



ES COPIA AUTÉNTICA

ROGER A. SICCHA MARTINEZ
Director General
Oficina General de Administración
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Resolución Directoral

N° 283-2016-EF/43.01

Lima, 26 JUL. 2016

CONSIDERANDO:

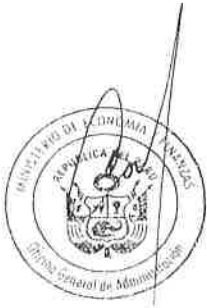
Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que las oficinas de recursos humanos actúan sobre siete (7) subsistemas, siendo el subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales el que considera la gestión de cultura y clima organizacional, la cual busca y promueve la medición de cultura organizacional y clima laboral, así como los planes de acción de mejora dentro de las instituciones públicas;

Que, el Ministerio de Economía y Finanzas desarrolla sus actividades en el marco de la mejora de la Cultura Organizacional y de Clima Laboral como base de los pilares y principios de respeto a los derechos de las personas que la conforman y respeto por el desarrollo profesional y laboral, orientado a un modelo de desarrollo, de bienestar y fortalecimiento institucional, todo ello integrando los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y el Código de Ética de la Función Pública;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 303-2014-EF/43, de fecha 12 de setiembre de 2014, se aprobó la Política de Cultura Organizacional y de Clima Laboral del Ministerio de Economía y Finanzas, la cual impulsa y considera al talento humano como el capital más importante para fortalecer y optimizar el desarrollo de su gestión institucional, así como para el logro de sus objetivos y metas institucionales;

Que, en el marco de lo expuesto, mediante Informe N° 105-2016-EF/43.02, de fecha 28 de abril de 2016, la Oficina de Recursos Humanos presenta la propuesta de "Plan de Acción de Buenas prácticas de Cultura Organizacional y Clima Laboral del Ministerio de Economía y Finanzas" para ser puesta en conocimiento del Grupo de Trabajo de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas, conformado según la Resolución Ministerial N° 241-2014-EF/43;

Que, el Grupo de Trabajo de Cultura y Clima Organizacional en su sesión llevada a cabo el 29 de abril del año en curso, acordó aprobar la propuesta presentada por la Oficina de Recursos Humanos; por lo que, corresponde emitir la presente resolución a fin de formalizar la aprobación del citado Plan de Acción, en el marco de la competencia regulada en el literal a) del artículo 58 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado por Decreto Supremo N° 117-2014-EF, y la Resolución Ministerial N° 223-2013-EF/41, de fecha 9 de agosto de 2013, que incorpora el numeral 5.5 en la Directiva N° 004-2012-EF/41.02, "Lineamientos para la elaboración de Directivas en el Ministerio de Economía y Finanzas", aprobada por Resolución Ministerial N° 359-2012-EF/41, referido a la aprobación por el Director General de la Oficina General de Administración de otros documentos Técnicos Normativos;



De conformidad con lo dispuesto en el literal a) del artículo 58 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado por Decreto Supremo N° 117-2014-EF y en la Resolución Ministerial N° 359-2012-EF/41, modificada por la Resolución Ministerial N° 223-2013-EF/41, que aprueba la Directiva N° 004-2012-EF/41.02 "Lineamientos para la elaboración de Directivas en el Ministerio de Economía y Finanzas;


SE RESUELVE:

Artículo 1.- Formalizar la aprobación del documento denominado "PLAN DE ACCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS", que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución, por los fundamentos expuestos.

Artículo 2.- Remitir copia de la presente Resolución Directoral a los miembros integrantes de los Grupos de Trabajo conformados mediante la Resolución Ministerial N° 241-2014-EF/43 y Resolución Ministerial N° 240-2014-EF/43, para los fines pertinentes.

Artículo 3.- Publicar la presente resolución en el Portal Institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (www.mef.gob.pe), en el Intranet del Ministerio de Economía y Finanzas y disponer su difusión a todo el personal de este Ministerio mediante correo electrónico.

Regístrese y comuníquese.


.....
ROGERA SICCHA MARTÍNEZ
Directora General
Oficina General de Administración





PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

PLAN DE ACCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL 2016



INDICE

- I. FINALIDAD
- II. ALCANCE
- III. BASE LEGAL
- IV. POLITICA DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DE CLIMA LABORAL
- V. OBJETIVOS
- VI. EJES ESTRATEGICOS DE ACCION
- VII. RESPONSABILIDADES
- VIII. PRESUPUESTO
- IX. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



PLAN DE ACCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

I. FINALIDAD

Contar con un documento de gestión que establezca el conjunto de actividades a realizar, orientada a promover y fortalecer la Cultura Organizacional y el Clima Laboral del Ministerio de Economía y Finanzas.

El Ministerio de Economía y Finanzas, considera que el talento humano constituye el capital más importante para fortalecer y optimizar el desarrollo de su gestión institucional, así como para el logro de sus objetivos y metas institucionales. Por tanto, el promover el desarrollo de una Cultura Organizacional de calidad y la mejora continua del Clima Laboral entre sus servidores y colaboradores, constituye un importante factor estratégico de gestión.

En ese contexto se desarrolla el Plan de Cultura Organizacional y Clima Laboral en consideración a la Política de Cultura Organizacional y de Clima Laboral del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 303-2014-EF/43, la misma que contiene la declaración de la promoción del clima laboral, que debe estar orientado a otorgar a todos los servidores y colaboradores las mejores condiciones de trabajo para su desarrollo profesional y personal, en un ambiente de pleno respeto, consideración, cordialidad y compañerismo, en dónde se distinga el buen trato, así como la promoción y reconocimiento de los logros alcanzados y los aportes efectuados para el mejor desarrollo de la gestión institucional.

Es importante señalar que el Plan de Acción de Buenas Prácticas de Cultura Organizacional y Clima Laboral del Ministerio de Economía y Finanzas se ha elaborado considerando los resultados de la Evaluación y Diagnóstico de Cultura Organizacional y Clima Laboral, desarrollada entre los meses de julio a setiembre de 2015, cuyos resultados fueron expuestos al Grupo de Trabajo de Cultura y Clima Organizacional, en su sesión realizada el 11 de diciembre de 2015.

II. ALCANCE

El presente Plan de Acción es de alcance a todos los servidores y colaboradores del Ministerio de Economía y Finanzas, independientemente del régimen laboral o contractual al que pertenezcan.

III. BASE LEGAL

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
- Decreto Supremo N° 005-1990-PCM, aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 117-2014-EF, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones - ROF del Ministerio de Economía y Finanzas.
- Resolución Ministerial N° 303-2014-EF/43, aprueba la Política de Cultura Organizacional y de Clima Laboral del Ministerio de Economía y Finanzas.
- Resolución Ministerial N° 241-2014-EF/43, conforma el Grupo de Trabajo de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas.
- Resolución Ministerial N° 240-2014-EF/43, conforma el Equipo Técnico Operativo de Cultura y Clima Organizacional de carácter permanente, dependiente de la Secretaría General.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
- Resolución Jefatural N° 108-92-INAP/DNP, aprueba la Directiva N° 004-92-INAP/DNP, sobre pautas y la fecha para la celebración del Día del Servidor de la Administración Pública.
- Resolución Directoral N° 155-2016-EF/43.01, que aprueba el Programa de Reconocimiento Institucional, para los servidores y colaboradores del Ministerio de Economía y Finanzas



IV. POLITICA DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DE CLIMA LABORAL

El Ministerio de Economía y Finanzas es un organismo del Poder Ejecutivo, que tiene como **visión** ser una institución con modernos sistemas de gestión, desconcentrada, con alta eficiencia técnica, recursos humanos que alcanzan las competencias requeridas que goza de credibilidad y confianza de la sociedad, contribuyendo al buen gobierno y bienestar de todos los peruanos a través del desarrollo de políticas económicas y financieras nacionales con inclusión social.

En este marco, el Ministerio de Economía y Finanzas tiene como **misión** diseñar, proponer, ejecutar y evaluar, con eficiencia y transparencia, la política económica y financiera nacional a fin de alcanzar el crecimiento económico sostenido como condición básica para el desarrollo inclusivo, armónico y descentralizado del país, conducente a alcanzar el bienestar de todos los peruanos.

Para el logro de su visión y cumplimiento de su misión el Ministerio de Economía y Finanzas tiene **competencias** en materia de carácter económico, financiero, fiscal, escalas remunerativas y beneficios de toda índole en el sector público, previsional público y privado en el ámbito de su competencia, inversión público y privada, presupuesto público, endeudamiento público, tesorería, contabilidad, tributario, ingresos no tributarios, aduanero, arancelario, y contrataciones públicas; así como armonizar la actividad económica y financiera nacional para promover su competitividad, la mejora continua de productividad y el funcionamiento eficiente de los mercados.

Para tal efecto, el Ministerio de Economía y Finanzas considera que el **talento humano** constituye el capital más importante para fortalecer y optimizar el desarrollo de su gestión institucional, así como el logro de sus objetivos y metas institucionales. Por tanto, el promover el desarrollo de una **cultura organizacional** de calidad y la mejora continua **del clima laboral** entre sus servidores y colaboradores, constituye un importante factor estratégico de gestión.

La promoción de la **cultura organizacional** debe estar orientada a lograr en los servidores y colaboradores una plena identificación institucional, sentido de pertenencia, y de orgullo, a fin que sus servicios sean cada vez de mayor y mejor calidad, bajo un enfoque de gestión por resultados y de mejora continua en todos los niveles, que sea permanentemente enriquecida, que las lecciones aprendidas y lo mejor de la experiencia ganada en el desarrollo de las actividades sean compartidas

entre todos e incorporadas como parte del reconocimiento y accionar cotidiano, forjando mejores hábitos de trabajo y cultivando los valores institucionales.

La promoción del **clima laboral** debe estar orientado a otorgar a todos los servidores y colaboradores las mejores condiciones de trabajo para su desarrollo profesional y personal en un ambiente de pleno respeto, consideración, cordialidad, y compañerismo, en donde se distinga el buen trato, así como la promoción y reconocimiento de los logros alcanzados y los aportes efectuados al mejor desarrollo de la gestión institucional.

La Política de Cultura Organizacional y de Clima Laboral del Ministerio de Economía y Finanzas se basa en los **Principios** siguientes:

✓ **Aprendizaje Continuo**

Facilitar espacios de aprendizaje continuo de competencias, habilidades y técnicas a fin de elevar y potenciar los niveles de rendimiento de desempeño de los servidores y colaboradores, en particular y de la institución, en su conjunto.

✓ **Condiciones de Trabajo**

Contar con óptimas condiciones físicas y ambientales que coadyuven al desarrollo eficiente de la labor diaria de los servidores y colaboradores.

✓ **Gestión Integral**

Facilitar la mejora continua, velando por el cumplimiento de los planes y acciones de la gestión institucional, así como el desarrollo y bienestar integral de los servidores y colaboradores.

✓ **Orgullo e Identidad Institucional**

Cultivar y arraigar en los servidores y colaboradores los valores institucionales y patrones de comportamiento, que se caractericen por el sentido de arraigo, de pertenencia y de orgullo de formar parte de la institución, actuando de manera coherente con sus principios.

✓ **Participación y Diálogo**

Participación efectiva y diálogo fluido, dinámico, y permanente entre todos los servidores y colaboradores, en todos los niveles jerárquicos y organizacionales.

✓ **Reconocimiento y Desarrollo**

Motivar y reconocer a los servidores y colaboradores por la calidad de trabajo y compromiso, brindando retroalimentación positiva como oportunidades de mejora y crecimiento profesional.

✓ **Respeto a las personas**

Promover las buenas relaciones interpersonales y respeto mutuo entre todos los servidores y colaboradores generando un ambiente de bienestar y cordialidad entre las diferentes líneas jerárquicas y niveles organizacionales.

✓ **Satisfacción Laboral**

Incremento de los niveles de satisfacción de los servidores y colaboradores a través del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, que impacte en el desempeño laboral y la productividad, y optimice el equilibrio de vida-trabajo.

V. OBJETIVOS

a. Objetivos Generales:

- Promover y fortalecer una **cultura organizacional**, orientada a lograr en los servidores y colaboradores una plena identificación institucional, a fin de que sus servicios sean cada vez de mayor y mejor calidad, forjando mejores hábitos de trabajo y cultivando los valores institucionales.
- Promover y fortalecer el **clima laboral** orientado a otorgar todos los servidores y colaboradores las mejores condiciones de trabajo para su desarrollo profesional y personal en un ambiente de pleno respeto, en donde se distinga el buen trato, así como la promoción y reconocimiento de los logros alcanzados y los apórtes efectuados para el mejor desarrollo de la gestión institucional.

b. Objetivos Específicos:

- Fomentar una cultura de Ética y Transparencia al servicio del ciudadano.
- Promover acciones para contribuir con mejores condiciones en la calidad de vida y de trabajo de los servidores y colaboradores del Ministerio, con proyección a su familia.



- Establecer programas de reconocimiento y de retroalimentación, para reforzar la identificación de los servidores / colaboradores con la institución.

VI. EJES ESTRATÉGICOS DE ACCIÓN

6.1. Promover la Calidad de Vida, Fortalecer la Cultura Organizacional y Clima Laboral en la Institución

➤ Fortalecimiento de la Cultura Ética y Valores

Promoción de valores y principios, hacia una Cultura de Ética y Transparencia al servicio del ciudadano, a través de material impreso, talleres y campañas lúdicas.

➤ Sensibilización para el cambio

Involucrar como agentes del cambio a todos los servidores y colaboradores a fin de desarrollar habilidades y competencias, en concordancia al proceso de fortalecimiento de la Cultura Organizacional y mejora continua del Clima Laboral.

➤ Equilibrio trabajo y bienestar familiar

Promover el equilibrio de los aspectos esenciales de la vida familiar y laboral para mejorar su calidad de vida.

➤ Salud y bienestar físico

Desarrollar conciencia sobre el impacto del bienestar físico y la salud en el desempeño laboral.

➤ Infraestructura

Brindar ambientes y condiciones de trabajos adecuados para la realización de las funciones de los servidores y colaboradores del MEF.

6.2. Ejecución de Acciones de Reconocimiento a los Servidores/colaboradores del MEF

Reconocimiento y buenas prácticas laborales

Institucionalizar, establecer lineamientos de reconocimiento y ejecutar acciones que contribuyan a la identidad de los servidores y colaboradores con la Institución, coadyuvando a su mejor desempeño.

VII. RESPONSABILIDADES

7.1 La Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración, es responsable de la programación, organización y ejecución de las actividades contenidas en el Plan de Acción de Buenas Prácticas de Cultura Organizacional y Clima Laboral del Ministerio de Economía y Finanzas.

7.2 De conformidad con la Resolución Ministerial N° 241-2014-EF/43, se conformó el Grupo de Trabajo de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas, que tiene por objeto fortalecer el clima y la cultura organizacional en la institución.

El Grupo de Trabajo de Cultura y Clima Organizacional, tiene las siguientes funciones:

- a. Proponer la Política de Cultura Organizacional y Clima Laboral.
- b. Proponer el Plan de Acción Anual de Buenas Prácticas de Cultura Organizacional y Clima Laboral a nivel institucional.
- c. Fomentar el desarrollo y mejora del nuevo modelo de Cultura Organizacional y Clima Laboral, así como la realización de acciones que conduzcan a la mejora de estos.
- d. Realizar el seguimiento y evaluación de las acciones vinculadas a Cultura organizacional y Clima Laboral.
- e. Difundir permanentemente los principios del modelo de Cultura Organizacional y de Clima Laboral.

Asimismo, a través de la Resolución Ministerial N° 240-2014-EF/43 se conformó el Equipo Técnico Operativo de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas, el cual tiene por objetivo realizar seguimiento del cumplimiento e implementación de la política, planes y otras acciones relacionadas a Cultura y Clima Organizacional.

Las funciones del citado Equipo Técnico Operativo son las siguientes:

- a. Elaborar y proponer al Grupo de trabajo de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas, el Plan de Acción Anual de Buenas Prácticas de Cultura Organizacional y Clima laboral del Ministerio.



- b. Realizar seguimiento de la implementación y cumplimiento del Plan de Acción de Buenas Prácticas de Cultura Organizacional y Clima laboral del Ministerio de Economía y Finanzas.
- c. Proponer las bases de los símbolos institucionales como fuente para el desarrollo de la identidad institucional.
- d. Realizar las acciones que conduzcan a la retroalimentación efectiva y oportuna de las acciones y buenas prácticas desplegadas, para su seguimiento y mejora.
- e. Evaluar la cultura y clima de los diferentes órganos y órganos no estructurados de la entidad, a través de visitas inopinadas, entrevistas y otros.
- f. Participar en las diferentes actividades sobre Cultura Organizacional y Clima laboral que se organicen en la entidad.
- g. Difundir y ser referentes del modelo de implantación de la Cultura Organizacional y Clima Laboral.
- h. Fomentar la interiorización permanentemente de los principios del modelo de Cultura Organizacional y Clima laboral.

VIII. PRESUPUESTO

El presupuesto para la ejecución del Plan de Acción de Buenas Prácticas de Cultura Organizacional y Clima Laboral del Ministerio de Economía y Finanzas será asumido por la Oficina General de Administración, en función a la disponibilidad presupuestal.

IX. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ANEXO N° 1

ANEXO 1

PLAN DE ACCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL 2016

PROMOVER LA CALIDAD DE VIDA, FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN

OBJETIVO GENERAL 1
Promover y fortalecer una cultura organizacional, orientada a lograr en los servidores y colaboradores una plena identificación institucional, a fin de que sus servicios sean cada vez de mayor y mejor calidad forjando mejores hábitos de trabajo y cultivando los valores institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Fomentar una cultura de Ética y Transparencia al Servicio del Ciudadano.

META
100% de las actividades programadas

INDICADOR
N° de actividades realizadas / N° de actividades propuestas x 100

EJES DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	DIRIGIDO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												Información Complementaria		
			E	F	M	A	M	Y	J	J	A	S	O	N		D	
FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ETICA Y VALORES	Difusión en comunicaciones con mensajes, a través del periódico mural, vía correo electrónico y/o materiales impresos, promocionando "Hacia una cultura de ética y transparencia, al servicio del ciudadano"	Servidores y colaboradores															Actividad estratégica del PEI
	Distribución de cuadernos de trabajo 2016, promoviendo el Código de Ética de la Función Pública y los Valores Institucionales	Funcionarios Servidores y colaboradores															
	Distribución de calendarios 2016, promoviendo el Código de Ética de la Función Pública y los Valores Institucionales	Servidores y colaboradores															
	Campaña de promoción y fortalecimiento de los valores :																
	*Promoción del valor de la Puntualidad	Servidores y colaboradores															Promoción de valores menos identificados por los servidores y colaboradores.
	*Promoción del valor del Respeto																
	*Promoción del valor de la Solidaridad																
	Taller de Cohesión e Integración para Agentes del Cambio: Fortaleciendo los valores, la cultura Organizacional y el Clima Laboral.	Servidores y colaboradores															
	Taller: "Fortaleciendo el Clima Laboral con Creatividad y Talento"	Servidores y colaboradores															

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

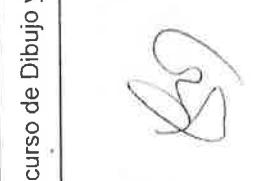
EJES DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	DIRIGIDO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Información Complementaria
SENSIBILIZACIÓN PARA EL CAMBIO	Líderes del Cambio														
	Taller de Inteligencia Emocional - Autoconocimiento	Dirigido a Directores Generales													
	Taller Coaching y Liderazgo	Directores de línea													
	Taller coaching y Liderazgo	°Coordinadores de CONECTAMEF °Equipo Técnico Operativo de Cultura y Clima Organizacional"													Presupuesto asumido a través del Plan de Desarrollo de Personas
	Agentes del Cambio														
	Taller de Comunicación Efectiva : La Alta Rentabilidad de la Felicidad	Secretarias													
	Intervenciones sociales para los agentes del cambio : (dinámicas, talleres vivenciales, actividades lúdicas).	Servidores y colaboradores en las diferentes sedes del MIEF y CONECTAMEF.													


Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

PROMOVER LA CALIDAD DE VIDA, FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN

OBJETIVO GENERAL 2	Promover y fortalecer el clima laboral orientado a otorgar todos los servidores y colaboradores las mejores condiciones de trabajo para su desarrollo profesional, personal en un ambiente de respeto, en donde se distinga el buen trato, así como la promoción y reconocimiento de los logros alcanzados y los aportes efectuados para el mejor desarrollo de la gestión institucional.														
	Promover acciones para contribuir con mejores condiciones en la calidad de vida y de trabajo de los servidores y colaboradores del Ministerio, con proyección a su familia.														
OBJETIVOS ESPECIFICOS	100% de las actividades programadas														
META	N° de actividades realizadas / N° de actividades propuestas x 100														
INDICADOR	N° de actividades realizadas / N° de actividades propuestas x 100														
EJES DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES														
		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												Información Complementaria	
		DIRIGIDO	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
EQUILIBRIO, TRABAJO Y BIENESTAR FAMILIAR	Taller "Conciliando la relación trabajo - familia, dirigido a las madres de familia del MEF	Servidores y colaboradores madres de familia													Ley de Fortalecimiento de la Familia (Ley N° 28542)
	Taller "Conciliando la relación trabajo - familia, dirigido a las padres de familia del MEF	Servidores y colaboradores padres de familia													
	Concurso de Dibujo y pintura para niños -Reconocimiento a la creatividad y talento de los niños	Hijos de Servidores y colaboradores													
	Programa de Vacaciones Útiles 2016, dirigido a los hijos de los servidores y colaboradores del MEF	Hijos y nietos de los servidores y colaboradores													Se desarrolla con el apoyo de los servidores y colaboradores
	Campaña Escolar 2016, dirigido a los servidores y colaboradores	Servidores y colaboradores													Asume el servidor y colaborador
	Campaña para adquisición de Canasta Navideña 2016	Servidores y colaboradores													
	Programa de emprendimiento familiar, para contribuir con la economía del hogar.	Servidores y colaboradores y familia													Con el apoyo del MINTRA.
	Promoción de Integración y Recreación Familiar a través de actividades socio culturales con proyección a la familia (cine, espectáculos circenses, musical y otros)	Servidores y colaboradores y familia													
	Día del Niño.	Servidores y colaboradores													Ley de Fortalecimiento de la Familia (Ley N° 28542)
	Día del adulto mayor, paseo con los padres de los servidores y colaboradores	Padres de servidores y colaboradores													Asume el servidor y colaborador
Concurso de Dibujo y pintura para niños	Hijos de Servidores y colaboradores														





EJES DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	DIRIGIDO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Información Complementaria	
SALUD Y BIENESTAR FISICO	Buenas prácticas de Alimentación Saludable Carrito Saludable	Servidores y colaboradores														Asume el servidor y colaborador
	Educación Alimentaria: NUTRITIP, vía correo electrónico	Servidores y colaboradores														
	Programa Calidad de Vida - apoyo de equipo interdisciplinario, talleres vivenciales, retos personales	Servidores y colaboradores														
	Programas de prevención de enfermedades y promoción de la salud	Servidores y colaboradores														Apoyo de entidades afiliadas a la IAFAS MEF
	Implementar acciones para reducir el estrés y los síntomas psicopatológicos recurrentes: correos educativos, manuales de manejo de emociones, masajes, talleres.	Servidores y colaboradores														
	Talleres de fullbody, pilates, bailes salsa, bachata	Servidores y colaboradores														Asume el servidor y colaborador
	Olimpiadas de confraternidad, promoviendo valores y una gestión pública ética	Servidores y colaboradores														
	Acondicionamiento de Centro Médico - Tópico	Servidores y colaboradores														
	Adecuadas condiciones físicas y de equipamiento, para la prestación del servicio en la sede central del Tribunal Fiscal - Miraflores.	Servidores y colaboradores														Previsto en el PAC 2016
	INFRAESTRUCTURA	Ampliación y mejoramiento de los servicios complementarios de la sede central - (salas multiuso - capacitación - cochera etc)	Servidores y colaboradores													

Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page, including a large signature and several smaller initials.

EJECUCIÓN DE ACCIONES DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES/COLABORADORES DEL MEF

OBJETIVO GENERAL 2	Promover y fortalecer el clima laboral orientado a otorgar todos los servidores y colaboradores las mejores condiciones de trabajo para su desarrollo profesional, personal en un ambiente de respeto, en donde se distinga el buen trato, así como la promoción y reconocimiento de los logros alcanzados y los aportes efectuados para el mejor desarrollo de la gestión institucional.																	
OBJETIVO ESPECIFICO	Establecer programas de reconocimiento y retroalimentación, para reforzar la identificación de los servidores / colaboradores con la institución.																	
META	100% de las actividades programadas																	
INDICADOR	N° de actividades realizadas / N° de actividades propuestas x 100																	
EJES DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	DIRIGIDO A:	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES															
RECONOCIMIENTO Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	Institucionalizar el Reconocimiento y estímulo a los servidores/colaboradores o equipos que hayan demostrado un alto nivel de productividad, responsabilidad, calidad de trabajo, iniciativa, buenas relaciones interpersonales, cooperación y disciplina.	Servidores y colaboradores	E	F	M	A	M	Y	J	J	A	G	S	O	N	D	Complementaria	
	Entrega de Tarjeta de Saludo de Cumpleaños del Ministro por el Director inmediato del servidor.	Servidores y colaboradores																
	Entrega de Tarjeta de Felicitación por nacimiento de hijo(a) de los servidores/colaboradores.	Servidores y colaboradores																
	Reconocimiento a los servidores/colaboradores por cumplir 25 y 30 años de servicios en la Administración Pública	Servidores y colaboradores																
	Reconocimiento a los servidores/colaboradores con ocasión del cese por límite de edad.	Servidores y colaboradores																
	Reconocimiento a los servidores/colaboradores que destacan en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública	Servidores y colaboradores																
	Reconocimiento a la iniciativa, creatividad, trabajo en equipo - Concurso de Nacimientos, promoviendo valores institucionales y la ecoeficiencia	Servidores y colaboradores																

