



Resolución Jefatural

N° 010 -2016-MIDIS/SG/OGA

Lima, 01 FEB. 2016

VISTO:

El Informe N° 027- 2016/MIDIS/SG/OGA/ORH de la Oficina de Recursos Humanos de fecha 19 de enero de 2016, y;

CONSIDERANDO:

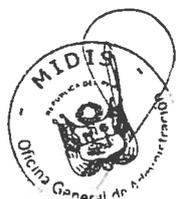
Que, mediante Ley N° 29792, se creó el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, determinándose su ámbito, competencias, funciones y estructura orgánica básica, definiéndolo como un Organismo del Poder Ejecutivo con personería Jurídica de derecho público y que constituye pliego presupuestal;

Que, con Decreto Supremo N° 011-2012-MIDIS, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Dicho Reglamento establece en el literal k) de su artículo 27°, como una de las funciones de la Oficina de Administración: *"Planificar, organizar y supervisar la administración de los recursos humanos, promoviendo y fomentando su desarrollo y bienestar social."*;

Que, del mismo modo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de 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 Recursos Humanos en las entidades públicas"*, en el numeral 6.17 regula que el subsistema de gestión de relaciones y sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores en torno a las políticas y prácticas del personal; y en ese sentido, entre los procesos considerados dentro de este subsistema, se encuentra, entre otros, el de **"Cultura y Clima Organizacional"**;

Que, con mediante Resolución Ministerial N° 006-2013-MIDIS, se aprobó el Plan Estratégico Institucional - PEI 2013-2016 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el cual establece y contempla 08 (ocho) Objetivos Estratégicos Generales (OEG) relacionados con el fortalecimiento de órganos que dan soporte a la gestión, vinculados a las funciones de asesoría y apoyo (OEE 8.1), Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OEE 8.2) y de talento humano, organización y cultura de desarrollo de inclusión social (OEE 8.3), constituyendo el Plan de Cultura Organizacional correspondiente al periodo 2016 del MIDIS, un medio para alcanzar dichos objetivos;

Que, a razón de ello, la Oficina de Recursos Humanos, mediante el documento del visto, ha elaborado el proyecto de *Plan de Cultura Organizacional*, correspondiente al periodo 2016, el mismo que formula lineamientos que buscan contribuir al fortalecimiento de la





Resolución Jefatural

Cultura Organizacional del MIDIS. Asimismo, señala que no irroga gasto alguno para la institución;

Que, de la revisión del proyecto elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, se puede apreciar que el mismo se encuentra acorde con la normatividad vigente y constituye un instrumento necesario para la adecuada gestión del recurso humano de la Entidad, que redundará en el mejor desarrollo de sus funciones y la consecución de los objetivos institucionales;

Que, de acuerdo con el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, la Oficina General de Administración tiene la facultad de expedir resoluciones y directivas en las materias de su competencia, entre las que se encuentra la dirección de los procesos relacionados a los recursos humanos de la Entidad;

Que, siendo que el proyecto bajo análisis es un instrumento que se encuentra dentro de la gestión del sistema de recursos humanos, corresponde ser aprobado mediante una Resolución Jefatural de la Oficina General de Administración;

De conformidad con lo dispuesto la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 29792 - Ley de creación del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-2012-MIDIS, la Resolución Ministerial N° 006-2013-MIDIS, que aprueba el Plan Estratégico Institucional - PEI 2013-2016 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas";

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el "*Plan de Cultura Organizacional 2016 para los Trabajadores de la Unidad Ejecutora 001: Sede Central del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social*", que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Encargar a la Oficina de Recursos Humanos la ejecución del "*Plan de Cultura Organizacional 2016 para los Trabajadores de la Unidad Ejecutora 001: Sede Central del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social*".

Artículo 3°.- Disponer que la presente Resolución y sus Anexos, sean publicados en el Portal Institucional del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social: www.midis.gob.pe.

Regístrese y Comuníquese.

.....
A. MÓNICA LA ROSA SÁNCHEZ BAYES DE LÓPEZ
Jefa de la Oficina General de Administración
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL





PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

Secretaría General

Oficina General
de Administración
Oficina de Recursos Humanos

PLAN DE CULTURA ORGANIZACIONAL 2016

PLAN DE CULTURA ORGANIZACIONAL 2016

UNIDAD EJECUTORA 001: SEDE CENTRAL DEL
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSION SOCIAL





PLAN DE CULTURA ORGANIZACIONAL 2016

I. INTRODUCCION:

La Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, en su numeral 6.1.7 regula que el subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales, que considera dentro de sus procesos el de "Cultura y Clima Organizacional", precisando que la Cultura Organizacional representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización.

Al respecto, por Resolución Ministerial N° 006-2013-MIDIS se aprobó en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social- MIDIS el Plan Estratégico Sectorial Multianual del Sector Desarrollo e Inclusión Social – PESEM (2013-2016), el cual establece que los funcionarios de todas las entidades que conforman el Sector de Desarrollo e Inclusión Social deben cumplir con los principios establecidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley N° 27815); habiéndose consignado en dicho instrumento normativo un conjunto de valores y principios primordiales para la construcción de la cultura del sector, según lo siguiente:

Valores:

Compromiso	Nos sentimos altamente identificados con los objetivos del sector, por lo que trabajamos con dedicación, responsabilidad y entrega para alcanzarlos, desplegando al máximo nuestras capacidades.
Solidaridad	Mostramos genuino interés en el bienestar de los demás y contribuimos activamente para su logro.
Respeto	Aceptamos y entendemos las diversas maneras de pensar, expresar y hacer de los demás, y actuamos reconociendo sus derechos.
Justicia Social	Trabajamos arduamente para otorgar a cada uno lo que le es debido.

Principios:

Inclusión	Nuestros esfuerzos están orientados a lograr que todos los peruanos, sin distinción alguna, ejerzan sus derechos, accedan a servicios públicos de calidad y estén en capacidad de aprovechar las oportunidades que abre el crecimiento económico.
Gestión por resultados	Nuestro accionar se orienta al logro de objetivos y metas claras, por lo que diseñamos nuestras estrategias en base a evidencia, priorizamos la asignación de recursos y rendimos cuentas de los avances.
Atención al usuario	Buscamos que nuestros servicios se adecuen a las necesidades específicas e intereses de nuestros usuarios, brindamos información clara y oportuna sobre nuestra gestión y fomentamos la participación de la población, como una forma de asegurar el éxito de las intervenciones.
Articulación	Nuestros esfuerzos intersectoriales e intergubernamentales concurren de manera oportuna para el cumplimiento de resultados prioritarios de desarrollo e inclusión social.

Estando a lo expuesto, podemos señalar que en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social existen normas enfocadas a un correcto comportamiento de sus servidores y servidoras, a efectos de cumplir a cabalidad con la misión, visión y objetivos trazados por la Entidad, brindando un óptimo servicio y atención a nuestros usuarios.

En tal sentido, para contribuir con el cumplimiento de lo expuesto, consideramos necesario contar con un Plan de Cultura Organizacional que propiciará la implementación de estrategias de mejoramiento continuo de los valores, principios y creencias institucionales que proyecten una imagen constituida e integrada de nuestra institución.





PLAN DE CULTURA ORGANIZACIONAL 2016

II. OBJETIVOS:

Los objetivos del presente Plan, se formula en el marco de los siguientes objetivos en lineados con los establecidos en el Plan Estratégico Institucional del MIDIS.

a) General:

Fortalecer la Cultura Organizacional del MIDIS entre los servidoras y servidores de la Unidad Ejecutora: 001- Sede Central – MIDIS.

b) Específicos:

- b.1. Difundir la misión y visión del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
- b.2. Fortalecer los valores del MIDIS

III. ALCANCE:

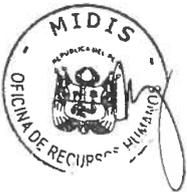
El presente Plan es de aplicación obligatoria para todos los órganos y unidades orgánicas de la Unidad Ejecutora 001- Sede Central del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

IV. JUSTIFICACION:

El Plan de Cultura Organizacional permitirá potenciar aspectos como, la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación de los servidores y servidoras a la Institución. La cultura y el clima organizacional son factores determinantes en la eficacia administrativa, tomando en cuenta además que el comportamiento está condicionado por la percepción que tiene el grupo de su organización, por lo que la cultura organizacional, debe ser desarrollada para lograr un equilibrio y mejoramiento del clima laboral en el trabajo, que se verá reflejado en un mejor servicio a brindar a nuestros usuarios.

V. DEFINICIONES:

- **Cultura Organizacional:** representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, **valores**, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización.
- **Clima organizacional:** Es el ambiente de trabajo propio de la organización y que ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. Es el reflejo de la cultura más profunda de la organización, que determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeñan.



Diferencias entre Cultura y Clima Organizacional





PLAN DE CULTURA ORGANIZACIONAL 2016

VI. PROCEDIMIENTO PARA LA SOCIALIZACION

- Reconocer explícitamente que cada servidor o servidora se incorpora a la institución con un conjunto de valores, actitudes expectativas respecto del trabajo que va a realizarse como la organización.
- El nuevo servidor o servidora deberá ser informado respecto a la organización, para tal efecto se tiene programado el taller de inducción todos los meses.
- Luego del conocimiento de los valores institucionales, el nuevo servidor o servidora ajusta su comportamiento a los valores y normas institucionales.

VII. LINEAS DE ACCION

Las líneas de acción se encuentran detalladas en el cuadro a continuación, las cuales se encuentran orientadas al cumplimiento de los valores institucionales: Compromiso, Solidaridad, Respeto y Probidad.

VALORES	ACCIONES
COMPROMISO	Difusión de misión y visión del MIDIS
	Difusión de los valores del MIDIS
	Difusión de los principios del accionar del MIDIS
SOLIDARIDAD	Colecta publica por los niños con cáncer
	Gran Cruzada de Teletón
	Acciones de responsabilidad social
	Sensibilización para la Ecoeficiencia en el MIDIS
RESPETO	Día internacional de la Juventud 12 de agosto
	Día del adulto mayor 26 de agosto
	Semana de la Lactancia Materna en el Perú, establecida por el Ministerio de Salud mediante la RM N° 0103-93-SA/DM (primera de agosto)
	Día del niño tercer domingo de agosto
	Día del discapacitado 16 de octubre
	Día de la no violencia contra la mujer 25 de noviembre
	Acciones de prevención de hostigamiento sexual.
	Formulación del Instructivo para la gestión de la incorporación e inducción de personal con discapacidad en la Sede Central del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS.
JUSTICIA SOCIAL	Difusión del Código de Ética de la Función Pública.
	Difusión de Directiva N° 003-2014-MIDIS – Directiva de neutralidad y transparencia de la Unidad Ejecutora 001: Sede Central del MIDIS, durante los procesos electorales.





PLAN DE CULTURA ORGANIZACIONAL 2016

VIII. ACTIVIDADES

Para el logro de los objetivos propuestos se han establecido los siguientes programas:

EJES/VALORES	ACTIVIDADES	PERIODO
COMPROMISO	Difusión de misión y visión del MIDIS	Durante todo el año
	Difusión de los valores del MIDIS	
	Difusión de los principios del accionar del MIDIS	
SOLIDARIDAD	Colecta pública por los niños con cáncer	2° Trimestre
	Gran Cruzada de Teletón	4° Trimestre
	Acciones de responsabilidad social	4° Trimestre
	Sensibilización para la Ecoeficiencia en el MIDIS	Durante todo el año
RESPETO	Día internacional de la Juventud 12 de agosto	agosto
	Día del adulto mayor 26 de agosto	
	Semana de la Lactancia Materna en el Perú, establecida por el Ministerio de Salud mediante la RM N° 0103-93-SADM (primera de agosto)	
	Día del niño tercer domingo de agosto	
	Día del discapacitado 16 de octubre	octubre
	Día de la no violencia contra la mujer 25 de noviembre	noviembre
	Acciones de prevención de hostigamiento sexual.	3° trimestre
JUSTICIA SOCIAL	Formulación del Instructivo para la gestión de la incorporación e inducción de personal con discapacidad en la Sede Central del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS.	1° Trimestre
	Difusión del Código de Ética de la Función Pública.	2° y 4° trimestres
	Difusión de Directiva N° 003-2014-MIDIS – Directiva de neutralidad y transparencia de la Unidad Ejecutora 001: Sede Central del MIDIS, durante los procesos electorales.	1° Trimestre

IX. ANEXO:

- Anexo : Programación de actividades





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Secretaría General

Oficina General de Administración
Oficina de Recursos Humanos

PLAN DE CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

OBJETIVO DEL PLAN DE CULTURA ORGANIZACIONAL	ACTIVIDADES	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
Fortalecer la Cultura Organizacional a través de sus principios, patrones de comportamiento Interiorizar la misión, visión y valores del MIDIS entre los servidores de la Unidad Ejecutora: 001- Sede Central -MIDIS	Difusión de misión y visión del MIDIS	X	X		X
	Difusión de los valores del MIDIS	X	X		X
	Difusión de los principios del accionar del MIDIS	X	X		X
	Colecta publica por los niños con cáncer		X		
	Gran Cruzada de Teletón			X	
	Acciones de responsabilidad social				X
	Sensibilización para la Ecoeficiencia en el MIDIS	X	X		X
	DIFUSIÓN DE POLITICAS SOCIALES				
	Día del discapacitado 16 de octubre				
	Semana de la Lactancia Materna en el Perú				
	Día del adulto mayor 26 de agosto				
	Día del niño tercer domingo de agosto				
	Día internacional de la Juventud 12 de agosto	X		X	
Día de la no violencia contra la mujer 25 de noviembre					
Acciones de prevención de hostigamiento sexual.					
Elaboración y difusión del Instructivo para la gestión de la incorporación e inducción de personal con discapacidad en la Sede Central.					
Difusión de Directiva N° 003-2014-MIDIS -- Directiva de neutralidad y transparencia de la Unidad Ejecutora 001: Sede Central del MIDIS					
Difusión del Código de Ética de la Función Pública.					

