



Firmado Digitalmente por
TRINIDAD GUERRERO
Kitty Elisa FAU
20131370645 soft
Fecha: 19/05/2022
18:38:28 COT
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por
SICCHA MARTINEZ Roger
Alberto FAU
20131370645 soft
Fecha: 19/05/2022
17:33:49 COT
Motivo: Doy V° B°

Resolución de Secretaría General

Lima, 19 de mayo del 2022

N° 032-2022-EF/13

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado con 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 comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal; siendo uno de los procesos de dicho subsistema, el de Cultura y Clima Organizacional;

Que, 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 la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, contempla como parte de los productos esperados del proceso de Cultura y Clima Organizacional, los planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional;

Que, la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, tiene como objetivo establecer los criterios y brindar instrucciones para que las entidades públicas gestionen el proceso de Cultura y Clima Organizacional que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que permite a las entidades públicas fomentar la cultura deseada en sus servidores y promover el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales;

Que, el subnumeral 1.4.1 del numeral 1.4 de la mencionada Guía establece como una de las responsabilidades del/de la Titular de la entidad en la gestión del proceso de Cultura y Clima Organizacional, la de aprobar los Planes de Acción de Cultura Organizacional y Clima Organizacional;

Que, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057 establece que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 del Texto Integrado Actualizado del Reglamento de Organización de Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), aprobado mediante Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41, la Secretaría General es la máxima autoridad administrativa del Ministerio;



Firmado Digitalmente por
VARGAS MEDRANO
Carlos Alberto FAU
20131370645 hard
Fecha: 19/05/2022
18:09:02 COT
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por
MELGAREJO CASTILLO
Juan Carlos FAU
20131370645 soft
Fecha: 19/05/2022
18:30:05 COT
Motivo: Doy V° B°



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Economía y Finanzas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <https://apps4.mineco.gob.pe/st/v> ingresando el siguiente código de verificación CJBIDIH

Sede Central
Jr. Junín N° 319, Lima 1
Tel. (511) 311-5930
www.mef.gob.pe





Firmado Digitalmente por
TRINIDAD GUERRERO
Kitty Elisa FAU
20131370645 soft
Fecha: 19/05/2022
18:38:24 COT
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por
SICCHA MARTINEZ Roger
Alberto FAU
20131370645 soft
Fecha: 19/05/2022
17:33:53 COT
Motivo: Doy V° B°

Que, asimismo, de acuerdo al Manual de Procedimientos del Macroproceso S02 Gestión del Talento Humano (versión 2), aprobado con Resolución de Secretaría General N° 049-2021-EF/13, el Plan de Acción de Clima Organizacional debe ser aprobado por la Secretaría General;



Firmado Digitalmente por
VARGAS MEDRANO
Carlos Alberto FAU
20131370645 hard
Fecha: 19/05/2022
18:09:13 COT
Motivo: Doy V° B°

Que, el artículo 50 del Reglamento Interno de los servidores civiles del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado con Resolución de Secretaría General N° 020-2021-EF/13, dispone que el MEF y sus servidores/as deben propiciar y sostener un adecuado clima laboral centrado en la armonía, basado en la colaboración mutua, reconociendo y respetando los derechos de los demás en beneficio de una efectiva integración y eficiente cultura organizacional;

Que, con Informes Nos. 205 y 262-2022-EF/43.02, la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración sustenta y propone la aprobación del “Plan de Acción de Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas para el año 2022”, que tiene por finalidad establecer las fases y actividades a gestionar en el proceso de Clima Organizacional, con el objeto de promover las mejores prácticas de recursos humanos y el clima y cultura organizacional más favorable, que a su vez facilite el compromiso y cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales del MEF; dicha propuesta cuenta con la opinión favorable de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y,



Firmado Digitalmente por
MELGAREJO CASTILLO
Juan Carlos FAU
20131370645 soft
Fecha: 19/05/2022
18:30:19 COT
Motivo: Doy V° B°

Que, el citado Plan se encuentra vinculado al Proceso de Nivel 01, Código S02.05 “Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales” del Manual de Procedimientos del Macroproceso S02 Gestión del Talento Humano (versión 02), aprobado por la Resolución de Secretaría General N° 049-2021-EF/13, a cargo de la Oficina General de Administración; y,

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias; la 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”; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017- SERVIR-PE que aprueba la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional”; la Resolución de Secretaría General N° 020-2021-EF/13 que aprueba el “Reglamento Interno de los servidores civiles del Ministerio de Economía y Finanzas”; y, la Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41 que aprueba el Texto Integrado Actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas;

SE RESUELVE:

Artículo 1. Aprobar el Plan de Acción de Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas para el año 2022, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución de Secretaría General.



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Economía y Finanzas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <https://apps4.mineco.gob.pe/st/v> ingresando el siguiente código de verificación CJBIDIH

Sede Central
Jr. Junín N° 319, Lima 1
Tel. (511) 311-5930
www.mef.gob.pe





Firmado Digitalmente por
SICCHA MARTINEZ Roger
Alberto FAU
20131370645 soft
Fecha: 19/05/2022
17:33:56 COT
Motivo: Doy V° B°

Resolución de Secretaría General

Artículo 2. Publicar la presente Resolución en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef) y en la Intranet del Ministerio.



Firmado Digitalmente por
VARGAS MEDRANO
Carlos Alberto FAU
20131370645 hard
Fecha: 19/05/2022
18:09:17 COT
Motivo: Doy V° B°

Regístrese y comuníquese.



Firmado Digitalmente
por TRINIDAD
GUERRERO Kitty Elisa
FAU 20131370645 soft
Fecha: 19/05/2022
18:38:15 COT
Motivo: Firma Digital

Documento firmado digitalmente
KITTY TRINIDAD GUERRERO
Secretaria General
Ministerio de Economía y Finanzas



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Economía y Finanzas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <https://apps4.mineco.gob.pe/st/v> ingresando el siguiente código de verificación CJBIDIH

Sede Central
Jr. Junín N° 319, Lima 1
Tel. (511) 311-5930
www.mef.gob.pe





Firmado Digitalmente por
JIMENEZ GUERRERO
Mario Eduardo FAU
20131370645 soft
Fecha: 12/05/2022
13:47:12 COT
Motivo: Doy V° B°



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

2022



MEF



MEF

Firmado Digitalmente
por CARDEÑAS
SOMOCURCIO Eleana
Naty FAU 20131370645
soft
Fecha: 12/05/2022
12:13:32 COT
Motivo: Doy V° B°

Firmado Digitalmente por
JIMENEZ GUERRERO
Mario Eduardo FAU
20131370645 soft
Fecha: 12/05/2022
13:47:19 COT
Motivo: Doy V° B°

CONTENIDO

I.	FUNDAMENTACIÓN	2
II.	ANTECEDENTES	5
III.	MARCO LEGAL	8
IV.	JUSTIFICACIÓN	8
V.	FINALIDAD DEL PLAN DE ACCIÓN	9
VI.	OBJETIVOS.....	9
VII.	ALCANCE	9
VIII.	DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2021	10
IX.	MODELO DE CLIMA ORGANIZACIONAL MEF	14
X.	ACCIONES DE INTERVENCIÓN PERIODO 2022	14
XI.	RESPONSABILIDAD	17
XII.	MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN	17
XIII.	ANEXOS.....	17

I. FUNDAMENTACIÓN

El Ministerio de Economía y Finanzas es un organismo del Poder Ejecutivo, cuya organización, competencia y funcionamiento está regido por el Decreto Legislativo N° 183 y sus modificatorias; encargado de impulsar el crecimiento económico sostenido, a fin de contribuir a una mejor calidad de vida de los peruanos, garantizando una política fiscal responsable y transparente, en el marco de la estabilidad macroeconómica.

En esa perspectiva, el Ministerio de Economía y Finanzas actualizó las metas del Plan Estratégico Institucional (PEI) al 2022, mediante Resolución Ministerial N° 081-2019-EF/41, el cual se constituye como documento de gestión institucional que establece la misión, los objetivos y acciones estratégicas en el mediano plazo; a través de las cuales, se determina la ruta estratégica y responsable de la toma de decisiones en la entidad.

Asimismo, mediante Resolución Ministerial N° 376-2020-EF/41, se aprobó la ampliación del horizonte temporal del Plan Estratégico Institucional-PEI del Ministerio de Economía y Finanzas al 2024, así como mediante Resolución Ministerial N° 072-2022-EF/41, se aprobó la ampliación del horizonte temporal del Plan Estratégico Institucional-PEI del Ministerio de Economía y Finanzas al 2025.

En este sentido, de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 368-2021-EF/41 que aprueba el Plan Operativo Institucional - POI correspondiente al año 2022 del Ministerio de Economía y Finanzas, se establece como Actividad Operativa la “*GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES*”, la cual está alineada a la Acción Estratégica (AEI.08.03) “*Implementación del plan para mejorar la calidad de atención a la ciudadanía del ministerio*” y al Objetivo Estratégico (OEI.08) “*Modernizar la gestión institucional del ministerio*” del Plan Estratégico Institucional (PEI) al 2022 del Ministerio de Economía y Finanzas.

Asimismo, el artículo 74 de la Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41, que aprueba el Texto Integrado actualizado del ROF del Ministerio de Economía y Finanzas, señala que la Oficina de Recursos Humanos es la unidad orgánica dependiente de la Oficina General de Administración la cual tiene entre sus funciones “*proponer, coordinar y ejecutar el Plan de relaciones humanas y*

sociales, relacionándolo con las estrategias para la mejora del clima laboral y el fortalecimiento de la cultura organizacional, previo diagnóstico”.

Por otra parte, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, se aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en donde se establece que *“la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional permite a las entidades públicas fomentar la cultura deseada en sus servidores y promover el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales”.*

De acuerdo a la versión 3.0 de la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19” elaborada por SERVIR, se señala que la situación generada por el avance del COVID-19 en el mundo ha puesto sobre la mesa una serie de desafíos para la gestión de las entidades públicas de nuestro país, las cuales deben continuar brindando los servicios a la ciudadanía, preservando la salud de las personas y evitando la propagación del virus. Dado que los servidores son uno de los principales activos de las entidades públicas, la gestión de recursos humanos cobra una relevancia aún mayor, pues se debe asumir el reto de encontrar nuevas formas de trabajar e interrelacionarse a nivel personal y profesional. Se ha generado un gran desafío para los gestores públicos, quienes deben gestionar el cambio y adecuar los actuales procesos de las entidades ante una nueva realidad. Sin perjuicio de ello, se debe tomar en cuenta que la gestión del cambio requiere de la participación activa de todos los líderes y las lideresas de la entidad y que para contar con una gestión eficiente en Seguridad y Salud en el Trabajo es necesario tener el compromiso de todos los órganos, unidades orgánicas y servidores civiles.

Es por ello, que la implementación del trabajo remoto se convirtió en una medida necesaria durante el desarrollo de la Emergencia Sanitaria adicionalmente, existen otras medidas y pautas que se vienen implementando para una gestión eficaz que haga frente a la coyuntura actual, teniendo como principal promotor la adaptación de la Oficina de Recursos Humanos -ORH.

En el marco del Plan Estratégico Institucional vigente del MEF, y considerando la coyuntura nacional sobre la Emergencia Sanitaria es prioritaria la continuidad de la gestión de los procesos de Cultura y Clima Organizacional de acuerdo a la

normativa y pautas establecidas por SERVIR, motivo por el cual en el MEF ya se ha establecido acciones para la adaptación de un proceso de cambio por la implementación del trabajo remoto en una situación de pandemia. Esto en concordancia con la normatividad emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR que señala que, en las entidades del Estado, entre otros, debe priorizarse el trabajo remoto para aquellos cuyas funciones sean compatibles con dicha modalidad de trabajo; y en concordancia con las normativas que se emitan sobre el retorno progresivo al trabajo presencial de los servidores civiles.

Tomando en cuenta los sustentos y normativa mencionada, se ha elaborado el presente Plan de Acción para el año 2022, el cual establece las fases y actividades a gestionar en el proceso de Clima Organizacional, con el enfoque de promover las mejores prácticas de recursos humanos y el clima y cultura organizacional más favorable que a su vez facilite el compromiso y cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

1.1 Marco Estratégico Institucional

El Plan Estratégico Institucional (PEI) del Ministerio de Economía y Finanzas al 2022, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 081-2019-EF/41, establece la misión, visión y objetivos estratégicos institucionales, los cuales se detallan a continuación:

1.1.1 Misión Institucional

“Armonizar la política económica y financiera, a través de la transparencia y responsabilidad fiscal, contribuyendo al crecimiento económico sostenido del país.”

1.1.2 Visión Institucional

“Sector que impulsa el crecimiento económico sostenido, que contribuye a una mejor calidad de vida de los peruanos, garantizando una política fiscal responsable y transparente, en el marco de la estabilidad macroeconómica.”

1.1.3 Objetivos Estratégicos Institucionales

De acuerdo al PEI del MEF se cuentan con ocho (08) Objetivos Estratégicos Institucionales:

CUADRO N° 01 - Objetivos Estratégicos Institucionales

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	
OEI 1	Consolidar el equilibrio y sostenibilidad fiscal.
OEI 2	Mejorar el nivel de estabilidad de los ingresos públicos.
OEI 3	Lograr una mayor apertura económica y armonización del mercado de bienes y servicios.
OEI 4	Incrementar la cobertura y eficiencia de los mercados financieros y previsional privado.
OEI 5	Reactivar la inversión orientada al cierre de brechas de infraestructura social y productiva.
OEI 6	Mejorar la calidad del gasto público en los diversos niveles de gobierno.
OEI 7	Optimizar la transparencia y rendición de cuentas en el sector público.
OEI 8	Modernizar la gestión institucional del Ministerio.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI

Objetivo Estratégico (OEI.08): *“Modernizar la gestión institucional del ministerio”*



PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL - POI 2022

Actividad Operativa *“Gestión de las relaciones humanas y sociales”*

II. ANTECEDENTES

En relación a la Gestión del Clima Organizacional en el MEF, existen antecedentes relacionados con actividades y normativas emitidas con la finalidad de fomentar el mejor ambiente laboral para los servidores civiles, tales como la creación de Grupos de Trabajo de distintas oficinas que involucran, entre otros órganos y unidades orgánicas, a la Oficina de Recursos Humanos y a la

Secretaría General, dichas acciones fueron formalizadas en julio del año 2014 mediante Resolución Ministerial N° 240-2014-EF/43 y Resolución Ministerial N° 241-2014-EF/43, actualmente derogadas por la Resolución Ministerial N° 105-2020-EF/43.

Cabe resaltar que, durante su vigencia estos grupos de trabajo han tenido la función de proponer y conducir la implementación de actividades para el fortalecimiento de la cultura organizacional y mejora del clima laboral.

Posteriormente, en setiembre del 2014, se aprobó la Política de Cultura Organizacional y de Clima Laboral, mediante Resolución Ministerial N° 303-2014-EF/43, que declara la promoción del clima laboral, la cual debe estar orientada 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.

Por otro lado, en abril del año 2016, se aprobó el Programa de Reconocimiento Institucional para los servidores y colaboradores del Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Resolución Directoral N° 155-2016-EF/43, con la finalidad de “Institucionalizar en el Ministerio la Política de Reconocimiento a sus servidores y colaboradores para contribuir con la satisfacción laboral, desempeño, incremento de la autoestima, satisfacción y productividad laboral”, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno en el MEF.

En julio del año 2016, se aprobó el Plan de Acción de buenas prácticas de cultura organizacional y clima laboral del Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Resolución Directoral N° 283-2016-EF/43, con la finalidad de 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.

Asimismo, se cuenta con registros sobre estudios de clima y cultura organizacional de los años 2017 y 2018, lo cual evidencia el interés del MEF en monitorear el índice de satisfacción y/o percepción colectiva de la cultura organizacional entre los servidores civiles.

En marzo del año 2019 y con base en el Informe Técnico N° 001-2019/E, elaborado por el Equipo Técnico, conformado por Resolución Ministerial N° 375-2018-EF/43, se aprobó el Código de Ética y Conducta del Ministerio de Economía y Finanzas vigente, aprobado con Resolución Ministerial N° 099-2019-EF/43, mediante el cual se establecen cinco (05) Valores Institucionales: Respeto, Responsabilidad con efectividad, Probidad, Compromiso y Transparencia; los cuales se encuentran alineados a la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, y al Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021, aprobado con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM; a fin de promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los servidores civiles y en la ciudadanía.

Finalmente, en el año 2021, se realizaron dos (02) actividades relacionadas al estudio del entorno laboral del MEF, la primera referida al “*Estudio sobre adaptación al trabajo durante la emergencia sanitaria*”, el cual tuvo el objetivo de identificar el impacto de la Emergencia Sanitaria al trabajo en los trabajadores del Ministerio de Economía y Finanzas – MEF a fin de recabar información útil para promover medidas que faciliten la adaptación o realización de labores durante la Emergencia Sanitaria, la cual se realizó desde el 07 al 29 de noviembre en la que participaron 1580 servidores, y donde se pudo identificar que los servidores del MEF han logrado mantener y alcanzar resultados favorables de desempeño a pesar de haber adoptado una modalidad de trabajo remota o mixta; una satisfacción favorable en relación al acompañamiento y soporte brindado a los servidores en el marco de la Emergencia Sanitaria, lo cual permite evidenciar la viabilidad de mantener la modalidad de trabajo remoto sin el contexto de la Emergencia Sanitaria siempre y cuando se garantice el soporte y acompañamiento a los servidores. Por otra parte, a través del “*Diagnóstico anual de clima organizacional para el año 2021*” en el que participaron 1433 servidores (69% de la población activa del MEF), se evidenció una percepción mayoritaria favorable del ambiente laboral (82%), encontrándose aspectos favorables como la satisfacción con las funciones o el cargo, el orgullo de pertenecer a la Entidad, el acompañamiento (salud, bienestar) recibido durante la emergencia sanitaria, la sensación de participación en los logros de la oficina y el trato sin discriminación entre las personas. También se identificaron aspectos con menor valoración que giran en torno a la satisfacción con la

remuneración/beneficios y al tiempo disponible para la familia u otras actividades a causa de la carga de trabajo.

III. MARCO LEGAL

- 3.1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.2. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y, sus modificatorias.
- 3.3. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema de Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”.
- 3.4. 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 Recursos Humanos”.
- 3.5. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 006-2021-SERVIR-PE que aprueba la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19” versión 3.
- 3.6. Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41 que aprueba el Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 3.7. Resolución Ministerial N° 384-2020-EF/43 que actualiza los “Lineamientos para la prevención del contagio del COVID-19 durante la emergencia sanitaria en el Ministerio de Economía y Finanzas - MEF”.
- 3.8. Resolución Ministerial N° 368-2021-EF/41 que aprueba el Plan Operativo Institucional - POI correspondiente al año 2022 del Ministerio de Economía y Finanzas.

IV. JUSTIFICACIÓN

La realización del presente plan se justifica por las siguientes razones:

1. A través del diagnóstico de Clima Organizacional realizado en el año 2021, se identifican importantes brechas de factores y dimensiones que inciden en la satisfacción laboral de los servidores del MEF.
2. Es necesario continuar la gestión de los procesos de Cultura y Clima Organizacional que promuevan el ambiente laboral más adecuado para el desarrollo de las funciones en cualquiera de las modalidades de trabajo y en el marco del cuidado de la salud a causa de la Emergencia Sanitaria.

3. Es necesario continuar la gestión de los procesos de Cultura y/o Clima Organizacional que promueva una cultura de transparencia, integridad y probidad de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM que aprueba la “Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción”.

V. FINALIDAD DEL PLAN DE ACCIÓN

Implementar acciones para promover un ambiente de trabajo agradable que permita promover el compromiso de los servidores civiles, a fin de facilitar el desarrollo del potencial, la mejora del rendimiento y cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales del MEF.

VI. OBJETIVOS

1. Objetivo general

- 1.1 Mejorar el nivel de satisfacción de los servidores civiles, del personal FAG y PAC del MEF respecto al clima organizacional.

2. Objetivos específicos

- 2.1 Realizar el diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional a fin de identificar las brechas necesarias para promover acciones que coadyuven el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- 2.2 Fortalecer el clima organizacional entre los servidores como compromiso de contribuir con el cumplimiento con los objetivos estratégicos de la entidad.
- 2.3 Promover acciones o actividades de reconocimiento y retroalimentación para reforzar la identificación de los servidores civiles del Ministerio.

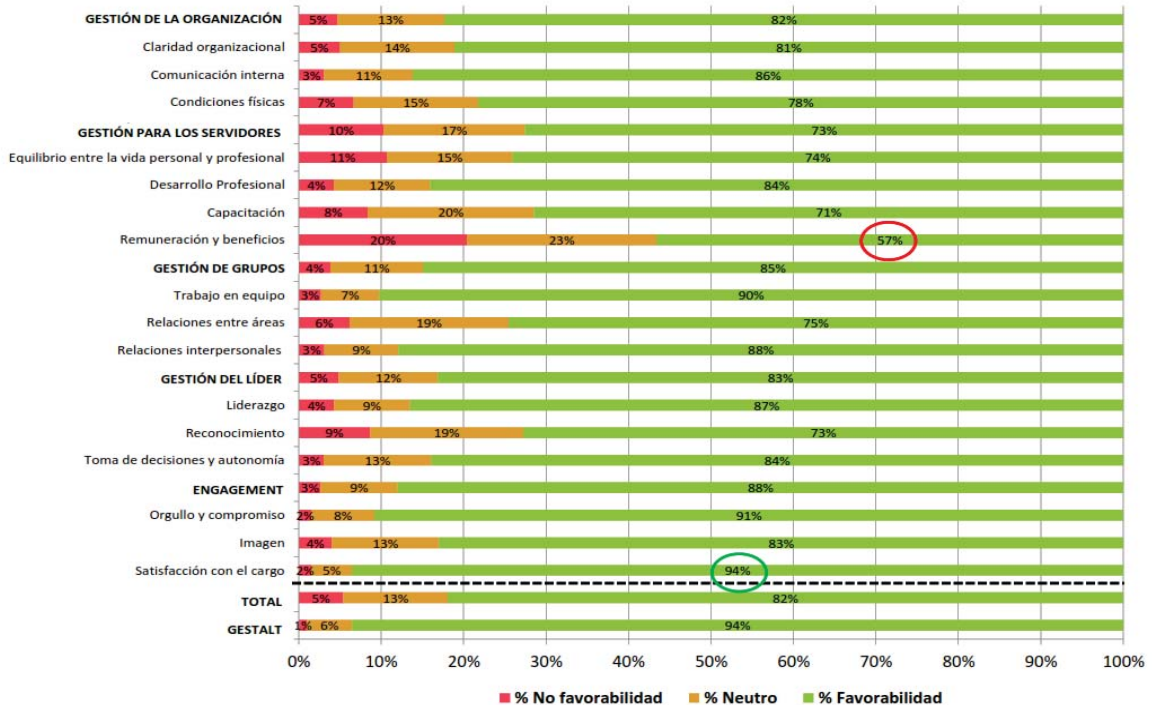
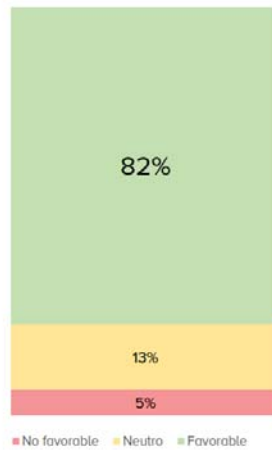
VII. ALCANCE

El Plan de Acción está dirigido a todos los funcionarios y servidores civiles del Ministerio de Economía y Finanzas. Incluye a las personas sujetas a contratación de Personal Altamente Calificado (PAC) y Fondo de Apoyo Gerencial (FAG) que desempeñan función pública¹.

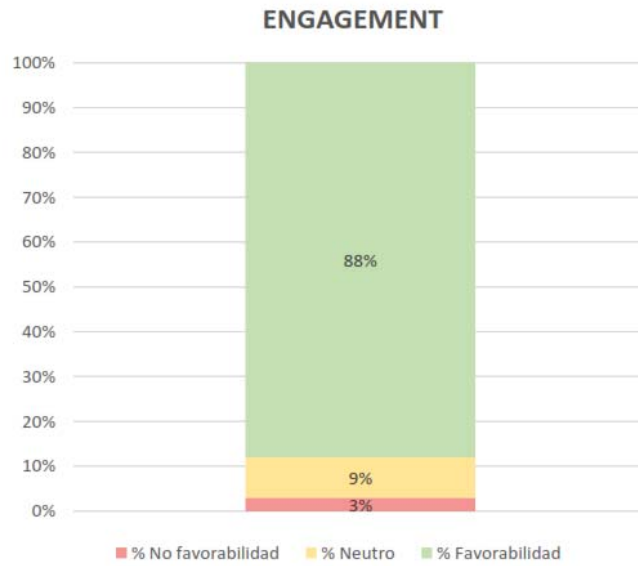
¹ En el presente documento se utilizan de manera inclusiva términos tales como “servidor civil”, y sus respectivos plurales para referirse a hombres y mujeres. Esta opción se basa en una convención idiomática y tiene por objetivo evitar formas

VIII. DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2021

De acuerdo al diagnóstico cuantitativo realizado, mediante la aplicación de una encuesta, en el que han participado 1433 servidores (69% de la población activa del MEF), se evidencia una percepción mayoritaria favorable del ambiente laboral (82%), sin embargo, hay aún tópicos importantes que trabajar en el soporte y acompañamiento que se brinda a los servidores, reflejados en los siguientes resultados:

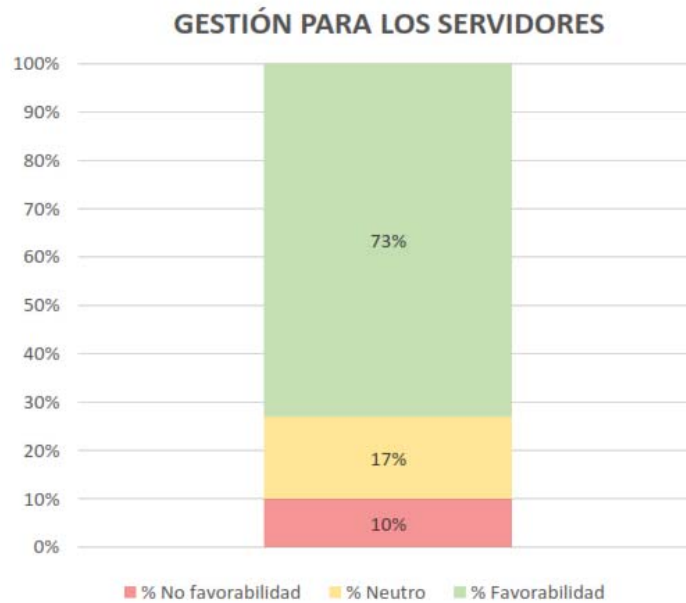


complejas de aludir a ambos géneros en el idioma castellano ("o/a", "los/las", "los/las servidores/as", "los servidores y las servidoras" y otras similares), debido a que implican una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión lectora.



Mayor satisfacción (95%).

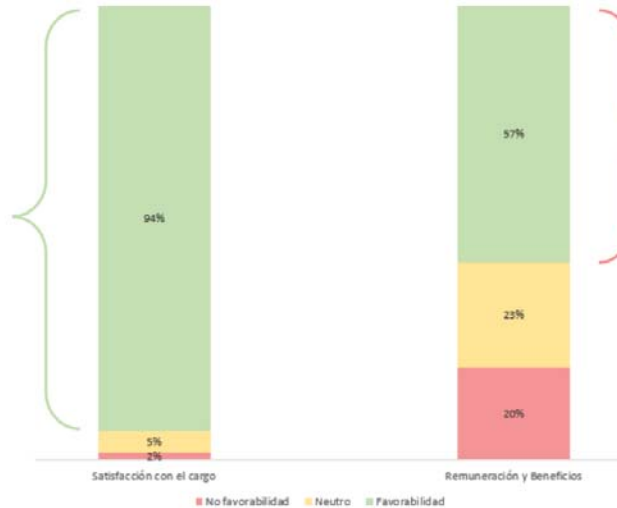
Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo en la institución / Me gustan las tareas que tengo a cargo



Menor satisfacción (54%).

Considero que mi remuneración es equitativa en puestos similares de otras entidades.

Satisfacción con el cargo es la sub-dimensión con mayor satisfacción con **94%**. El ítem con mayor puntaje es: *“Me gustan las tareas que tengo a cargo.”* (95%).



Remuneración y Beneficios es la sub-dimensión con menor satisfacción con **57%**. El ítem con menor puntaje es: *“Considero que mi remuneración es equitativa en puestos similares de otras entidades.”* (54%).

Resultados con mayor satisfacción

- *“Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo en la institución.”* (95%)
- *“Me gustan las tareas que tengo a cargo.”* (95%)
- *“La institución nos ha brindado información médica y recomendaciones para prevenir la propagación del Covid-19 en oficina.”* (94%)
- *“Siento que mi participación es importante en los logros que mi área consigue.”* (94%)
- *“En la institución, todos/as los/las servidores/as/as se tratan con respeto, sin importar la raza, origen étnico, sexo, lugar de procedencia o religión.”* (94%)

Resultados con menor satisfacción

- *“Considero que mi remuneración es equitativa en puestos similares de otras entidades.”* (54%)
- *“En la institución la remuneración es equitativa entre puestos similares al mío.”* (57%)
- *“Considero que mi remuneración y beneficios reflejan adecuadamente mi esfuerzo, experiencia y habilidades.”* (58%)
- *“La carga de trabajo durante este período me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia y hacer otras actividades.”* (60%)

Fortalezas

- Existe una muy buena satisfacción general entre los servidores/as del MEF (82%), por lo cual se perciben varias fortalezas en la entidad. Entre las fortalezas

observadas figuran: la adecuada información médica y recomendaciones que se ha recibido para prevenir la propagación del Covid-19.

- De acuerdo a los resultados observados, los servidores/as se sienten orgullosos y conectados con el propósito del MEF, y esto los motiva para seguir haciendo su trabajo. Asimismo, perciben que su trabajo es considerado como importante por el MEF.
- En el contexto de trabajo remoto, el equipo ha trabajado de manera colaborativa alcanzando los objetivos trazados, a su vez el MEF es una entidad bastante cercana, con un trato horizontal, donde hay compañerismo y buen trato entre áreas.

Sección Gestalt

- El ítem que corresponde a la Gestalt, conforma también una de las fortalezas en los resultados, obteniendo un puntaje satisfactorio del 94%, el cual es 12 puntos mayor al índice de satisfacción general.
- Ello significa que la mayoría de los servidores/as están emocionalmente satisfechos de trabajar en la organización. En todos los sectores se ha alcanzado puntajes altos.

Aspectos de mejora

- Entre los temas consultados en la encuesta, por encontrarse ubicados con los menores porcentajes de favorabilidad se ubican: la equidad en las remuneraciones en puestos similares en otras entidades, en la equidad interna relacionado a puestos similares y si la remuneración refleja el esfuerzo, la experiencia y habilidades.
- En cuanto a los resultados por Dirección/Oficina, uno de los órganos obtuvo el puntaje de satisfacción más bajo (68%), por lo cual sería importante realizar una revisión de los resultados ítem por ítem.
- Revisando los resultados de las Oficinas, observamos que en su mayoría han obtenido porcentajes de favorabilidad mayores del 80%. Sin embargo, hay algunas oficinas que presentan menores porcentajes de favorabilidad.
- Revisando los resultados por sector, observamos que en su mayoría han obtenido porcentajes de favorabilidad mayores del 80%. Sin embargo, hay algunos sectores que presentan menores porcentajes de favorabilidad.

IX. MODELO DE CLIMA ORGANIZACIONAL MEF

Para efectos de la gestión del Clima Organizacional en el MEF se ha adoptado el siguiente modelo el cual incluye 05 factores y 16 dimensiones diseñadas en base a la aplicación de talleres cualitativos, los cuales permitieron identificar los elementos de mayor impacto e importancia para los servidores de la Entidad.



X. ACCIONES DE INTERVENCIÓN PERIODO 2022

De acuerdo al diagnóstico realizado en el año 2021, se han priorizado las siguientes actividades y acciones de acuerdo a las fortalezas y oportunidades de mejora identificadas:

Eje: Alineamiento de procesos de recursos humanos

Acciones relacionadas al establecimiento de lineamientos que permita a los procesos de recursos humanos, que impactan en el clima y cultura organizacional, promover el mejor ambiente laboral para el compromiso, desarrollo de potencial y cumplimiento de los objetivos organizacionales.

- **Capacitación** - Gestión de capacitación para el fortalecimiento de habilidades para la "Gestión del tiempo para servidores", incluyendo la necesidad de capacitación en el Plan de Desarrollo de Personas, a fin de promover el balance entre la vida laboral y familiar.
- **Bienestar Social** - Promoción de actividades de reconocimiento interno, vinculado al proceso de Bienestar Social, se considera incrementar las actividades de reconocimiento en el marco de la directiva vigente, en materia de reconocimiento.
- **Políticas de RR.HH.** - Revisión de alcance de Directiva de Reconocimiento, a fin de evaluar y verificar el adecuado alineamiento de las políticas para el reconocimiento interno en promoción de las buenas prácticas de clima organizacional.

- **Comunicación interna – Alineamiento de campañas de comunicación** a fin de afianzar la alta identificación institucional con el MEF.
- **Inducción – Fortalecimiento de contenido de inducción de personal** para aumentar claridad organizacional sobre los órganos y unidades orgánicas del MEF.

Eje: Gestión del liderazgo organizacional

Acciones relacionadas al establecimiento de lineamientos y herramientas para que los líderes del MEF puedan desempeñar su rol de agentes de cambio y gestionar sus equipos en el marco de las buenas prácticas de clima y cultura por los que la organización quiere distinguirse, fortaleciendo a la cultura en el día a día de su quehacer.

- **Informe de resultados de clima organizacional a directores del MEF**, a fin de dar a conocer los resultados de los aspectos que más afectan el clima organizacional en los respectivos órganos y unidades orgánicas, e informar de las acciones de intervención que se implementarán durante el presente año.
- **Seguimiento a compromisos de buenas prácticas de clima organizacional con los directores**, a través de reuniones y reportes del cumplimiento de acuerdos tomados en el liderazgo de los equipos.
- **Diseño de modelo de liderazgo acorde a la cultura organizacional del MEF**, el cual se podrá realizar a través del diagnóstico de clima y cultura organizacional del presente año, dicha herramienta podrá permitir identificar las habilidades necesarias que requieren los líderes del MEF a fin de contribuir al fortalecimiento de clima y alineamiento con la cultura organizacional deseada.
- **Capacitación en programa de liderazgo para directores del MEF**, a cargo de la Coordinación de Desarrollo de Recursos Humanos para gestionar la participación de los directores/as en un programa especializado para el desarrollo de habilidades de liderazgo con énfasis en la gestión de equipos remotos, el balance entre el trabajo y la vida personal, retroalimentación efectiva y el reconocimiento.

Eje: Fortalecimiento de Prácticas Culturales

Acciones relacionadas al establecimiento de lineamientos, estrategias y actividades para motivar el conocimiento, apropiación y puesta en práctica de los valores o prácticas culturales por los que se quiere distinguir el MEF.

- **Diseño de planes de acción para mejorar atención de los órganos de administración interna**, a través del diagnóstico realizado sobre la satisfacción de los servicios que brindan.
- **Aplicación de encuesta sobre condiciones físicas en el ambiente laboral**, a fin de identificar los aspectos en los que más se encuentran afectados los servidores del MEF para el desarrollo de sus funciones en cualquiera de las modalidades de trabajo.

- Contar con un aplicativo informático para la retroalimentación y reconocimiento entre compañeros y subordinados, a fin de promover las buenas prácticas para el trabajo en equipo y compromiso con los objetivos institucionales.

Eje: Gestión de la comunicación interna

Acciones relacionadas a la gestión de la comunicación interna a fin de impulsar, brindar soporte y acompañamiento al fortalecimiento de buenas prácticas de clima y cultura organizacional:

- Gestión de campaña de comunicación sobre “buenas prácticas de desconexión digital”, a fin de promover el balance entre el trabajo y la vida familiar, el respeto por los horarios de trabajo y la organización de actividades laborales.
- Gestión de campaña de comunicación sobre las labores de los órganos y puestos del MEF, a fin de facilitar la claridad sobre las funciones y roles que coadyuvan al cumplimiento de la misión de la Entidad.
- Gestión de campaña de comunicación sobre logros de la gestión de capacitación en el MEF, a fin de visibilizar y difundir el alcance y avances en el fortalecimiento de habilidades o acciones para promover el aprendizaje continuo en los servidores del MEF.
- Gestión de campaña de recomendaciones y consejos para el cuidado de la salud, vinculado a los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo, y Bienestar Social a fin de promover el balance entre la vida laboral y familiar, el desarrollo de habilidades emocionales, el manejo del estrés y el cuidado integral de la salud.
- Gestión de campaña sobre "Plataforma de beneficios", vinculado a los procesos de Bienestar Social y Comunicación Interna, a fin de facilitar el acceso de los servidores a beneficios corporativos de diversos servicios o productos.

Eje: Monitoreo y evaluación

Acciones relacionadas a la habilitación de un sistema y herramientas de monitoreo para la evaluación de las actividades de acompañamiento a los servidores, así como de la evaluación del impacto en la implementación del presente Plan de Acción.

- Creación de tablero de mando virtual de indicadores de la Coordinación de Relaciones Humanas y Sociales, a través del uso de Data Studio para la emisión de reportes virtuales interactivos.
- Monitoreo de talleres de acompañamiento en el marco de la Emergencia Sanitaria de la Coordinación de Relaciones Humanas y Sociales, a través del uso de Data Studio para la emisión de reportes virtuales interactivos.
- Evaluación anual de Clima y Cultura Organizacional, a fin de monitorear avances y retrocesos en el fortalecimiento del ambiente laboral, y para poder identificar las brechas culturales que actualmente existen en el

MEF que a su vez inciden en la promoción del compromiso y cumplimiento de los objetivos organizacionales.

XI. RESPONSABILIDAD

La Oficina General de Administración a través de la Oficina de Recursos Humanos, es responsable del diseño, programación, organización y ejecución de las actividades contenidas en el presente Plan.

XII. MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

A fines de evaluar la efectividad del presente Plan de Acción, se considera la siguiente meta:

Meta:

- Promover el 86% de satisfacción laboral en el diagnóstico de clima organizacional para el año 2022.

Indicador:

- Porcentaje de satisfacción laboral alcanzado en el diagnóstico de clima organizacional.

XIII. ANEXOS

- **Anexo:** Cronograma de actividades del Plan de Acción de clima organizacional para el año 2022.



Firmado Digitalmente por: CARDENAS SOMOCURCIO Eleana Nady FAU 20131370645 soft Fecha: 12/05/2022 12:13:42 COT Motivo: Day V° B°

Firmado Digitalmente por: JIMENEZ GUERRERO Mario Eduardo FAU 20131370645 soft Fecha: 12/05/2022 13:48:24 COT Motivo: Day V° B°

ANEXO - CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2022

ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
ALINEAMIENTO DE PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS												
•CAPACITACIÓN: Gestión de capacitación para el fortalecimiento de habilidades para la "Gestión del tiempo para servidores".						X	X					
•BIENESTAR SOCIAL: Promoción de actividades de reconocimiento interno.					X		X					X
•POLÍTICAS DE RR.HH.: Revisión de alcance de Directiva de Reconocimiento.								X				
•COMUNICACIÓN INTERNA: Alineamiento de campañas de comunicación.						X	X					
•INDUCCIÓN: Fortalecimiento de contenido de inducción de personal.						X	X					
GESTIÓN DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL												
•Informe de resultados de clima organizacional a directores del MEF.					X	X						
•Seguimiento a compromisos de buenas prácticas de clima organizacional con los directores.							X	X	X	X	X	X
•Diseño de modelo de liderazgo acorde a la cultura organizacional del MEF.										X	X	X
•Capacitación en Programa de Liderazgo para directores del MEF.							X	X	X	X		
FORTALECIMIENTO DE PRÁCTICAS CULTURALES												
•Diseño de planes de acción para mejorar atención de los órganos de administración interna.					X	X						
•Aplicación de encuesta sobre condiciones físicas en el ambiente laboral.								X	X			
•Contar con un aplicativo informático para la retroalimentación y reconocimiento entre compañeros y subordinados.						X	X					
GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERNA												
•Gestión de campaña de comunicación sobre "buenas prácticas de desconexión digital"					X	X						
•Gestión de campaña de comunicación sobre las "labores de los órganos y puestos del MEF"						X	X					
•Gestión de campaña de comunicación sobre "logros de la gestión de capacitación en el MEF"							X	X				
•Gestión de campaña de "recomendaciones y consejos para el cuidado de la salud"							X	X				
•Gestión de campaña sobre "Plataforma de beneficios"						X	X					
MONITOREO Y EVALUACIÓN												
•Creación de tablero de mando virtual de indicadores de la Coordinación de Relaciones Humanas y Sociales						X						
•Monitoreo de talleres de acompañamiento en el marco de la Emergencia Sanitaria de la Coordinación de Relaciones Humanas y Sociales						X	X	X	X	X	X	X
•Evaluación anual de Clima y Cultura Organizacional										X	X	X