



Resolución de Secretaría General

N° 0735 -2021-MIDAGRI-SG

Lima, 27 JUL. 2021

VISTOS:

El Memorando N° 0801-2021-MIDAGRI-SG/OGGRH de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, y los Informes N° 203 y 0212-2021-MIDAGRI-SG/OGGRH-ODTH, ambos de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos; sobre aprobación de la propuesta denominada "Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2021 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - MIDAGRI"; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, establece en su artículo 1 que la referida Autoridad es un organismo técnico especializado, creado con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil, en tanto que su artículo 2 señala que el citado Sistema establece, desarrolla y ejecuta la política del Estado respecto del servicio civil, y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que, el literal g) del artículo 5 del referido Decreto Legislativo, señala que el mencionado Sistema comprende a la gestión de las relaciones humanas, cuyo desarrollo normativo se prevé en el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que señala que las oficinas de recursos humanos actúan sobre los siete (07) Subsistemas que comprenden el referido Sistema, uno de los cuales es 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, y que, a su vez, considera a cinco (05) procesos, uno de los cuales es el referido a la Cultura y Clima Organizacional, a tenor de lo dispuesto en el literal d) del numeral 3.7 del artículo 7 del indicado Reglamento General;

Que, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, formalizó la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", la misma que prevé en el numeral 5.3 de su punto 5. DISPOSICIONES GENERALES, que el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos comprende la gestión de siete (7) subsistemas, uno de los cuales es el Subsistema 7. Gestión de las relaciones humanas y sociales;



Que, el literal d) del ítem ii. Procesos del subnumeral 6.1.7 del numeral 6.1 del punto 6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL ÁMBITO DE ACCIÓN DE LAS OFICINAS DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS de la referida Directiva, señala que el proceso Cultura y Clima Organizacional, comprende la gestión de dos componentes, el de Cultura Organizacional, y el de Clima Organizacional, los cuales tienen como productos esperados el diagnóstico de cultura organizacional, medición de clima, planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional, entre otros;



Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, se aprobó la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", la misma que establece como consideraciones previas para la gestión del proceso de Cultura y Clima Organizacional, en el numeral 1.4 de su punto 1. MARCO GENERAL, las responsabilidades de los actores vinculados, comprendiendo en este extremo a las Oficinas de Recursos Humanos o las que hagan sus veces, así como prevé como responsabilidad del titular de la entidad, entre otras, la de aprobar los Planes de Acción de Cultura Organizacional y Clima Organizacional;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR/PE, se aprobó, por delegación, la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" Versión 3, la misma que conlleva, entre otros, a enfrentar una serie de retos, como el de Adaptar la organización del trabajo, en el entendido que el avance del COVID-19 lleva a modificar en varios puestos de trabajo el lugar y la forma de prestación de las funciones, sin dejar desprovistos a la ciudadanía de los bienes y servicios que brinda el Estado, lo que se traduce en la adaptación de los servidores civiles ante la posibilidad de pasar de una modalidad presencial al trabajo remoto o una modalidad mixta, que en el caso de la situación laboral del personal del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - MIDAGRI, se ha reflejado en el cumplimiento de las disposiciones dictadas por el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Salud, en cuya rectoría se ha dictado el Decreto Supremo N° 009-2021-SA, que prorrogó la Emergencia Sanitaria a nivel nacional declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, y sus ampliatorias, en el marco del Estado de Emergencia Nacional declarado por el Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, y sus ampliatorias;



Que, atendiendo a la propuesta de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, a través de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, sustentada mediante los Informes de Vistos, con Memorando N° 958-2021-MIDAGRI-SG/OGPP, el Director General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, suscribe y remite el Informe N° 0036-2021-MIDAGRI-SG/OGPP-OM, de la Oficina de Modernización, mediante el cual, atendiendo al marco normativo señalado, señala que la propuesta remitida por la citada Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, se encuentra alineada a la normativa





Resolución de Secretaría General

vigente, tanto como al diagnóstico realizado sobre cultura y clima organizacional, por lo que recomienda que la referida propuesta continúe el trámite para su aprobación;

Que, en consecuencia, atendiendo al marco normativo glosado, es necesario aprobar la propuesta denominada "Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2021 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI";

Con las visaciones de la Directora General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos; de la Directora de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano; del Director General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; del Director de la Oficina de Presupuesto; de la Directora (e) de la Oficina de Modernización; y, de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formalizó la aprobación de 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 aprobó la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos"; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR/PE, que aprobó, por delegación, la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" Versión 3; la Ley N° 31075, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego; y, la Resolución Ministerial N° 0080-2021-MIDAGRI, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el "Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2021 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI"; que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución de Secretaría General.

Artículo 2.- Remitir copia de la presente Resolución de Secretaría General, y del Anexo que aprueba, a la Oficina de Desarrollo del Talento Humano de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, en su condición de unidad orgánica responsable del desarrollo, implementación y seguimiento del Plan que se aprueba por el artículo 1, precedente.





Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente Resolución de Secretaría General, y del Anexo que aprueba, en el Portal Institucional del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (www.gob.pe/midagri), para su debido cumplimiento.

Regístrese y comuníquese

.....
Lic. ANA ISABEL DOMINGUEZ DEL AGUILA
Secretaria General
MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO





PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2021 DEL MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO - MIDAGRI





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
 “Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

ÍNDICE

I.	Presentación	3
II.	Finalidad	4
III.	Objetivos	4
IV.	Base Legal	5
V.	Alcance	6
VI.	Vigencia	6
VII.	Diagnóstico	6
VIII.	Líneas de Acción	8
IX.	Responsabilidad	9
X.	Presupuesto	9
XI.	Evaluación	9
XII.	Anexos	9





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

I. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI, es un organismo del Poder Ejecutivo, que tiene personería jurídica de derecho público y constituye pliego presupuestal, es el ente rector del sector agrario y riego en los tres niveles de gobierno y en el ejercicio de sus funciones generales, promueve la competitividad, la innovación, la inclusión y la diversificación productiva, impulsando un enfoque de gestión territorial para lograr un desarrollo agrario y de riego sostenible y competitivo, buscando la eficiencia administrativa y priorizando el servicio a la agricultura familiar, en las que el factor humano es el principal componente.

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

El clima organizacional de una entidad, es el proceso orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los/as servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo, mientras 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 e incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.

Etimológicamente, para Peterson y Spenser (1990) señalan que la **cultura** se refiere, a asunciones subyacente y valores compartidos, mientras que el **clima** se refiere a percepciones compartidas sobre comportamientos del grupo, en tanto, Hofstede denomina al clima organizacional como la parte más superficial de la cultura organizacional. Los valores, creencias y asunciones serían la parte escondida del "iceberg" de la cultura organizacional que no puede ser fácilmente cambiada por la persistencia y arraigo de sus creencias, ya que, para hacerlo se necesitan esfuerzos intensos y de larga duración, conforme además lo sostienen (Moran y Volkwein, 1992).

En este sentido, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos a través de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano comprometido con el fortalecimiento del desarrollo integral de sus servidores que inculque formas de pensar y actuar en base a principios, valores y conductas que faciliten la unión y el compromiso de sus integrantes como eje principal de nuestra entidad, presenta el Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2021 del MIDAGRI como una herramienta de gestión que contribuirá al logro de los objetivos institucionales acorde a los lineamientos impartidos por el ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos – Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR; así como con el Plan Estratégico Institucional del Ministerio.

¹ CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL: ¿DOS CONSTRUCTOS PARA EXPLICAR UN MISMO FENÓMENO?, Penélope Jaime Santana y Yasmina Araujo Cabrera, pagina 10/324.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

II. FINALIDAD

Contribuir al fortalecimiento de una cultura basada en valores y el desarrollo de un adecuado clima organizacional, facilitando la cohesión del equipo, el compromiso para el cumplimiento de los objetivos institucionales, promoviendo mayor satisfacción, eficacia, eficiencia en la productividad, para la mejora de la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía.

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Fortalecer los valores institucionales en los/as servidores/as de la entidad y su aplicación en el quehacer diario del servicio público, identificando y promoviendo acciones y maneras de pensar que posicionen al MIDAGRI como un ministerio moderno, con servidores/as eficientes, productivos/as y felices.



3.2 Objetivos Específicos

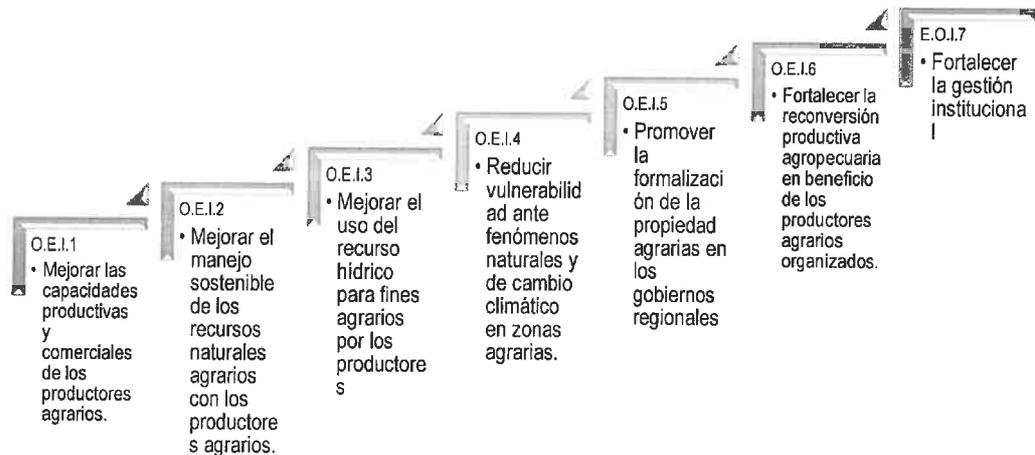
1. Fortalecer la cultura organizacional de la solidaridad entre los/as servidores/as como el compromiso de contribuir con el cumplimiento con los objetivos estratégicos de la entidad.
2. Fortalecer una comunicación asertiva y efectiva en todos los niveles de la entidad.
3. Motivar y reconocer a los/as servidores/as para impactar positivamente en los resultados de gestión.
4. Fomentar una cultura libre de hostigamiento en el MIDAGRI
5. Promover un óptimo clima organizacional en el MIDAGRI.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

3.3 Objetivos Estratégicos Institucionales ²



IV. BASE LEGAL

- ❖ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ❖ Ley N° 31075, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- ❖ Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- ❖ Decreto Supremo N° 040 -2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ❖ Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declara en Emergencia Sanitaria a nivel Nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y sus modificatorias.
- ❖ Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social.
- ❖ Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento.
- ❖ Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, su modificatoria y Reglamento.
- ❖ Resolución Ministerial N° 0054-2019-MINAGRI, que aprueba el Plan Estratégico Institucional Actualizado del PEI 2019-2022 del Pliego 013: Ministerio de Agricultura y Riego, con un horizonte al año 2022.
- ❖ Resolución Ministerial N° 0080-2021-MIDAGRI, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- ❖ Resolución Ministerial N° 0081-2021-MIDAGRI, que aprueba el Cuadro de Equivalencias de los Órganos y Unidades Orgánicas del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, con sus respectivas siglas.
- ❖ Resolución de Secretaría General N° 0065-2020-MINAGRI-SG, que aprueba la

² Tomado del PEI 2019 -2022





*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

extensión del Horizonte de tiempo del Plan Estratégico Institucional – PEI 2019-2024 del Pliego 013: Ministerio de Agricultura y Riego, y el formato Anexo B2: Matriz del Plan Estratégico Institucional 2019-2024.

- ❖ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH, "Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas".
- ❖ 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".
- ❖ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0006-2021-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por la COVID-19 Versión 3".

V. ALCANCE

El Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2021 del MIDAGRI, comprende a todos/as los/las servidores/as de los órganos y unidades orgánicas del MIDAGRI, bajo cualquier régimen laboral y/o modalidad de contratación.

VI. VIGENCIA

El Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2021 del MIDAGRI, tiene vigencia durante el período del año 2021.

VII. DIAGNÓSTICO

7.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

El diagnóstico para la elaboración del Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2021, se llevó a cabo en el último trimestre del año 2020 y contó con la participación aproximada de 434 servidores/as de los diferentes regímenes laborales, modalidades de contratación y grupos ocupacionales por niveles. Para ello, se utilizó como herramientas las encuestas, entrevistas individuales y grupales, así como la observación interna del comportamiento y/o conducta, incluyendo en la muestra a los directivos de los órganos y unidades orgánicas; las cuales permitieron identificar los elementos de la cultura organizacional existente, que sirvió de base para definir las líneas de acción, estrategias y actividades de la cultura organizacional deseada.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**Elemento de la Cultura Organizacional
Cuadro N° 01**

Elemento	Cultura organizacional deseada
Valores	Valores Institucionales: Integridad, Imparcialidad, Tolerancia, Cooperación, Innovación, Interculturalidad y Desarrollo, señaladas en el PEI del MIDAGRI y en el Código de Ética del Sector Agricultura y Riego aprobado mediante Resolución Ministerial N° 0088-2020-MINAGRI.
Actividades, costumbres y prácticas compartidas	Actividades descritas en el Plan Anual de Bienestar Social 2021 aprobado mediante Resolución Directoral N° 068-2021-MIDAGRI-SG-OGGRH y el Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional – 2021.
Liderazgo	Motivador, Íntegro, Comunicativo, Visionario, Buen trato, Humilde y expeditivo.
Normas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reglamento Interno del Servidor Civil – RISS 2. Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción 3. Normas de Control Interno 4. Plan de Vigilancia y Control de la Salud frente al Covid-19 del MIDAGRI 5. Código de Ética.
Comunicación	Fortalecer la comunicación con el uso frecuente de las herramientas tecnológicas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Correo electrónico institucional 2. Reuniones virtuales y presenciales 3. Teléfono, Celular y 4. WhatsApp

7.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

Del universo de los encuestados, un importante número de servidores/as determinaron los aspectos a considerar a través de los siguientes ejes evaluados:



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**Ejes Evaluados del Clima Organizacional
Cuadro N° 02**

Comunicación

- Insatisfacción en los niveles de integración y coordinación entre áreas

Ambiente

- Insatisfacción con las condiciones ambientales de la oficina

Calidad de vida

- Debido a la pandemia del brote del covid-19, el proceso de adaptación del trabajo remoto ha reducido la calidad de vida personal y con el entorno familiar.

Reconocimiento Laboral

- Motivación, trato justo

Compromiso

- Identidad, sentido de pertenencia

VIII. LÍNEAS DE ACCIÓN

8.1 El Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2021 - MIDAGRI, está conformado por cinco (5) líneas de acción con sus respectivas actividades que se plantean a continuación:

**Líneas de Acción de los objetivos específicos
Cuadro N° 03**

N°	OBJETIVOS ESPECIFICOS	LÍNEAS DE ACCION
1	Fortalecer la cultura organizacional de la solidaridad entre los/as servidores/as como el compromiso de contribuir con el cumplimiento con los objetivos estratégicos de la entidad.	Fomentar Principios, Valores y Ética entre los/as servidores/as del MIDAGRI.
2	Fortalecer una comunicación asertiva y efectiva en todos los niveles de la entidad.	Generar mayor Integración y Trabajo en Equipo entre Áreas.
3	Motivar y reconocer a los/as servidores/as para impactar positivamente en los resultados de gestión.	Potenciar la valoración, la motivación, el desarrollo personal y organizacional.
4	Fomentar una cultura libre de hostigamiento en el MIDAGRI.	Promover el respeto, trato igualitario sin discriminación.
5	Promover un óptimo clima organizacional en el MIDAGRI.	Contar con Ambientes Físicos (Presencial y Remoto) que permitan un trabajo eficiente, productivo, seguro, alternando con el entretenimiento.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

IX. RESPONSABILIDADES

La Oficina de Desarrollo del Talento Humano de la Oficina General de Gestión Recursos Humanos, es responsable de desarrollar, implementar y realizar el seguimiento del presente Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2021 del MIDAGRI.

X. PRESUPUESTO

La ejecución de las actividades del Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2021, no generarán gastos, por llevarse a cabo con el recurso humano del MIDAGRI.

XI. EVALUACIÓN

Al finalizar el ejercicio del año 2021, la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, elabora el informe anual de evaluación del Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2021 del MIDAGRI, el cual será presentado a la Secretaría General para revisar y evaluar los resultados obtenidos e incorporar aspectos de mejora en la formulación del plan del siguiente año.



XII. ANEXOS

Para la ejecución del Plan de Acción 2021 del MIDAGRI, es necesario contar con los siguientes documentos:

ANEXO A: Fichas técnicas de las actividades del Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2021 del MIDAGRI.

ANEXO B: Matriz de programación de las actividades del Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional 2021 del MIDAGRI.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

ANEXO A: FICHAS TÉCNICAS DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2021 DEL MIDAGRI

OBJETIVO ESTRATÉGICO N° 1: FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SOLIDARIDAD ENTRE LOS/AS SERVIDORES/AS COMO EL COMPROMISO DE CONTRIBUIR CON EL CUMPLIMIENTO CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD.	
LINEA DE ACCIÓN N° 1 FOMENTAR PRINCIPIOS, VALORES Y ÉTICA ENTRE LOS SERVIDORES/AS DEL MIDAGRI	
Actividad 1.a	Utilizar la ficha de autoevaluación en los ocho (8) valores institucionales, asistir a capacitaciones para generar planes de acción personales de mejora.
Estrategia de Implementación 1	Autoevaluarse en los ocho (8) valores institucionales del MIDAGRI
Objetivo	Lograr que los/as servidores/as del MIDAGRI lleven a cabo una valoración interna acerca del nivel en que están aplicando los valores institucionales, tanto en la entidad como en la vida personal
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre
Presupuesto	Sin costo
Estrategia de Implementación 2	
Objetivo	Asistir a capacitaciones y charlas referidas a los ocho (8) valores institucionales para posteriormente diseñar un Plan de Acción de mejora.
Alcance	Brindar conceptos valiosos acerca de la integridad, imparcialidad, tolerancia, cooperación, innovación, interculturalidad, honestidad y desarrollo, así como estrategias novedosas para aplicarlos de una manera más profunda y duradera.
Periodicidad	Todos/as los/as servidores del MIDAGRI
Presupuesto	III trimestre y IV trimestre
	Sin costo





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

OBJETIVO ESTRATÉGICO N°2: FORTALECER UNA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y EFECTIVA EN TODOS LOS NIVELES DE LA ENTIDAD	
LINEA DE ACCIÓN N° 2 FOMENTAR MAYOR INTEGRACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO ENTRE ÁREAS	
Actividad 2.a	Potenciar la comunicación entre los /as servidores/as
Estrategia de Implementación 1	Reuniones de grupo de servidores/as con la Alta Dirección y dirección generales para integrarse, dar sugerencias y hacer comentarios
Objetivo	Permitir una comunicación más directa y cercana entre los/as servidores/as y la Alta Dirección para entender los desafíos de la entidad y de las diferentes áreas, además de escuchar sugerencias.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as y Directores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
Estrategia de Implementación 2	Círculos de calidad comunicacionales entre multi áreas para fomentar integración y entendimiento
Objetivo	Lograr un entendimiento más profundo de las labores que realiza cada área para generar una sinergia poderosa entre las diferentes áreas de la entidad.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

OBJETIVO ESTRATÉGICO N°3: MOTIVAR Y RECONOCER A LOS/AS SERVIDORES/AS PARA IMPACTAR POSITIVAMENTE EN LOS RESULTADOS DE GESTIÓN	
LINEA DE ACCIÓN N° 3 POTENCIAR LA VALORACIÓN, LA MOTIVACIÓN, EL DESARROLLO PERSONAL Y ORGANIZACIONAL	
Actividad 3.a	Utilizar la ficha de autoevaluación en las seis (6) capacidades del desarrollo personal y organizacional, asistir a capacitaciones para generar planes de acción personales de mejora.
Estrategia de Implementación 1	Asistir y completar capacitaciones en las seis (6) capacidades: manejo emocional, actitud positiva, buen trato, capacidad inspiradora, capacidad de aprendizaje y capacidad de dar feedback, para posteriormente diseñar un Plan de Acción de mejora.
Objetivo	Brindar conceptos valiosos acerca de las seis (6) capacidades antes mencionadas, así como estrategias novedosas para aplicar dichas capacidades de una manera más profunda y duradera.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
Estrategia de Implementación 2	Autoevaluarse en las seis (6) capacidades antes mencionadas
Objetivo	Lograr que los/as servidores/as del MIDAGRI lleven a cabo una valoración interna acerca del nivel en que están aplicando: manejo emocional, actitud positiva, buen trato, capacidad inspiradora, capacidad de aprendizaje y capacidad de dar feedback
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre
Presupuesto	Sin costo
Actividad 3.b	Reconocer a los/as servidores/as que demuestran comportamientos adecuados
Estrategia de Implementación 3	Reconocimiento público al servidor/a más destacado/a en innovación dentro del área
Objetivo	Elevar la autoestima de los/as servidores/as del MIDAGRI, valorando a aquellos/as que demuestren creatividad y capacidad innovadora con el objetivo de alcanzar mayor eficiencia, productividad y bienestar.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Estrategia de Implementación 4	Reconocimiento al servidor/a más destacado/a en gestión del conocimiento (autoaprendizaje y trabajo en equipo colaborativo) dentro del área
Objetivo	Valorar a los/as servidores/as del MIDAGRI que demuestren deseo constante de aprender y de trabajar sinérgicamente, tanto dentro del área como con las demás áreas de la entidad, en busca del logro de metas.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
Estrategia de Implementación 5	Reconocimiento al director/a más destacado en trato, inspiración, delegación y feedback brindado.
Objetivo	Valorar a los/as Directores/as del MIDAGRI que realizan su gestión de manera adecuada, sirviendo de inspiración a sus equipos y motivando a los/as servidores/as que están bajo su cargo a dar lo mejor en pos de los objetivos del área y de la entidad.
Alcance	Todos/as los/as Directores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
Estrategia de Implementación 6	Acompañar a los/as directores/as que necesiten un impulso mayor en su desarrollo y gestión mediante reuniones individuales de coaching
Objetivo	Apoyar mediante sesiones de coaching individuales, facilitadas por un coach certificado, a aquellos/as directores/as que no sean nominados en la estrategia anterior, y a quienes lo soliciten.
Alcance	Todos/as los/as Directores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
Actividad 3.c	Celebración de cumpleaños, aniversarios y fechas importantes
Estrategia de Implementación 7	Publicar los cumpleaños de la semana de todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Objetivo	Hacerles saber a los/as servidores/as del MIDAGRI, a través del saludo de cumpleaños, lo importante que son para la entidad.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
Estrategia de Implementación 8	Celebrar Fiestas Patrias, Navidad, Aniversario MIDAGRI, Día del Servidor Público, Día de la Madre, Día del Padre, Día de la Mujer y otras fechas importantes
Objetivo	Generar mayor unión, respeto y sentido de pertenencia, celebrando fechas que tienen un significado importante como





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

	personas, como servidores/as del MIDAGRI y como ciudadanos del Perú.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
OBJETIVO ESTRATÉGICO N°4: FOMENTAR UNA CULTURA LIBRE DE HOSTIGAMIENTO EN EL MIDAGRI	
LINEA DE ACCIÓN N° 4 PROMOVER EL RESPETO, TRATO IGUALITARIO SIN DISCRIMINACIÓN	
Actividad 4.a	Sensibilizar a los/as servidores/as en temas de hostigamiento sexual
Estrategia de Implementación 1	Difundir protocolos, normativas, procedimientos, canales de denuncia y fechas de capacitaciones sobre el hostigamiento sexual
Objetivo	Mantener a los/as servidores/as del MIDAGRI actualizados y al tanto de las actividades relacionadas a la erradicación del hostigamiento sexual.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
Actividad 4.b	Erradicar el hostigamiento sexual de la entidad
Estrategia de Implementación 2	Realizar capacitaciones abiertas para todos/as los/as servidores/as para sensibilizar respecto a manifestaciones, conductas sancionables, mitos y estereotipos existentes referidos al hostigamiento sexual
Objetivo	Concientizar a los/as servidores/as del MIDAGRI en la importancia de mantener un entorno con trato digno y respetuoso entre todos.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
Estrategia de Implementación 3	Atención psicológica a la víctima por hostigamiento sexual
Objetivo	Brindar asistencia inmediata a las víctimas de hostigamiento sexual acompañándolos/as y protegiéndolos/as durante el proceso de recuperación.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
Estrategia de Implementación 4	Incorporar temas sobre el hostigamiento sexual en los procesos de inducción general de la entidad.
Objetivo	Asegurar que los/as servidores/as recién incorporados/as o reincorporados/as a la entidad conozcan de la importancia de





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

	mantener una cultura libre de hostigamiento sexual en el MIDAGRI.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
OBJETIVO ESTRATÉGICO N°5: PROMOVER UN ÓPTIMO CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL MIDAGRI.	
LINEA DE ACCIÓN N° 5 CONTAR CON AMBIENTES FÍSICOS (PRESENCIAL Y REMOTO) QUE PERMITAN UN TRABAJO EFICIENTE, PRODUCTIVO, SEGURO, ALTERNANDO CON EL ENTRETENIMIENTO	
Actividad 5.a	1.a. Realizar acciones que permitan un trabajo eficiente en oficina y en casa en términos de equipamiento, internet y tecnología.
Estrategia de Implementación 1	Capacitación en el uso de herramientas tecnológicas, tanto en el trabajo presencial como en el remoto
Objetivo	Brindar a los/as servidores/as del MIDAGRI capacitaciones que les permitan utilizar efectivamente las herramientas tecnológicas disponibles que son fundamentales en estas épocas de emergencia sanitaria.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
Actividad 5.b	Mantener ambientes de oficina y de casa limpios y ordenados, colocando documentos e implementos en los lugares adecuados.
Estrategia de Implementación 2	Taller de las 5 S's de la Calidad para incorporar la mejora continua en el lugar de trabajo, utilizando la estrategia de las 5 S's que se basa en: Seiri (clasificar), Seiton (ordenar), Seiso (limpiar), Seiketsu (estandarizar) y Sheitzuke (disciplina).
Objetivo	Poner a disposición de los/as servidores/as del MIDAGRI una herramienta de mejora continua que facilite el orden, la limpieza, la seguridad y que genere mayor productividad y bienestar.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
Actividad 5.c	Realizar el seguimiento de las actividades del Plan de Vigilancia y Control de la Salud frente al Covid-19 del MIDAGRI
Estrategia de Implementación 3	Seguimiento y monitoreo para la implementación del Plan de Vigilancia y Control de la Salud frente al Covid-19.
Objetivo	Apoyar en la implementación del Plan de Vigilancia y Control de la Salud frente al Covid-19 del MIDAGRI para mantener a todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI sanos y seguros.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
 “Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Actividad 5.d	Realizar el seguimiento de las actividades del Plan Anual de Bienestar Social 2021 del MIDAGRI
Estrategia de Implementación 4	Seguimiento y monitoreo para la implementación del Plan Anual de Bienestar Social 2021.
Objetivo	Asegurar que las actividades del Plan Anual de Bienestar Social 2021 del MIDAGRI se lleven a cabo de acuerdo a la planificado para impulsar el clima organizacional en la entidad.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
Actividad 5.e	Realizar actividades y prácticas compartidas que potencien la integración y el sentido de pertenencia
Estrategia de Implementación 5	Actividades físicas y/o deportivas virtuales
Objetivo	Mejorar la salud mental y física de los/as servidores/as del MIDAGRI.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo
Estrategia de Implementación 6	Reuniones de integración, como el Fin de Semana Familiar.
Objetivo	Impulsar la integración entre los/as servidores/as del MIDAGRI, generando espacios de esparcimiento con participación activa, tanto presencial como virtual.
Alcance	Todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI
Periodicidad	III trimestre y IV trimestre
Presupuesto	Sin costo



ANEXO B: MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2021 DEL - MIDAGRI

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADORES	PERIODICIDAD	TOTAL DE META FISICA	COSTO ESTIMADO (\$/)	CRONOGRAMA 2021 II SEMESTRE					
								A	S	O	N	D	
Fortalecer la cultura organizacional de la solidaridad entre los/as servidores/as como el compromiso de contribuir con el cumplimiento con los objetivos estratégicos de la entidad.	1. Fomentar Principios, Valores y Ética entre los servidores/as del MIDAGRI	1 a Utilizar la ficha de autoevaluación en los ocho (8) valores institucionales, asistir a capacitaciones para generar planes de acción personales de mejora	1. Autoevaluarse en los ocho (8) valores institucionales del MIDAGRI	Número de servidores que completan la Autoevaluación por sede/ total de servidores/as por sede	una vez	40%	0	X					
			2. Asistir a capacitaciones y charlas referidas a los ocho (8) valores institucionales para posteriormente diseñar un Plan de Acción de mejora	Número de servidores que completan efectivamente una capacitación o charla en al menos dos de los valores mencionados por sede/ total de servidores/as por sede	Trimestral	30%	0	X				X	
Fortalecer una comunicación asertiva y efectiva en todos los niveles de la entidad	2. Generar más Integración y Trabajo en Equipo entre Áreas	2.a. Potenciar la comunicación entre los/as servidores/as	1. Reuniones de grupo de servidores/as con la Alta Dirección y dirección generales para integrarse, dar sugerencias y hacer comentarios	Número de reuniones al mes	Mensual	1	0	X	X	X	X	X	X
			2. Círculos de calidad comunicacionales entre multi áreas para generar integración y entendimiento	Número de Círculos de Calidad comunicacionales al mes	Mensual	1	0	X	X	X	X	X	X










PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADORES	PERIODICIDAD	TOTAL DE META FISICA	COSTO ESTIMADO (S/)	CRONOGRAMA 2021 II SEMESTRE							
								A	S	O	N	D			
Motivar y reconocer a los/as servidores/as para impactar positivamente en los resultados de gestión	3. Potenciar la Valoración, la Motivación, el Desarrollo Personal y Organizacional	3 a. Utilizar la ficha de autoevaluación en las seis (6) capacidades del desarrollo personal y organizacional, asistir a capacitaciones para generar planes de acción personales de mejora.	1. Asistir y completar capacitaciones en las seis (6) capacidades: manejo emocional, actitud positiva, buen trato, capacidad inspiradora, capacidad de aprendizaje y capacidad de dar feedback, para posteriormente diseñar un Plan de Acción de mejora.	Número de servidores/as recibiendo y completando satisfactoriamente capacitaciones referidas al menos a tres (3) capacidades de desarrollo personal y organizacional por sede/Número total de servidores/as por sede	Trimestral	30%	0		X				X		
			2. Autoevaluarse en las seis (6) capacidades antes mencionadas	N° de servidores que completan la Autoevaluación por sede/ total de servidores/as por sede	una vez	40%	0		X						
			3. Reconocimiento al servidor/a más destacado/a en innovación dentro del área	Número de servidores/as nominados/as por área/Número total de servidores/as en el área	Bimestral	30%	0		X					X	
			4. Reconocimiento al servidor/a más destacado/a en gestión del conocimiento (Autoaprendizaje y trabajo en equipo colaborativo) dentro del área	Número de servidores/as nominados/as por área/Número total de servidores/as en el área	Bimestral	30%	0		X					X	
			5. Reconocimiento al director/a más destacado en trato, inspiración, delegación y feedback brindado	Número de directores/as nominados/Número total de directores	Bimestral	50%	0			X				X	
			6. Acompañamiento a los Directores/as que necesitan un impulso mayor en su desarrollo y gestión mediante reuniones individuales de coaching	Número de reuniones de coaching individual con cada director/a que lo requiera	al requerirse	3	0								
			7. Publicar los cumpleaños de la semana de todos/as los/as servidores/as del MIDAGRI	Número de publicaciones de cumpleaños de servidores/as por semana	semanal	1	0		X		X			X	X
			8. Celebrar Fiestas Patrias, Navidad, Aniversario MIDAGRI, Día del Servidor Público, Día de la Madre, Día del Padre, Día de la Mujer y otras fechas importantes	Número de celebraciones de fechas importantes realizadas/Número de fechas importantes	cuando corresponda	80%	0								





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADORES	PERIODICIDAD	TOTAL DE META FISICA	COSTO ESTIMADO (S/)	CRONOGRAMA 2021 II SEMESTRE				
								A	S	O	N	D
Fomentar una cultura libre de hostigamiento en el MIDAGRI	4.a. Sensibilizar a los/as servidores/as en temas de hostigamiento sexual	1. Difundir protocolos, normativas, procedimientos y fechas de capacitaciones sobre el hostigamiento sexual	Número de difusiones al mes	Mensual	1	0	X	X	X	X	X	
		2. Realizar capacitaciones abiertas para todos/as los/as servidores/as para sensibilizar respecto a manifestaciones, conductas sancionables, mitos y estereotipos existentes referidos al hostigamiento sexual	Número de capacitaciones por trimestre	Trimestral	1	0		X				
	4.b. Erradicar el hostigamiento sexual de la entidad	3. Atención psicológica a la víctima por hostigamiento sexual	Documento con número de atenciones	cuando sea necesario	100%	0						
		4. Incorporar temas sobre el hostigamiento sexual en los procesos de inducción general de la entidad	Porcentaje de participantes a la inducción General que mencionan en la evaluación haber recibido información valiosa acerca del hostigamiento sexual	Mensual	90%	0	X	X	X	X	X	





Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

PERÚ

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADORES	PERIODICIDAD	TOTAL DE META FISICA	COSTO ESTIMADO (\$)	CRONOGRAMA 2021											
								II SEMESTRE											
								A	S	O	N	D							
Promover un óptimo clima organizacional en el MIDAGRI.	5. Contar con Ambientes Físicos (Presencial y Remoto) que permitan un trabajo eficiente, seguro productivo, seguro alternando con el entretenimiento	5 a. Realizar acciones que permitan un trabajo eficiente en oficina y en casa en términos de equipamiento, internet y tecnología	1. Capacitación en el uso de herramientas tecnológicas, tanto en el trabajo presencial como en el remoto	N° de servidores/as capacitados/as en uso de herramientas tecnológicas/ total de servidores/as del MIDAGRI	Trimestral	30%	0				X								
		5 b. Mantener ambientes de oficina y de casa limpios y ordenados, colocando documentos e implementos en los lugares adecuados	2. Taller de las 5 S's de la Calidad para incorporar la mejora continua en el lugar de trabajo, utilizando la estrategia de las 5 S's que se basa en: Seiri (clasificar), Seiton (ordenar), Seiso (limpiar), Seiketsu (estandarizar) y Shitsuke (disciplina)	Cantidad de servidores/as capacitados/as/Total de servidores/as del MIDAGRI	Trimestral	30%	0	X											
		5 c. Realizar el seguimiento de las actividades del Plan de Vigilancia y Control de la Salud frente al Covid-19 del MIDAGRI	3. Seguimiento y monitoreo para la implementación del Plan de Vigilancia y Control de la Salud frente al Covid-19	Cantidad de informes con reportes de nivel de cumplimiento de las actividades al 100% por trimestre	Trimestral	2	0				X								
		5 d Realizar el seguimiento de las actividades del Plan Anual de Bienestar Social 2021 del MIDAGRI	4. Seguimiento y monitoreo para la implementación del Plan Anual de Bienestar Social 2021	Cantidad de informes con reportes de nivel de cumplimiento de las actividades al 100% por trimestre	Trimestral	2	0					X							
		5 e. Realizar actividades y prácticas compartidas que potencien la integración y el sentido de pertenencia	5. Actividades físicas y/o deportivas virtuales	Número de actividades físicas/deportivas por semana	Semanal	1	0			X									
			6. Reuniones de integración como el Fin de Semana Familiar	Números de reuniones de integración virtuales por mes	Mensual	4	0				X								

