración institucional.
- **Cre-Siendo en Cultura:** Enfocado en promover el reconocimiento y la valorización de los aportes de los trabajadores.
- **Incentívale:** Orientado a desarrollar iniciativas que contribuyan al mejoramiento de incentivos que fortalezcan su satisfacción laboral.
- **Confort en acción:** Orientado a fomentar la participación activa de los servidores en la mejora de su entorno laboral.

IX. 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 2026, aprobado por Resolución N° 000360-2025-MC, del 30 de diciembre de 2025, 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 Acción de Cultura y clima organizacional del Ministerio de Cultura 2026.

		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”

X. FINANCIAMIENTO

- La implementación de las actividades del Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Cultura 2026 no considera un presupuesto estimado por lo que se irán trabajando las acciones con las herramientas que tiene a su alcance la Oficina General de Recursos Humanos.

XI. SUPERVISION Y EVALUACIÓN DEL PLAN

- La implementación del Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Cultura 2026 estará a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos, en su calidad de órgano responsable de la conducción y seguimiento del mismo.
- Para la ejecución de las actividades previstas en el Plan, se promoverá la participación y compromiso de las direcciones, oficinas y áreas involucradas, a fin de asegurar el cumplimiento de las acciones orientadas a fortalecer el clima organizacional.
- El seguimiento del Plan se realizará a través de reportes trimestrales de avance, en los cuales se evaluará el cumplimiento de las actividades previstas y los resultados alcanzados en relación con los indicadores establecidos.
- Finalmente, los resultados obtenidos servirán como insumo para la mejora continua de las estrategias orientadas al fortalecimiento de la Cultura y el Clima Organizacional dentro de la Institución.

XII. ANEXO I: MATRIZ DEL PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE CULTURA 2026

La presente matriz se elabora en el marco de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

ELEMENTOS	PROGRAMAS	ACTIVIDADES	ACCIONES PLANTEADAS	PERIODICIDAD	EVALUACION
<i>Trabajo con líderes y equipos-Liderazgo</i>	Conduciendo Cultura	Recopilación de información cualitativa orientada a comprender las dinámicas de interacción entre los directores y sus equipos de trabajo.	Ejecución de focus Group	Entre los meses de junio y diciembre.	Número de informes realizados.
			Elaboración de informe con propuestas de acción	Entre los meses de junio y diciembre.	
		Acompañamiento a los líderes para la ejecución de buenas prácticas de Clima laboral	Asistencias técnicas para seguimiento de cumplimiento de propuestas	Entre los meses de junio y diciembre.	Número de asistencias técnicas implementadas
<i>Comunicación Interna - Comunicación</i>	Cultura te conecta	Selección de representantes encargados de la difusión de información de clima y cultura organizacional.	Selección de representantes	Primer semestre del año	Número de personas seleccionadas
			Difusión interna de la información	Segundo semestre del año	
		Elaboración y difusión del video informativo de inducción para los nuevos trabajadores	Diseño del video	Semestral entre mayo y noviembre	Número de videos informativos para la inducción de los trabajadores que se incorporan a la entidad
			Difusión del video	Entre junio y diciembre	
		Promoción y difusión de actividades internas de integración, celebraciones	Recopilación de información	Bimestral entre junio y diciembre	

ELEMENTOS	PROGRAMAS	ACTIVIDADES	ACCIONES PLANTEADAS	PERIODICIDAD	EVALUACION
		por días festivos, actividades deportivas, entre otras buenas prácticas ejecutadas por las direcciones, a fin de fortalecer, reforzar y compartir comportamientos alineados a una cultura organizacional positiva.	Elaboración de Pop-up/murales		Número de Actividades efectuadas
			Difusión de actividades internas		
Reconocimientos	Cre-Siendo en Cultura	Reconocimiento a los servidores por sus logros y buenas prácticas en el trabajo.	Elaboración del protocolo de reconocimiento	Julio y diciembre	Número de personas reconocidas
			Elaboración de documento dirigido a directores para difundir protocolo		
			Ejecución del protocolo		
		Elaboración de <i>historias de vida</i> de servidores destacados por su Desarrollo personal y laboral en el Ministerio de Cultura.	Recopilación de información	Entre Julio y diciembre	Número de documentos emitidos
			Entrevista		
			Elaboración de storytelling		
Condiciones laborales	Incentívale	Identificación de intereses de los servidores para establecer convenios Institucionales.	Difusión		
			Elaboración y difusión de encuesta	Agosto	Número de encuesta diligenciada
Confort	Confort en acción	Implementación de un concurso de ambientación de espacios de trabajo.	Elaboración de bases de concurso	Entre junio y diciembre	Número de concurso
			Difusión de la invitación del concurso y sus bases		
			Registro de direcciones concursantes		
			Evaluación del concurso (Jurado)		

ELEMENTOS	PROGRAMAS	ACTIVIDADES	ACCIONES PLANTEADAS	PERIODICIDAD	EVALUACION
			Premiación al concursante ganador		
		Implementación del formulario electrónico de sugerencias sobre condiciones del entorno laboral	Elaboración de formulario electrónico de sugerencias virtual	Setiembre	Número de Formulario Electrónico
			Difusión de formulario electrónico de sugerencias virtual		

XIII. Anexo II: Ficha técnica de la encuesta

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA		
1	Dependencia responsable	<i>Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura</i>
2	Responsable encargado	<i>Cristina Tarquino – Coordinadora de Recursos Humanos</i>
3	Correo institucional	<i>dtarquino@cultura.gob.pe</i>
4	Nombre de la encuesta	<i>Encuesta de Clima Organizacional Ministerio de Cultura</i>
5	Objetivos de la encuesta	<i>Conocer la percepción de los trabajadores respecto al Clima Organizacional.</i>
6	Población objetivo	<i>Todos los trabajadores (CAS, 276, 728, FAG, PAC) y Modalidades Formativas del Ministerio de Cultura.</i>
7	Tipo de encuesta	<i>Encuesta virtual.</i>
8	Duración de la encuesta	<i>Aproximadamente 15 minutos.</i>
9	Medios de difusión	<i>Correo institucional, WhatsApp, QR entre otros.</i>
10	Cobertura (lugares de recolección)	<i>Todas las dependencias del Ministerio de Cultura - Unidad Ejecutora 001 – Sede central, DDCs y Museos</i>
11	Diseño y marco muestral	<i>No aplica</i>
12	Periodo de recolección de datos	<i>Del 11 de diciembre 2025 al 13 de enero 2026.</i>
13	Plan de trabajo	<i>Acciones que se desarrollaran para la recolección de datos:</i> - <i>Elaboración del cuestionario.</i> - <i>Implementación del cuestionario virtual (Google Form)</i> - <i>Implementación de prueba piloto.</i> - <i>Subsanación de observaciones presentadas en la prueba piloto (si hubiera).</i> - <i>Se aplicará la encuesta de manera virtual, se realizará el monitoreo diario durante la aplicación de la encuesta.</i> - <i>La evaluación y análisis de los resultados se llevará a cabo 15 días hábiles posteriores al cierre de la encuesta por parte del área usuaria.</i> - <i>Presentación de resultados.</i> - <i>Se llevarán a cabo focus group para profundizar cualitativamente en los resultados obtenidos con las direcciones que sea necesario.</i>
14	Indicadores de resultados a obtener	<i>Conocer la percepción de los empleados respecto al Clima Organizacional del Ministerio de Cultura, mediante datos estadísticos que lo ubiquen como:</i> <i>. Saludable - En proceso de mejora - No saludable</i> <i>Así como el resultado estadístico por sección.</i> - <i>Medir el porcentaje de encuestados según la cantidad de personal en su área de trabajo.</i> - <i>Calcular el nivel de satisfacción de los procesos internos</i> - <i>Conocer el porcentaje de encuestados según conocimiento de las directivas internas del Ministerio de Cultura.</i> - <i>Nivel de preferencia de los canales de comunicación para recibir información.</i> - <i>Medir el grado de satisfacción referente a la comunicación interna de la institución.</i> - <i>Nivel de conocimiento de los canales de denuncia frente a los actos de corrupción.</i>

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA		
		- <i>Porcentaje de encuestados que sufrió algún tipo de violencia y/o acoso sexual en el trabajo.</i> - <i>Total, de trabajadores que sufrió algún tipo de discriminación en el trabajo.</i> - <i>Entre otros.</i>
15	Número de preguntas e ítems / Cuestionario de preguntas	<i>En número de preguntas del cuestionario de Clima Organizacional es de 49 ítems, distribuidos en 5 secciones:</i> - <i>Sección I: CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL (ítem 1 al 37)</i> - <i>Sección II: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (ítem 38 al 41)</i> - <i>Sección III: COMUNICACIÓN (ítem 42 al 44)</i> - <i>Sección IV: INTEGRIDAD (ítem 45 al 46)</i> - <i>Sección V: DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL (ítem 47 al 49)</i>



PERÚ

Ministerio de Cultura

Oficina General de Recursos Humanos