



Resolución Ministerial

N° 303-2014-EF/43

Lima, 12 de setiembre de 2014

CONSIDERANDO:

Que, el clima organizacional está referido a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones que afectan a dicho trabajo;

Que, el establecimiento de medidas para fortalecer el clima organizacional permite mejorar las deficiencias que encuentran los trabajadores en su relación con la organización y desarrollar herramientas para su mejora constante;

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

Que, mediante Resolución Ministerial N° 241-2014-EF/43 se conformó el "Grupo de Trabajo de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas", de carácter permanente, dependiente de la Secretaría General, que tiene por objeto fortalecer el clima y la cultura organizacional en la entidad;

Que, asimismo, mediante Resolución Ministerial N° 240-2014-EF/43 se conformó el Grupo de Trabajo denominado "Equipo Técnico Operativo de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas", de carácter permanente, dependiente de la Secretaría General, con la finalidad de realizar el seguimiento del cumplimiento e implementación de la política, planes y otras acciones relacionadas a la Cultura y el Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con el Grupo de Trabajo de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, el Grupo de Trabajo de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas, conformado según la Resolución Ministerial N° 241-2014-EF/43, en su sesión llevada a cabo el 11 de setiembre de 2014, aprobó la "Política de Cultura Organizacional y de Clima Laboral del Ministerio de Economía y Finanzas", documento que contiene la declaración de la promoción de la cultura organizacional, orientada a lograr en los servidores y colaboradores una plena identificación institucional, sentido de pertenencia y de orgullo, a fin que sus servicios cada vez sean de mayor y mejor calidad, bajo un enfoque de gestión por resultados y de mejora continua en todos los niveles;





Que, asimismo, la "Política de Cultura Organizacional y de Clima Laboral del Ministerio de Economía y Finanzas", contiene la declaración de la promoción del clima laboral que debe estar orientado a otorgar a todos los servidores y colaboradores las mejores condiciones de trabajo para su desarrollo profesional y personal, en un ambiente de pleno respeto, consideración, cordialidad y compañerismo, en 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;

Que, el Grupo de Trabajo de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas recomienda formalizar la aprobación de la Política de Cultura Organizacional y de Clima Laboral del Ministerio de Economía y Finanzas; por lo que corresponde emitir la presente resolución;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en el Decreto Legislativo N° 183, Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas; y, en el Decreto Supremo N° 117-2014-EF, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la POLÍTICA DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DE CLIMA LABORAL DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

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

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Portal Institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (www.mef.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

LUIS MIGUEL CASTILLA RUBIO
Ministro de Economía y Finanzas





MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU"
"AÑO DE LA PROMOCION DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMATICO"

POLITICA DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DE CLIMA LABORAL DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

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

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

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

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

ad
La promoción de la **cultura organizacional** debe estar orientada a lograr en los servidores y colaboradores una plena identificación institucional, sentido de pertenencia y de orgullo, a fin que sus servicios cada vez sean de mayor y mejor calidad, bajo un enfoque de gestión por resultados y de mejora continua en todos los niveles, que sea permanentemente enriquecida, que las lecciones aprendidas y lo mejor de la experiencia ganada en el desarrollo de las actividades sean compartidas entre todos e incorporadas como parte del conocimiento y accionar cotidiano, forjando mejores hábitos de trabajo y cultivando los valores institucionales.

ad
La promoción del **clima laboral** debe estar orientado a otorgar todos los servidores y colaboradores las mejores condiciones de trabajo para su desarrollo profesional y personal, en un ambiente de pleno respeto, consideración, cordialidad y compañerismo,

ad



MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

en donde se distinga el buen trato, así como la promoción y reconocimiento de los logros alcanzados y los aportes efectuados al mejor desarrollo de la gestión institucional..

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

- ✓ **Aprendizaje Continuo**
Facilitar espacios de aprendizaje continuo de competencias, habilidades y técnicas, a fin de elevar y potenciar los niveles de rendimiento y de desempeño de los servidores y colaboradores, en particular, y de la institución, en su conjunto.
- ✓ **Condiciones de trabajo**
Contar con óptimas condiciones físicas y ambientales que coadyuven al desarrollo eficiente de la labor diaria de los servidores y colaboradores.
- ✓ **Gestión Integral**
Facilitar la mejora continua, velando por el cumplimiento de los planes y acciones de la gestión institucional, así como del desarrollo y bienestar integral de los servidores y colaboradores.
- ✓ **Orgullo e Identidad Institucional**
Cultivar y arraigar en los servidores y colaboradores los valores institucionales y patrones de comportamiento, que se caractericen por el sentido de arraigo, de pertenencia y de orgullo de formar parte de la institución, actuando de manera coherente con sus principios.
- ✓ **Participación y Diálogo**
Participación efectiva y diálogo fluido, dinámico y permanente entre todos los servidores y colaboradores, en todos los niveles jerárquicos y organizacionales.
- ✓ **Reconocimiento y Desarrollo**
Motivar y reconocer a los servidores y colaboradores por la calidad de trabajo y compromiso, brindando retroalimentación positiva, como oportunidades de mejora y de crecimiento profesional.
- ✓ **Respeto a las personas**
Promover las buenas relaciones interpersonales y el respeto mutuo entre todos los servidores y colaboradores, generando un ambiente de bienestar y cordialidad, entre las diferentes líneas jerárquicas y niveles organizacionales.
- ✓ **Satisfacción Laboral:**
Incremento de los niveles de satisfacción de los servidores y colaboradores, a través de un mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, que impacte en el desempeño laboral y la productividad, y optimice el equilibrio vida - trabajo.

Lima, setiembre de 2014.