



Firmado Digitalmente por
MARTINEZ PANDURO
Giancarlo FAU
20131370645 hard
Fecha: 28/08/2024
09:44:45 COT
Motivo: Doy V° B°



Resolución de Secretaría General

Lima, 27 de agosto del 2024

No. 068-2024-EF/13



MELGAREJO CASTILLO
Juan Carlos FAU
20131370645 soft
Fecha: 28/08/2024 09:51:42
Motivo: Doy V° B°

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; incluyendo dicho subsistema el proceso de Cultura y Clima Organizacional;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014- SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", la cual 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 del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", 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 Titular de la entidad en la gestión del proceso de Cultura y Clima Organizacional, aprobar los Planes de Acción de Cultura Organizacional y Clima Organizacional;

Que, por su parte, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, antes citado, 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° 331-2023-EF/41, la Secretaría General es la máxima autoridad administrativa del Ministerio;

Que, el artículo 50 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado con Resolución de Secretaría General N° 051-2023-EF/13, dispone que el MEF y sus servidores 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;



VARGAS MEDRANO Carlos
Alberto FAU 20131370645
soft
Fecha: 27/08/2024 21:01:03
Motivo: Doy V° B°

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificaciones. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmapu.gov.pe/web/validador.xhtml>





Firmado Digitalmente por
MARTINEZ PANDURO
Giancarlo FAU
20131370645 hard
Fecha: 28/08/2024
09:44:53 COT
Motivo: Doy V° B°



MELGAREJO CASTILLO
Juan Carlos FAU
20131370645 soft
Fecha: 28/08/2024 09:51:42
Motivo: Doy V° B°



VARGAS MEDRANO Carlos
Alberto FAU 20131370645
soft
Fecha: 27/08/2024 21:01:19
Motivo: Doy V° B°

Que, con Informe N° 0115-2024-EF/49.02 la Oficina de Desarrollo, Relaciones Humanas y Sociales de la Oficina General de Recursos Humanos sustenta y propone la aprobación del “Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas para los años 2024 - 2025”, que tiene por finalidad establecer las fases y actividades a gestionar en el proceso de Cultura y 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 permita fomentar la cultura deseada en los servidores y promover el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales del MEF;

Que, el citado Plan se encuentra vinculado al Proceso de Nivel 02, Código S02.05.04 “Gestión de la Cultura y Clima Organizacional” del Manual de Procedimientos del Macroproceso S02 Gestión del Talento Humano (versión 04), aprobado por la Resolución de Secretaría General N° 022-2024-EF/13; y,

Que, la propuesta de “Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas para los años 2024 - 2025” cuenta con la opinión favorable de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; 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 del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”; la Resolución de Secretaría General N° 051-2023- EF/13, que aprueba el “Reglamento Interno de los servidores civiles del Ministerio de Economía y Finanzas”; y, la Resolución Ministerial N° 331-2023-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 Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas para los años 2024 - 2025, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución de Secretaría General.

Artículo 2. Disponer que la Oficina General de Recursos Humanos, como órgano responsable de dirigir la gestión de la Cultura y Clima Organizacional en el Ministerio de Economía y Finanzas, realice las acciones necesarias para mantener actualizada la Matriz de actividades del Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional que se ha aprobado.

Artículo 3. Publicar la presente Resolución en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef) y en la Intranet del Ministerio.

Regístrese y comuníquese.



TRINIDAD GUERRERO Kitty
Elisa FAU 20131370645 soft
Fecha: 28/08/2024 11:00:57
Motivo: Firma Digital

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





Ministerio de
Economía
y Finanzas

Firmado Digitalmente por
MARTINEZ PANDURO
Giancarlo FAU
20131370645 hard
Fecha: 22/08/2024 10:47:51
COT
Motivo: Firma Digital



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas



GOMEZ MARTINEZ Diana
Judith FAU 20131370645
soft
Fecha: 21/08/2024 20:11:13
Motivo: Doy V° B°

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

2024-2025



Firmado por JARA
HUALLPATUERO Maria
Ysabel FAU
20131370645 soft
Fecha: 23/08/2024
15:31:37 COT
Motivo: Doy V° B°

CONTENIDO

I.	FUNDAMENTACIÓN.....	2
II.	ANTECEDENTES	5
III.	MARCO LEGAL	6
IV.	JUSTIFICACIÓN	7
V.	ALCANCE	7
VI.	FINALIDAD DEL PLAN DE ACCIÓN.....	7
VII.	OBJETIVOS.....	8
VIII.	GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	8
IX.	GESTIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	12
X.	AREAS DE INTERVENCIÓN PRIORIZADAS	21
XI.	ACCIONES DE INTERVENCIÓN PERIODO 2024-2025	24
XII.	ESQUEMA DE GESTIÓN DEL CAMBIO.....	26
XIII.	RESPONSABILIDAD	27
XIV.	ANEXOS	27

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 aprobó el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2030, mediante Resolución Ministerial N° 142-2024-EF/41, el cual se constituye como documento de gestión institucional que establece la misión, los objetivos y acciones estratégicas en el mediano y largo plazo; a través de las cuales, se determina la ruta estratégica y responsable de la toma de decisiones en la entidad.

En el marco del Plan Estratégico Institucional vigente, y considerando los grandes retos prioritarios del país en el plano económico, relacionados la reactivación de la actividad económica y preservar la sostenibilidad fiscal bajo presencia de múltiples riesgos y un espacio fiscal restringido; se establece que: *es prioritario promover el compromiso a seguir modernizando la gestión institucional a través de la simplificación y automatización de procedimientos y servicios, con orientación de cambio en materia de transformación digital, e incorporando nuevas tecnologías para la generación de información oportuna y de calidad que contribuya a la mejor toma de decisiones*¹. Evidenciando la necesidad de dar continuidad a la gestión del proceso de Cultura y Clima Organizacional, de acuerdo a la normativa vigente, a través de acciones que faciliten la adaptación de los servidores mediante un proceso de cambio cultural.

Por su parte, de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 429-2023-EF/41, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2024 del Ministerio de Economía y Finanzas, se establece como Actividad Operativa AOI00004600499 de la Oficina General de Recursos Humanos la “*Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales*”.

¹ Resolución Ministerial N° 142-2024-EF/41, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2024-2030 del Ministerio de Economía y Finanzas.

Asimismo, la Resolución Ministerial N° 331-2023-EF/41, que aprueba el Texto Integrado Actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas, señala que la Oficina General de Recursos Humanos es el órgano de apoyo encargada de la conducción de los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos, promoviendo el bienestar y desarrollo de las personas y las relaciones laborales. Depende de la Secretaría General y tiene, entre otras, las funciones de:

- a. *Aprobar y dirigir la aplicación de las políticas, estrategias, lineamientos, instrumentos, herramientas, planes, normas y procedimientos internos de gestión de recursos humanos, alineado a los objetivos del Ministerio y en el marco de lo dispuesto en la normativa del sistema administrativo de gestión de recursos humanos;*
- b. *Conducir la gestión de los recursos humanos en el Ministerio, mediante la planificación de las necesidades de personal, en congruencia con los objetivos del Ministerio;*

De igual forma, se establece que la Oficina de Desarrollo, Relaciones Humanas y Sociales es la unidad orgánica dependiente de la Oficina General de Recursos Humanos encargada de los procesos vinculados a la gestión del desarrollo y capacitación, rendimiento, y relaciones humanas y sociales, en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y normatividad vigente; cuyas funciones, entre otras, son las de:

- a) *Proponer y aplicar las políticas, estrategias, lineamientos, instrumentos, herramientas, planes, normas y procedimientos internos de los procesos de gestión del desarrollo, capacitación y rendimiento, y relaciones humanas y sociales, alineado a los objetivos del Ministerio y en el marco de lo dispuesto en la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;*
- b) *Desarrollar las acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna, así como en Seguridad y Salud en el trabajo;*

Adicionalmente, es importante precisar que 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 normativamente 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”*.

Por tal motivo, tomando en cuenta los sustentos y normativa mencionada, se ha elaborado el presente Plan de Acción para el periodo 2024-2025, el cual establece las fases y actividades a gestionar en el proceso de Cultura y Clima Organizacional, con el enfoque de promover las mejores prácticas de recursos humanos, la cultura y clima organizacional más favorable que a su vez facilite el alineamiento a la cultura organizacional deseada y el compromiso con los objetivos institucionales del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

1.1 Marco Institucional

El Plan Operativo Institucional (POI) para el año 2024 del Ministerio de Economía y Finanzas, establece la misión y objetivos institucionales, los cuales se detallan a continuación:

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.”

1.2 Objetivos Institucionales

De acuerdo al POI del MEF para el año 2024, la entidad tiene una ruta estratégica establecida en el PEI para el periodo 2024-2039, en la cual se cuenta con doce (12) Objetivos Estratégicos Institucionales:

CUADRO N° 01 - Objetivos Estratégicos Institucionales

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	
OEI.01	Optimizar la estabilidad de los ingresos públicos del país.
OEI.02	Incrementar el desempeño del gasto público en los tres niveles de gobierno.

OEI.03	Mantener una deuda pública saludable en la economía del país.
OEI.04	Impulsar la efectividad del abastecimiento público.
OEI.05	Fortalecer la generación de información de calidad para la Cuenta General de la República en la rendición de cuentas de las entidades públicas
OEI.06	Contribuir a la reducción de brechas mediante la gestión de la inversión pública en el país.
OEI.07	Incrementar el acceso y uso de los productos y servicios financieros de todos los segmentos de la población.
OEI.08	Promover la inversión privada orientada al cierre de brechas en infraestructura social y productiva del país.
OEI.09	Fortalecer el sistema previsional peruano en beneficio de los asegurados y potenciales asegurados.
OEI.10	Fortalecer el funcionamiento eficiente de los mercados y el incremento de la competitividad en el país.
OEI.11	<u>Impulsar el proceso de modernización de la gestión pública en el MEF.</u>
OEI.12	Reducir la vulnerabilidad ante el riesgo de desastres en el MEF.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI

Objetivo Estratégico (OEI.11): *“Impulsar el proceso de modernización de la gestión pública en el MEF.”*



ACTIVIDAD ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

Actividad Estratégica 11.1 *“Gestión de recursos humanos fortalecida de forma integral en el MEF”*

II. ANTECEDENTES

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 permitió evidenciar la viabilidad de mantener la modalidad de teletrabajo 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 Ministerial N° 282-2023-EF/43, que establece como valores culturales del Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco de la Gestión del Proceso de Cultura Organizacional
- 3.6.** Resolución Ministerial N° 331-2023-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° 429-2023-EF/41, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2024 del Ministerio de Economía y Finanzas.

3.8. Resolución Ministerial N° 142-2024-EF/41, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2024-2030 del Ministerio de Economía y Finanzas.

IV. JUSTIFICACIÓN

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

- 4.1.** A través del último diagnóstico de Clima Organizacional, se identificaron importantes brechas de factores y dimensiones que inciden en la satisfacción laboral y compromiso de los servidores del MEF con los objetivos institucionales.
- 4.2.** A través del último diagnóstico de Cultura Organizacional, se identificaron y establecieron los Valores Culturales del MEF, el cual evidencia la necesidad de continuar con la gestión de los procesos de Cultura y Clima Organizacional que impulsen las acciones para promover la identificación de los servidores con la cultura organizacional deseada en la Entidad.
- 4.3.** 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. 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 pública (en adelante servidores)².

VI. FINALIDAD DEL PLAN DE ACCIÓN

Fortalecer la reputación institucional del MEF en relación a la cultura organizacional deseada y promover el ambiente laboral más apropiado que fomente el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales.

² 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 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.

VII. OBJETIVOS

7.1. Objetivo general

- Implementar acciones para propiciar el entorno laboral más adecuado que facilite la identificación de los servidores con la cultura organizacional deseada y el compromiso para el logro de objetivos organizacionales de la Entidad.

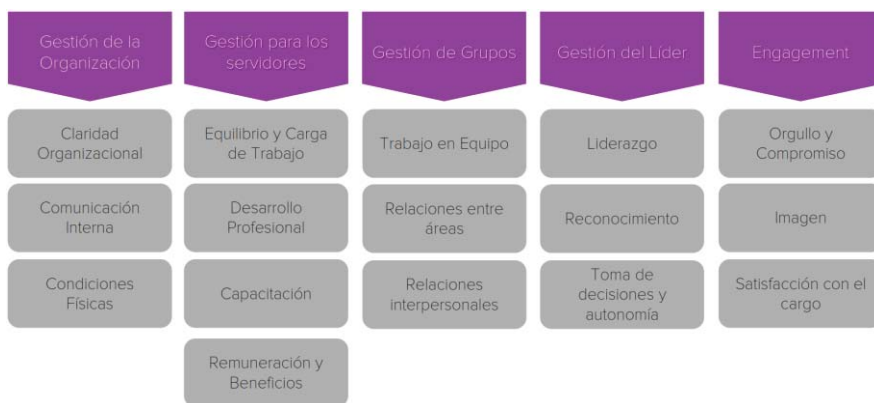
7.2. Objetivos específicos

- Ejecutar actividades y acciones que permita la identificación de los servidores con los valores culturales del MEF.
- Ejecutar actividades y acciones que permita fortalecer la satisfacción con el ambiente laboral del MEF.

VIII. GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

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 dimensiones y 16 sub-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.

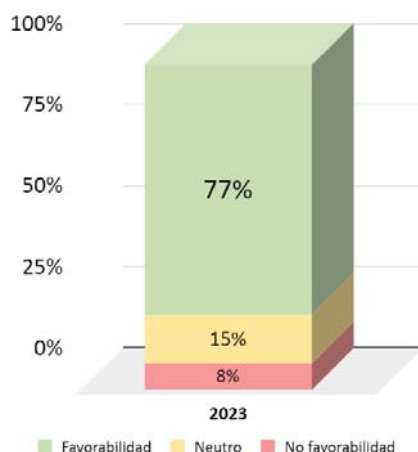


Diagnóstico de clima organizacional 2023

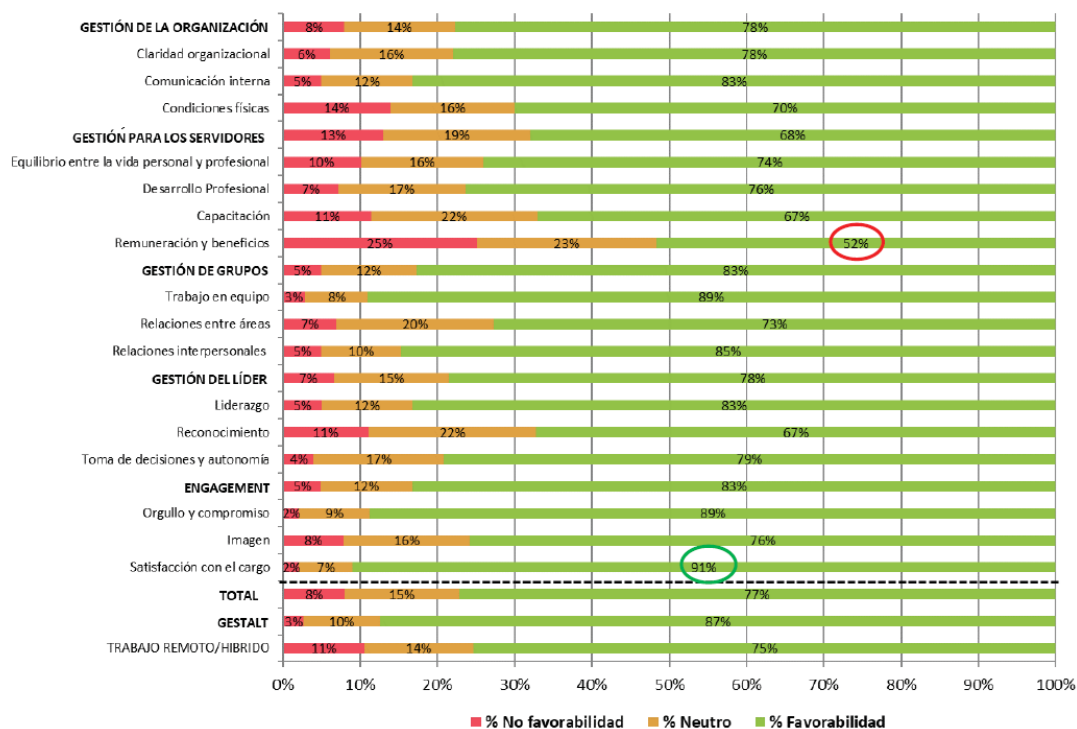
De acuerdo al último diagnóstico cuantitativo realizado, mediante la aplicación de una encuesta, en el que participaron 2016 servidores (80,2% de la población activa del MEF), se evidencia una percepción mayoritaria favorable del ambiente

laboral (77%), sin embargo, hay tópicos importantes que trabajar en el soporte y acompañamiento que se brinda a los servidores, reflejados en los siguientes resultados:

Índice de satisfacción 2023

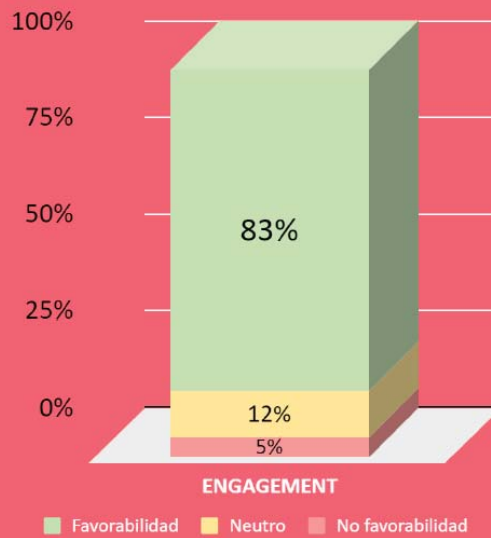


Índice de satisfacción por dimensiones y sub-dimensiones



POR DIMENSIONES:

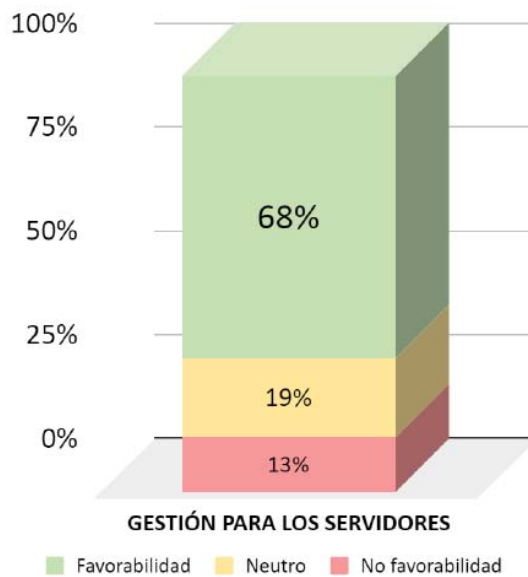
MAYOR SATISFACCIÓN (83%)



ÍTEM CON MAYOR SATISFACCIÓN DE LA DIMENSIÓN:

- "Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo en la institución." (93%)

MENOR SATISFACCIÓN (68%)



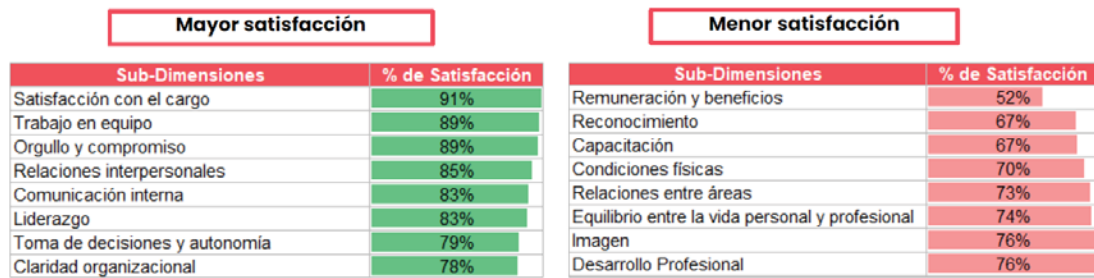
ÍTEM CON MENOR SATISFACCIÓN DE LA DIMENSIÓN:

- "En la institución la remuneración es equitativa entre puestos similares al mío." (51%)

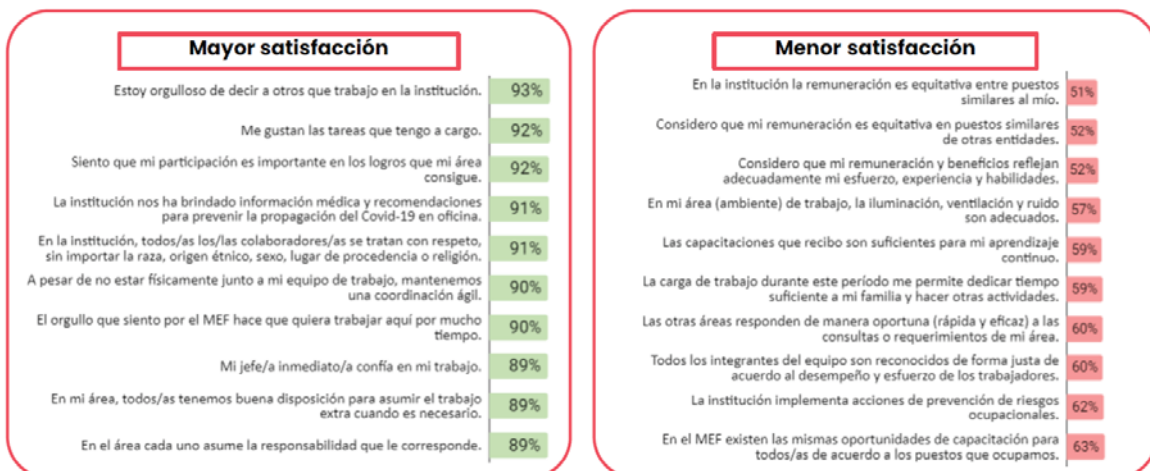
POR DIMENSIONES:



POR SUB-DIMENSIONES:



POR ITEMS:



POR ITEMS:

Mayor satisfacción



TRABAJO HÍBRIDO Y TELETRABAJO	% SATISFACCIÓN
Considero que en la modalidad remota se mantiene una comunicación efectiva y respetuosa con el equipo de trabajo.	91%
Durante el trabajo remoto, los/as líderes confían en los resultados de trabajo que tengo a cargo.	89%
Dentro de mi domicilio cuento con un espacio adecuado para trabajar, libre de interrupciones, cómodo y con el espacio suficiente.	89%
A pesar de no estar en el mismo lugar de trabajo, las coordinaciones en el equipo son ágiles.	89%
Considero que si se trabaja remotamente tengo el acompañamiento de mi equipo de trabajo.	89%
Considero que mi trabajo se puede realizar sin inconvenientes en la modalidad remota.	89%
El liderazgo de los/as jefe/as es efectivo para guiar al equipo en el trabajo remoto.	85%
Considero que el trabajo en modalidad remota aumenta mi eficiencia laboral.	81%
En el trabajo remoto, puedo desarrollar todas mis actividades dentro de mi horario laboral.	80%
A pesar de no estar en el mismo lugar de trabajo, los/as líderes brindan retroalimentación constante.	79%
En la modalidad remota percibo que mi tiempo y esfuerzo dedicados al trabajo son valorados y reconocidos.	76%
Ante la eventualidad de manifestaciones externas que afecten el orden público, la entidad toma las precauciones necesarias para mantener mi integridad física.	73%
Los/las líderes del MEF han tomado decisiones enfocadas en cuidar nuestro bienestar.	72%
El MEF brinda todas las herramientas necesarias para realizar mi trabajo de forma remota.	72%
Mi carga laboral en la modalidad remota me permite dedicarle tiempo a mi familia y a mis actividades familiares.	65%
El MEF se preocupa por desarrollar acciones claras y concretas que garanticen el cuidado de las/los servidoras/as que trabajan presencialmente ante la eventualidad de manifestaciones externas.	62%
Considero que se respeta la desconexión digital durante el trabajo remoto.	52%
Considero que para cumplir los objetivos de mi área se necesita trabajar presencialmente.	24%



Menor satisfacción

IX. GESTIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Diagnóstico de cultura organizacional

La Oficina General de Recursos Humanos, a través de la Oficina de Desarrollo, Relaciones Humanas y Sociales inició un proceso de diagnóstico/evaluación a fin de promover la cultura organizacional que los actuales objetivos y retos de la entidad demandan, el cual se describe a continuación.

El primer paso fue conceptualizar la cultura institucional en función de la misión, visión y objetivos estratégicos del MEF (“*su norte*”), comprender qué valores culturales - *que son las formas de pensar que se aterrizan en formas de hacer* - se necesitan para cumplir con los mismos.

Para ello, se realizó un análisis documental y un conjunto de entrevistas a la Alta Dirección; posteriormente, se realizó un diagnóstico cualitativo - *mediante grupos focales y entrevistas con líderes y servidores* - y uno cuantitativo - *mediante la aplicación de una encuesta, muestral, a nivel institucional* - para medir la brecha entre la cultura organizacional actual y la cultura organizacional deseada, que es aquella compuesta por los valores establecidos y en la cual se vivencian estos en el día a día.

Tanto el diagnóstico cualitativo, como el diagnóstico cuantitativo, permitieron entender el estado actual de la cultura organizacional en el MEF y comprender, a grandes rasgos, cuánto falta para alcanzar la cultura organizacional deseada: en principio, son los valores “Empatía” y “Flexibilidad y Proactividad” aquellos

cuya brecha es mayor y que, por lo tanto, habría que priorizar en las acciones para el alineamiento cultural.

Sin embargo, para comprender a profundidad la mencionada brecha cultural y poder establecer las acciones más acordes, se realizó un análisis a detalle, que se presenta a continuación:

09.1. La Brecha Cultural en los líderes del MEF:




A continuación, se describe el análisis de la cultura actual por cada valor y sus comportamientos, y cómo estos se presentan en los líderes del MEF.

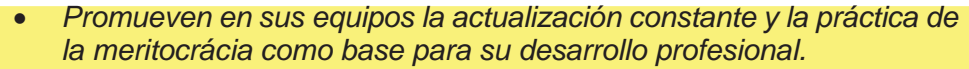
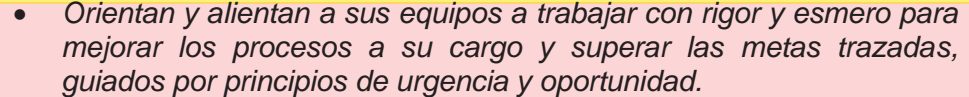
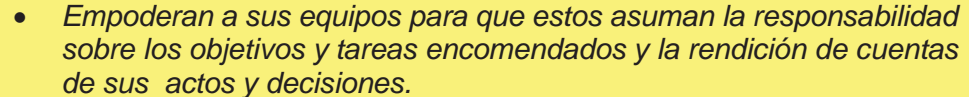
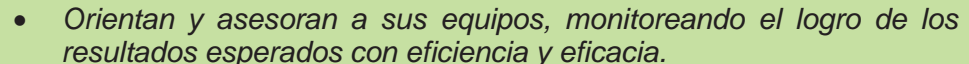
Sobre el valor Excelencia:

Se identificó que los aspectos positivos alineados al valor Excelencia en la cultura actual de los líderes tienen que ver con el *expertise* con el que cuentan, además, de que se les percibe como altamente capacitados, meticulosos y eficientes. Adicionalmente se percibe que trabajan de manera exigente y con altos estándares.

Sin embargo, aquellos comportamientos o situaciones como parte de la cultura actual y que no se alinean al valor o no facilitan su cumplimiento, se relacionan con los procesos y tiempos de entrega largos. Además, de los cambios de gobierno frecuentes que afectan el desempeño de las personas.

En ese sentido, contrastando la cultura actual con los comportamientos deseados de los líderes para el valor Excelencia, se encontró que:

-  Se cumple actualmente: reforzar y continuar
-  No se sabe si se cumple actualmente: reforzar o trabajar/desarrollar
-  No se cumple actualmente: trabajar/desarrollar

-  • *Promueven en sus equipos la actualización constante y la práctica de la meritocracia como base para su desarrollo profesional.*
-  • *Orientan y alientan a sus equipos a trabajar con rigor y esmero para mejorar los procesos a su cargo y superar las metas trazadas, guiados por principios de urgencia y oportunidad.*
-  • *Empoderan a sus equipos para que estos asuman la responsabilidad sobre los objetivos y tareas encomendados y la rendición de cuentas de sus actos y decisiones.*
-  • *Orientan y asesoran a sus equipos, monitoreando el logro de los resultados esperados con eficiencia y eficacia.*

De esta forma se identificó que, algunos comportamientos de este valor ya se encuentran en camino de consolidarse y/o están consolidados, mientras que otros requieren ser generados y/o empujados con mayor énfasis, como son aquellos relacionados a la mejora de procesos, con principios de urgencia y oportunidad.

Sobre el valor Compromiso:

Se encontró que los aspectos positivos alineados al valor Compromiso en la cultura actual de los líderes están relacionados con la existencia de un clima de respeto y bienestar de cara al trabajador, así como la transparencia de la información.

Sin embargo, aquellos comportamientos o situaciones que no se alinean al valor o no facilitan su cumplimiento tienen que ver con la necesidad de reforzar el trabajo colaborativo entre órganos o unidades orgánicas, y además, existe una oportunidad de mejora de cara a la comunicación entre oficinas/direcciones.

En ese sentido, contrastando la cultura actual con los comportamientos deseados de los líderes para el valor Compromiso, se encontró que:

- Se cumple actualmente: reforzar y continuar
- No se sabe si se cumple actualmente: reforzar o trabajar/desarrollar
- No se cumple actualmente: trabajar/desarrollar

- *Promueven en sus equipos la propuesta y adopción de soluciones eficientes y de calidad, considerando que estas deben impactar en el desarrollo y crecimiento del país.*
- *Tratan con respeto y empatía a la/os servidora/es, promoviendo el trabajo colaborativo.*
- *Velan por el bienestar de la/os servidora/es, desarrollando planes para promover su desarrollo personal y profesional.*

De ese modo, algunos comportamientos de este valor ya se encuentran en camino de consolidarse y/o están consolidados (respeto, bienestar de los trabajadores y empatía), mientras que otros requieren ser generados y/o apalancados con mayor énfasis, como son aquellos relacionados a la promoción del trabajo colaborativo y el fomento al desarrollo profesional y personal de los equipos de cada líder.

Sobre el valor Empatía:

Se encontró que los aspectos positivos alineados al valor Empatía en la cultura actual de los líderes están relacionados con la existencia de canales de escucha a los servidores y con la escucha y/o atención de las demandas de los clientes internos con disposición y buena actitud.

Sin embargo, aquellos comportamientos o situaciones como parte de la cultura actual que presentan oportunidad de mejora tienen que ver con la existencia de algunas oficinas/direcciones más accesibles a consultas y solicitud de requerimientos que otras. Además, se identifica la necesidad de reforzar las actividades que promueven el bienestar de los servidores, así como espacios de integración para conocerse, interactuar y lograr mayor comunicación en los equipos.

En ese sentido, contrastando la cultura actual con los comportamientos deseados de los líderes para el valor Empatía, se encontró que:

- Se cumple actualmente: reforzar y continuar
- No se sabe si se cumple actualmente: reforzar o trabajar/desarrollar
- No se cumple actualmente: trabajar/desarrollar

- *Fomentan en sus equipos la escucha activa y entendimiento de las necesidades de los grupos de interés y el análisis de las mejores alternativas de solución a las mismas.*
- *Fomentan en sus equipos la buena disposición y respuesta oportuna y asertiva a las demandas de los grupos de interés.*
- *Facilitan los medios y canales de comunicación entre sus equipos y los grupos de interés, para mantener una comunicación fluida y constante con ellos.*

Como se observa, algunos comportamientos de este valor ya se encuentran en camino de consolidarse y/o están consolidados (aquellos que tienen que ver con la escucha activa y la comprensión de necesidades), mientras que otros requieren ser generados y/o empujados con mayor énfasis, como son aquellos relacionados a la facilitación de canales de comunicación entre los trabajadores y los grupos de interés para promover fluidez y comunicación constante entre sí.

Sobre el valor Flexibilidad y Proactividad:

Se encontró que el aspecto positivo alineado al valor Flexibilidad y Proactividad en la cultura actual de los líderes tienen que ver que los

servidores están en constante capacitación gracias a las actividades internas que se gestionan desde la OGRH.

Sin embargo, aquellos comportamientos o situaciones como parte de la cultura actual y que no se alinean al valor o no facilitan su cumplimiento se relacionan a que algunos sistemas todavía son antiguos y/o la digitalización aún no es completa. Además, se cuenta con una organización vertical en donde no suelen darse propuestas de cambio, mas aún, en caso se busquen alternativas de cambios tecnológicos estas se encuentran con limitaciones normativas para aplicarlas ágilmente. Asimismo, a las personas mayores les cuesta más adaptarse a los cambios, sobre todo a la transformación digital debido a que les cuesta salir de su zona de confort.

En ese sentido, contrastando la cultura actual con los comportamientos deseados de los líderes para el valor Flexibilidad y Proactividad, se encontró que:

- Se cumple actualmente: reforzar y continuar
- No se sabe si se cumple actualmente: reforzar o trabajar/desarrollar
- No se cumple actualmente: trabajar/desarrollar

- *Conocen las nuevas tendencias y estándares mundiales de gestión en entornos digitales y las aplican en sus equipos para lograr flexibilidad y agilidad en las labores.*
- *Promueven en sus equipos el permanente cuestionamiento y mejora de las metodologías y dinámicas de trabajo para el logro de objetivos con mayor impacto.*
- *Generan espacios y aplican herramientas en sus equipos para identificar y anticipar proactivamente los problemas y proponer nuevas soluciones.*

Como se observa, varios comportamientos de este valor aún no se encuentran en desarrollo ni están consolidados por lo que es uno de los valores que requiere tener mayor apalancamiento; a pesar de que se conozcan las tendencias digitales, hace falta su aplicación, la promoción del cuestionamiento y la mejora de metodologías, así como herramientas para anticipar problemas y proponer alternativas nuevas.

09.2. La Brecha Cultural en los servidores del MEF:




A continuación, se describe el análisis de la cultura actual por cada valor cultural y sus comportamientos, y cómo estos se presentan en los servidores del MEF:

Sobre el valor Excelencia:

Se identificó que las características positivas alineadas al valor Excelencia en la cultura actual de los servidores, son la experiencia y el amplio conocimiento del personal, la constante capacitación, la autoexigencia y la responsabilidad.

Mientras que las oportunidades de mejora para fortalecer el valor de la Excelencia tienen que ver con el refuerzo de las evaluaciones de desempeño, el mejoramiento de la coordinación entre órganos o unidades orgánicas, así como una mejor definición de las líneas de carrera en el puesto o en la entidad.

En ese sentido, contrastando la cultura actual con los comportamientos deseados de los servidores para el valor Excelencia, se encontró que:

-  Se cumple actualmente: reforzar y continuar
-  No se sabe si se cumple actualmente: reforzar o trabajar/desarrollar
-  No se cumple actualmente: trabajar/desarrollar

- *Se mantienen actualizados en los temas técnicos del sector y los ponen en práctica para lograr los objetivos.*
- *Mejoran (o procuran mejorar) sus procesos con rigor y sentido de urgencia para lograr superar las metas trazadas.*
- *Asumen la responsabilidad de los objetivos y tareas encomendadas, así como las consecuencias de sus decisiones.*
- *Ejecutan sus funciones con eficiencia y eficacia, enfocados en el logro de los resultados y del impacto esperado.*

Así, la mayoría de comportamientos de este valor ya se encuentran consolidados, solo aquellos que deben fortalecerse son aquellos relacionados al mejoramiento de ciertos procesos y al sentido de urgencia para el alcance de metas.

Sobre el valor Compromiso:

Se identificó que los aspectos positivos alineados al valor Compromiso en la cultura actual de los servidores tiene que ver con la buena disposición del personal que se sobreesfuerza para el logro de los

objetivos del MEF. Así también, se percibe que los servidores se esfuerzan por brindar la mejor atención y soluciones, puesto que se perciben como personas íntegras, serviciales y responsables.

En ese sentido, contrastando la cultura actual con los comportamientos deseados de los servidores para el valor Compromiso, se encontró que:

- Se cumple actualmente: reforzar y continuar
- No se sabe si se cumple actualmente: reforzar o trabajar/desarrollar
- No se cumple actualmente: trabajar/desarrollar

- *Proponen soluciones eficientes y de calidad, conscientes de que estas deben aportar al desarrollo y crecimiento del país.*
- *Trabajan en equipo para lograr los objetivos, en un entorno de confianza y respeto.*
- *Cuentan con planes para seguir desarrollándose, personal y profesionalmente, consensuados con sus jefes.*

En ese sentido, los comportamientos de este valor ya se encuentran en camino de consolidarse y/o están consolidados. En especial se identifica la necesidad de poner énfasis en el trabajo en colaborativo, fomentar la confianza y la planificación que les permita continuar creciendo a nivel laboral y personal.

Sobre el valor Empatía:

En su mayoría, se encontró que el valor Empatía cuenta con varias oportunidades de mejora en la cultura actual de los servidores, las cuales están relacionadas con mejorar el trato y la escucha en la atención interna para conocer su opinión, expectativas, satisfacción y sugerencias. Asimismo, se identifica la necesidad de propiciar espacios de diálogo para discutir y debatir nuevas ideas.

Es importante también realizar ajustes en la asignación de tareas equitativas o con un tiempo de entrega adecuado (siendo muy común que sea perciba como una obligación el trabajar fuera del horario laboral). Por último, se identifica como necesidad el reforzar el trabajo en equipo y el clima organizacional.

En ese sentido, contrastando la cultura actual con los comportamientos deseados de los servidores para el valor Empatía, se encontró que:

- Se cumple actualmente: reforzar y continuar
- No se sabe si se cumple actualmente: reforzar o trabajar/desarrollar
- No se cumple actualmente: trabajar/desarrollar

- *Establecen canales de escucha y diálogo con los grupos de interés (clientes internos y/o externos) para proponer las mejores alternativas de solución a sus necesidades.*
- *Muestran disposición y capacidad de respuesta, oportuna y asertiva, a las demandas de sus compañeros y otros grupos de interés.*
- *Mantienen un diálogo y comunicación fluida con los grupos de interés y la facilidad de acceso a la información de relevancia para ellos.*

Como se observa, todos comportamientos de este valor se encuentran en camino a consolidarse y requieren reforzarse, especialmente, aquellos que tienen que ver con la escucha activa, la atención a los grupos de interés y las respuestas asertivas y oportunas.

Sobre el valor Flexibilidad y Proactividad:

Se identificó que los aspectos que aún no están alineados al valor Flexibilidad y Proactividad en la cultura actual de los servidores y requieren fortalecerse tienen que ver con la optimización de procesos, el ajuste a las jornadas laborales y la facilitación del registro de las horas adicionales (se percibe como burocrático). Asimismo, se identifica la necesidad de promover una cultura favorable hacia los cambios y mejoras, pues se percibe resistencia frente a ellos, principalmente, con los relacionados a la transformación digital. Finalmente, se identifica la necesidad de mejorar los tiempos de entrega y atención, así como anticipar situaciones.

En ese sentido, contrastando la cultura actual con los comportamientos deseados de los servidores para el valor Flexibilidad y Proactividad, se encontró que:

- Se cumple actualmente: reforzar y continuar
- No se sabe si se cumple actualmente: reforzar o trabajar/desarrollar
- No se cumple actualmente: trabajar/desarrollar

- *Aplican en sus labores del día a día las nuevas soluciones digitales y herramientas ágiles, con apertura y flexibilidad.*
- *Cuestionan de manera permanente las metodologías, prácticas y dinámicas de trabajo para mejorar.*

- *Se anticipan a los problemas, proponiendo nuevas soluciones de manera proactiva.*

De ese modo, aún hay varios comportamientos que requieren consolidarse o fomentarse como aquellos relacionados a los cambios de dinámicas de trabajo para anticiparse a problemas a los problemas y contar con nuevas alternativas, así como habilidades favorables a los cambios y a la digitalización y/o agilidad.

Cultura Organizacional Deseada

Con la finalidad de promover la cultura organizacional deseada se aprobó la Resolución Ministerial N° 282-2023-EF/43, que establece como valores culturales del Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco de la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional, los que se describen a continuación:

a. EXCELENCIA

- *Somos técnicos y expertos, nos distinguimos por nuestro conocimiento del sector y por la práctica de la meritocracia.*
- *Somos exigentes, por ello buscamos mejorar nuestros procesos y formas de trabajo para el cumplimiento y superación de nuestras metas con sentido de urgencia y oportunidad.*
- *Rendimos cuentas, tomando responsabilidad de nuestros actos y decisiones*
- *Somos rigurosos y meticulosos en el desempeño de nuestras labores.*
- *Actuamos con eficiencia y eficacia para el logro de resultados y del impacto esperado.*

b. COMPROMISO

Estamos orgullosos de ser parte del MEF y esto se demuestra a través del compromiso que mostramos, día a día, para con:

- *Nuestra institución, involucrados con su propósito de brindar soluciones eficientes, de calidad y de impacto para el desarrollo y crecimiento del país.*
- *Nuestros colaboradores, mostrando empatía, respeto y fomentando el trabajo colaborativo, así como cuidando su bienestar y promoviendo su desarrollo personal y profesional.*
- *La ciudadanía, actuando con honestidad, honradez e imparcialidad, buscando el interés común.*

c. EMPATÍA

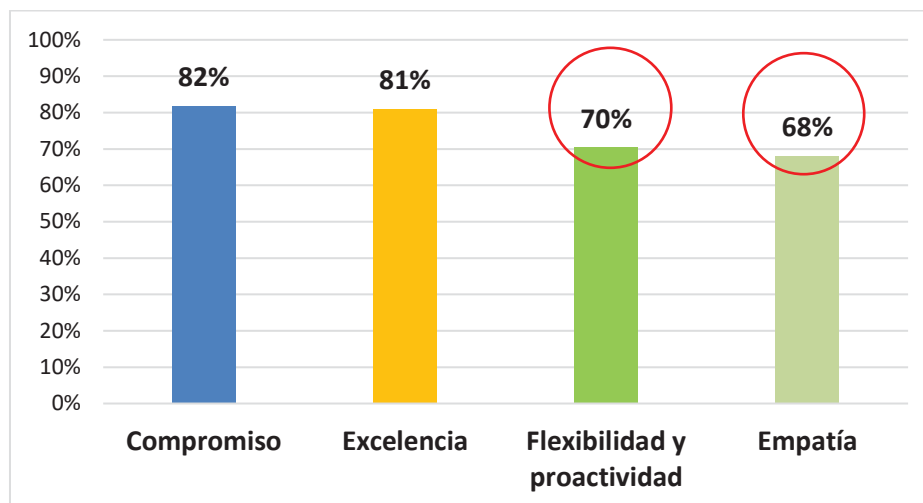
- *Escuchamos y comprendemos las necesidades de nuestros grupos de interés para poder ofrecer alternativas de solución a las mismas.*
- *Mostramos buena actitud y disposición frente a las demandas de nuestros grupos de interés y respondemos de manera oportuna y asertiva.*
- *Compartimos nuestra información con nuestros grupos de interés y buscamos mantener un diálogo permanente con ellos.*

d. FLEXIBILIDAD Y PROACTIVIDAD

- *Somos flexibles y abiertos a los cambios y nuevas tendencias, con mirada holística, aplicando los principios de la transformación digital y de la agilidad en nuestras labores.*
- *Cuestionamos nuestros paradigmas y metodologías, buscando hacer las cosas de manera distinta para encontrar las soluciones que el país requiere.*
- *Actuamos de manera proactiva para anticiparnos a los problemas y solucionarlos, con espíritu de superación.*

X. AREAS DE INTERVENCIÓN PRIORIZADAS

Luego de haber realizado el diagnóstico y obtener la brecha cultural entre la cultura organizacional deseada y la cultura organizacional actual, se identificaron prioridades para el alineamiento cultural del MEF. Por ello, considerando los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico, en cuanto al nivel de cumplimiento de valores y el nivel de criticidad de los mismos, se identificó que tanto el valor “**Flexibilidad y Proactividad**”, como el valor “**Empatía**”, al obtener las menores puntuaciones en cumplimiento y contar con mayor criticidad, requieren ser priorizados, según la percepción de líderes y de servidore/as en el diagnóstico cualitativo y tal como se detalla a continuación en los resultados del diagnóstico cuantitativo sobre el cumplimiento de los valores:



Por otro lado, de acuerdo a la última evaluación/diagnóstico de clima organizacional en el MEF, se ha priorizado, en consideración a la viabilidad administrativa, normativa, política y coyuntural, la prioridad de intervención en las dimensiones de:

- **Reconocimiento**
- **Capacitación**
- **Liderazgo**
- **Equilibrio entre la vida personal y profesional**
- **Desarrollo Profesional**

Asimismo, se han identificado a los servidores a través de diferentes grupos de segmentación que permite identificar poblaciones prioritarias de intervención:

Por órgano:

Órgano	% satisfacción laboral
Dirección General de Asuntos de Economía Internacional, Competencia y Productividad	89%
Oficina General de Integridad Institucional y Riesgos Operativos	84%
Dirección General de Política de Ingresos Públicos	84%
Oficina General de Asesoría Jurídica	84%
Oficina General de Tecnologías de la Información	82%
Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	82%

Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos	81%
Dirección General de Contabilidad Pública	80%
Oficina General de Servicios al Usuario	79%
Dirección General de Política Macroeconómica y Descentralización Fiscal	78%
Dirección General de Abastecimiento	78%
Dirección General de Programación Multianual de Inversiones	77%
Tribunal Fiscal	76%
Oficina General de Administración	76%
Dirección General de Tesoro Público	75%
Oficina General de Inversiones y Proyectos	73%
Oficina General de Enlace	71%
Dirección General de Mercados Financieros y Previsional Privado	68%
Dirección General de Política de Promoción de la Inversión Privada	67%
Órgano de Control Institucional	65%
Oficina de Comunicaciones	65%
Dirección General de Presupuesto Público	62%

*Por razones de confiabilidad estadística solo se procesaron los cortes (datos demográficos) de aquellos órganos con una participación mayor a 3 personas, así como mayor al 50% de servidores del órgano.

Por tiempo de permanencia:

Tiempo de permanencia	% satisfacción laboral
Menos de 6 meses	80%
de 5 años a menos de 10 años	79%
de 10 años a más	77%
de 1 año a menos de 5 años	77%
de 6 meses a menos de 1 año	74%

Por generación:

Generación	% satisfacción laboral
Generación Z (2000 - 2023)	90%
Generación X (1965 - 1979)	79%
Baby Boomers (1946 - 1964)	79%
Generación Y (1980 - 1999)	76%

XI. ACCIONES DE INTERVENCIÓN PERIODO 2024-2025

De acuerdo a las últimas evaluaciones de Cultura y Clima Organizacional, se han priorizado actividades y acciones (viabiles de acuerdo a la actual coyuntura política, administrativa y legislativa) orientadas promover a la cultura organizacional deseada y el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales, los cuales se detallan en la matriz de actividades anexa al presente documento, el cual contiene actividades relacionadas a los siguientes ejes de acción:

a. Alineamiento de procesos de recursos humanos:

Este eje se relaciona a los ajustes de procesos internos que gestiona la Oficina General de Recursos Humanos que son viables de orientar a fin de promover la cultura deseada e impactar en la satisfacción laboral, tales como:

- i. Selección de personal.
- ii. Inducción.
- iii. Periodo de prueba.
- iv. Capacitación.
- v. Comunicación interna.

b. Fortalecimiento del liderazgo directivo:

En el marco de este eje se realizarán las actividades para la sensibilización (comunicación interna) y desarrollo de habilidades de

liderazgo (capacitación) de los directivos y funcionarios acorde a los valores culturales deseados y cierre de brechas de satisfacción laboral en la entidad.

c. Reconocimiento interno:

En el marco del proceso de bienestar social, se ejecutarán las actividades internas en el marco de la directiva de reconocimiento interno vigente tales como:

- i. Reconocimiento al cumplimiento destacado de funciones
- ii. Reconocimiento al fortalecimiento de la Cultura o Clima Organizacional.

d. Transformación digital de recursos humanos:

Considerando que uno de los valores culturales "*Flexibilidad y proactividad*" se relaciona al uso de herramientas digitales, a través de este eje se monitorea el pase a producción (desarrollo de software) de los aplicativos virtuales que promuevan la modernización en la gestión institucional de la Oficina General de Recursos Humanos, que se relacionan a los siguientes procesos:

- i. Comunicación interna
- ii. Capacitación
- iii. Seguridad y Salud en el Trabajo
- iv. Bienestar Social
- v. Evaluación de desempeño

e. Evaluación y monitoreo de experiencia del servidor:

Acorde al valor cultural "*Empatía*" el cual se orienta a la identificación y atención de necesidades de los diferentes grupos de interés, se abrirán canales de escucha y evaluación sobre la experiencia del servidor, a través de los procesos de la Oficina General Recursos Humanos, durante su vínculo laboral con la entidad.

Por lo cual, se implementarán o realizarán ajustes a las evaluaciones de satisfacción de los siguientes procesos:

- i. Comunicación interna
- ii. Capacitación

- iii. Bienestar Social
- iv. Inducción
- v. Selección de personal

f. Soporte comunicacional:

Considerando que se la comunicación interna es un proceso transversal que impulsa la gestión del cambio cultural, se orientará la difusión de piezas comunicacionales que brinden soporte a la cultura organizacional deseada, procesos de cambio, implementación de programas o actividades y acompañamiento a las actividades que despliega la Oficina General de Recursos Humanos en diferentes temas relacionados a los procesos de:

- i. Cultura y Clima organizacional
- ii. Bienestar social
- iii. Capacitación
- iv. Selección de personal
- v. Procesos o proyectos de otros órganos del MEF que se vinculan a la promoción de los valores culturales.

g. Acompañamiento ejecutivo a órganos

A fin de brindar atender necesidades circunstanciales que los órganos atraviesan a causa de diferentes coyunturas internas o externas, la Oficina General de Recursos Humanos brindará, de forma transversal brindará acompañamiento ejecutivo mediante asesorías o acciones de sensibilización hacia el uso de buenas prácticas que fomenten el mejor ambiente laboral posible en los equipos de trabajo.

XII. ESQUEMA DE GESTIÓN DEL CAMBIO

Con la finalidad de facilitar y garantizar la implementación de procesos, actividades o programas de transformación cultural de manera exitosa, así como brindar el acompañamiento a las acciones de cambio para el favorecimiento de la Cultura y Clima Organizacional de la entidad, se considera el siguiente esquema para la gestión de actividades del presente plan:



XIII. RESPONSABILIDAD

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

Los directivos públicos de todos los órganos y unidades orgánicas de la entidad son responsables de promover la participación de sus equipos en las actividades consideradas en el presente plan de acción.

XIV. ANEXOS

- **Anexo:** Matriz de actividades de Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2024-2025.

**ANEXO - MATRIZ DE ACTIVIDADES
PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2024-2025**

EJES DE ACCIÓN / ACTIVIDADES	PRODUCTO / EVIDENCIA	DIMENSIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL ASOCIADO	VALOR CULTURAL ASOCIADO	2025		
				2do semestre	1er semestre	2do semestre
a. Alineamiento de procesos de recursos humanos						
Formulación de nuevos criterios de evaluación de Factor "Adaptación a la cultura de la entidad" en Etapa de Entrevista Personal de procesos de selección CAS.	Memorando o correo electrónico de propuesta de nuevos criterios de evaluación, remitido a responsable de proceso de incorporación.	Desarrollo profesional	Excelencia	x		
Sensibilización en cultura organizacional del MEF durante inducción general.	Presentación utilizada sobre sensibilización en cultura organizacional durante proceso de inducción.	Claridad organizacional	Excelencia	x	x	x
Formulación de nuevos criterios de evaluación de proceso de Periodo de Prueba, alineados a valores culturales.	Memorando o correo electrónico de propuesta de nuevos criterios de evaluación, remitido a responsable de proceso de incorporación.	Desarrollo profesional	Excelencia	x	x	x
Difusión de piezas comunicacionales de actividades que promueve la OGRH alineadas a concepto de valores culturales.	Piezas gráficas o fotografías de actividades de difusión alineadas a los valores culturales.	Orgullo y Compromiso	Impacto transversal	x	x	x
b. Fortalecimiento del liderazgo directivo						
Evaluación de perfil de liderazgo para directivos.	Reportes de perfiles de liderazgo de directivos.	Liderazgo	Excelencia	x		
Difusión de campaña de comunicación sobre curso de liderazgo para directivos.	Piezas gráficas o fotografías de actividades de difusión de campaña de comunicación sobre curso de liderazgo para directivos.	Liderazgo	Excelencia	x		x
Difusión de piezas comunicacionales sobre recomendaciones y buenas prácticas de liderazgo.	Piezas gráficas o fotografías de actividades de difusión sobre buenas prácticas de liderazgo para directivos.	Liderazgo	Excelencia	x	x	x
c. Reconocimiento interno						
Gestión de reconocimiento por buenas prácticas de cultura y clima organizacional, dirigido a todos los órganos de la entidad.	Piezas gráficas o fotografías de acciones de reconocimiento otorgado a órganos ganadores.	Reconocimiento / Orgullo y Compromiso	Impacto transversal	x		x
d. Transformación digital de recursos humanos						
Difusión de contenido de piezas comunicacionales sobre lanzamiento de APP Interna MEF.	Piezas comunicacionales difundidas sobre lanzamiento de aplicativo virtual.	Claridad organizacional / Comunicación Interna	Flexibilidad y Proactividad		x	
Difusión de piezas comunicacionales sobre lanzamiento de aplicativo de gestión de capacitación CAPACITAMEF.	Piezas comunicacionales difundidas sobre lanzamiento de aplicativo virtual.	Capacitación	Flexibilidad y Proactividad		x	
Difusión de piezas comunicacionales sobre lanzamiento de aplicativo virtual de gestión del rendimiento.	Piezas comunicacionales difundidas sobre lanzamiento de aplicativo virtual.	Desarrollo profesional	Flexibilidad y Proactividad		x	
Difusión de piezas comunicacionales sobre lanzamiento de aplicativo de Intranet Institucional.	Piezas comunicacionales difundidas sobre lanzamiento de aplicativo virtual.	Claridad organizacional / Comunicación Interna	Flexibilidad y Proactividad		x	
e. Evaluación y monitoreo de experiencia del servidor						
Evaluación de satisfacción de requerimientos de comunicación interna.	Reporte de indicadores sobre resultados de satisfacción del proceso de comunicación interna.	Comunicación Interna	Empatía	x	x	x
Sistematización de resultados de satisfacción de acciones de capacitación.	Reporte de indicadores sobre resultados de satisfacción del proceso de acciones de capacitación.	Comunicación Interna	Empatía	x	x	x
Evaluación de satisfacción de atención de casos sociales.	Reporte de indicadores sobre resultados de satisfacción de atención de casos sociales.	Comunicación Interna	Empatía	x	x	x
Evaluación de satisfacción de proceso de Inducción.	Reporte de indicadores sobre resultados de satisfacción del proceso de inducción.	Comunicación Interna	Empatía	x	x	x
Evaluación de satisfacción de proceso de Selección.	Reporte de indicadores sobre resultados de satisfacción del proceso de selección.	Comunicación Interna	Empatía	x	x	x
f. Soporte comunicacional						
Difusión de campaña de valores culturales en el marco de la gestión de la cultura organizacional.	Piezas gráficas o fotografías de actividades de difusión de campaña de comunicación sobre valores culturales.	Orgullo y Compromiso	Compromiso	x	x	x
Difusión de piezas comunicacionales sobre beneficios y /o convenios institucionales.	Piezas gráficas o fotografías de actividades de difusión de beneficios y/o convenios institucionales.	Beneficios	Compromiso	x	x	x
Difusión de piezas comunicacionales sobre buenas prácticas de gestión del tiempo (desconexión digital).	Piezas gráficas o fotografías de actividades de difusión sobre gestión del tiempo (desconexión digital).	Equilibrio vida personal y profesional	Compromiso	x	x	x
Difusión de piezas comunicacionales sobre acciones de capacitación del PDP que promuevan valores culturales.	Piezas gráficas de difusión sobre acciones de capacitación que promueven los valores culturales.	Capacitación	Empatía, Flexibilidad y Proactividad	x	x	x
Difusión de piezas comunicacionales sobre las prácticas de meritocracia en las etapas de gestión de capacitación.	Piezas gráficas de difusión sobre prácticas de meritocracia de gestión de capacitación.	Capacitación	Excelencia	x	x	x
Difusión de piezas comunicacionales sobre avances y logros en la gestión de capacitación.	Piezas gráficas de difusión sobre logros y avances de proceso de gestión de capacitación.	Capacitación / Orgullo y Compromiso	Excelencia	x	x	x
Difusión de piezas comunicacionales sobre las prácticas de meritocracia en proceso de selección de personal.	Piezas gráficas de difusión sobre prácticas de meritocracia de selección de personal.	Desarrollo profesional	Excelencia	x	x	x
Difusión de campaña sobre avances y logros de Transformación Digital.	Piezas gráficas o fotografías de actividades de difusión sobre logros de transformación digital.	Orgullo y Compromiso	Excelencia / Flexibilidad y Proactividad		x	x