



PERÚ

Ministerio
de la Producción

PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2023

— PRODUCE —





PERÚ

Ministerio
de la Producción

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	FINALIDAD.....	4
III.	MARCO NORMATIVO.....	4
IV.	OBJETIVOS.....	5
4.1.	Objetivo General.....	5
4.2.	Objetivos Específicos.....	5
V.	ALCANCE.....	6
VI.	ARTICULACIÓN DEL PLAN.....	6
VII.	PLAN DE ACCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	6
VIII.	PRESUPUESTO.....	13
IX.	MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	13
X.	DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	14
10.1.	Cobertura Temática.....	14
10.2.	Resultados.....	15



PERÚ

Ministerio
de la Producción

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

I. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de la Producción¹ es competente en las materias de pesquería, acuicultura, industria, micro, pequeña, mediana y gran empresa, comercio interno, promoción, desarrollo de cooperativas y parques industriales; en el caso de estos últimos coordina con las demás entidades competentes de todos los niveles de gobierno, a fin de que el desarrollo de los mismos se realice de manera armónica y sistémica con los ecosistemas productivos industriales.

Por otro lado, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR² establece entre otros el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el cual comprende el proceso de Cultura y Clima Organizacional, siendo este uno de los aspectos de mayor importancia cuando se trata de gestionar el talento humano en una institución, pues constituye el capital más importante para fortalecer y optimizar el desarrollo en la gestión organizacional; ya que, para cumplir las competencias y funciones institucionales de manera eficiente y eficaz, se requiere que el personal que labora en los diferentes niveles organizacionales del Ministerio, se encuentre en un clima organizacional adecuado para realizar sus actividades y tareas.

En ese sentido, el Ministerio de la Producción, ha recopilado información³ a través de 687 encuestas (cuestionarios), habiendo determinado que el 83% de servidores/as, opinaron que el clima laboral en PRODUCE, es bueno/muy bueno, mientras que el 16.7% lo cataloga entre regular/aceptable y solo un 0.3% lo describe como deficiente/bajo.

En dicho contexto, se propone el presente plan en base a los resultados obtenidos de la aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional y por ser una herramienta de gestión que contribuye al desempeño de los objetivos institucionales, dirigiendo el clima

¹ Ejerce competencia de manera exclusiva en ordenamiento pesquero y acuícola, pesquería industrial, acuicultura de mediana y gran empresa, normalización industrial, y ordenamiento de productos fiscalizados. Asimismo, respecto de la innovación productiva y transferencia tecno lógica en el ámbito de sus competencias. Es competente de manera compartida con los gobiernos regionales y gobiernos locales, en materia de pesquería artesanal, acuicultura de micro y pequeña empresa, acuicultura de recursos limitados; promoción de la industria y comercio interno en el ámbito de su jurisdicción, micro y pequeña empresa y cooperativas.

² ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, mediante Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”, aprobada por Resolución N°238-2014-SERVIR-PE, establece que este Sistema está conformado por siete (7) subsistemas.

³ se han efectuado en función a la “Guía para el proceso de gestión de clima y cultura organizacional”, publicado en el año 2017, por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 250-2017-SERVIR-PE.



PERÚ

Ministerio
de la Producción

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

organizacional, donde las personas puedan desarrollar sus propias habilidades y competencias, haciendo frente a los factores que afecten su funcionalidad.

II. FINALIDAD

Desarrollar un instrumento de gestión que promueva un clima organizacional de todas las áreas del PRODUCE, fortalecida en sus capacidades, de manera eficiente, eficaz y efectiva.

III. MARCO NORMATIVO

- 3.1. Decreto Legislativo N° 1047, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, y sus modificatorias.
- 3.2. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- 3.3. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 3.4. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.5. Ley N° 29430, Ley que modifica a la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.6. Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo Nro. 1057 y otorga derechos laborales.
- 3.7. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con discapacidad.
- 3.8. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.9. Decreto Supremo N° 002-2017-PRODUCE, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, y su modificatoria.
- 3.10. Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de Servicios.
- 3.11. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.12. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 3.13. Resolución Ministerial N° 00152-2023-PRODUCE, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2026 del Ministerio de la Producción.
- 3.14. Resolución Ministerial N° 463-2022-PRODUCE, que aprueba el Plan Operativo Institucional 2023 (Ajustado al PIA).



- 3.15. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, que formalizó la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDRSH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- 3.16. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que resuelve la aprobación de la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

IV. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Promover un ambiente adecuado para el desarrollo del potencial de las/los servidores/as del Ministerio de la Producción.

4.2. Objetivos Específicos

- a) Reforzar el ambiente de trabajo dinamizando la seguridad y salud para impulsar la mejora continua de la institución.
- b) Fomentar acciones de motivación y sentido de pertenencia que promuevan la identidad, compromiso y desempeño de los/as servidores/as.
- c) Fortalecer la satisfacción de los/as servidores/as, frente a las acciones que se implementan en los procesos de la gestión de recursos humanos.
- d) Potencializar el crecimiento profesional de los/as servidores/as de la entidad, efectuando acciones de reconocimiento, motivación y trasmisión de información de interés.
- e) Fortalecer habilidades de motivación y apertura en los cargos directivos para incentivar a las personas a su cargo.
- f) Acentuar los valores, principios, deberes de los/as servidores/as de la entidad, orientando su comportamiento, hacia la ética e integridad en la gestión pública.



V. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en el presente Plan Anual de Clima Organizacional 2023, son de aplicación para todos/as los/as servidores/as que pertenecen a los órganos y unidades orgánicas de PRODUCE, indistintamente de su régimen laboral o contractual.

Gestión del Clima Organizacional

VI. ARTICULACIÓN DEL PLAN

Objetivos del Plan Anual de Clima Organizacional 2023	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL ⁴	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2023
<p>Objetivo General Promover un ambiente adecuado para el desarrollo del potencial de las/los servidores/as del Ministerio de la Producción.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reforzar el ambiente de trabajo dinamizando la seguridad y salud para impulsar la mejora continua de la institución. ✓ Fomentar acciones de motivación y sentido de pertenencia que promuevan la identidad, compromiso y desempeño de los/as servidores/as. ✓ Fortalecer la satisfacción de los/as servidores/as, frente a las acciones que se implementan en los procesos de la gestión de recursos humanos. ✓ Potencializar el crecimiento profesional de los/as servidores/as de la entidad, efectuando acciones de reconocimiento, motivación y transmisión de información de interés. ✓ Fortalecer habilidades de motivación y apertura en los cargos directivos para incentivar a las personas a su cargo. ✓ Acentuar los valores, principios, deberes de los/as servidores/as de la entidad, orientando su comportamiento, hacia la ética e integridad en la gestión pública. 	<p>OEI 12 Mejorar la gestión institucional del Ministerio de la Producción.</p>	<p>AEI.12.01 Procesos internos mejorados del Ministerio de la Producción.</p>	<p>Meta 47 AOI001086000 35: Gestión del Clima Organizacional</p>

VII. PLAN DE ACCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente Plan, está conformada por seis (6) dimensiones, que busca promover un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los/las servidores/as de la entidad

⁴ Resolución Ministerial N° 00152-2023-PRODUCE, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2026 del Ministerio de la Producción.



ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA

ASPECTO A INCIDIR	SUB DIMENSIÓN	ACCIONES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	PERIODICIDAD O MES DE EJECUCIÓN	INDICADOR	META DE EVALUACIÓN	RECURSOS S/	RESPONSABLE/ES DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES	
Ambiente	Seguridad de las instalaciones	Inspecciones en seguridad y salud en el trabajo	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Cantidad de inspecciones ejecutadas *100 / inspecciones programadas	70% de áreas de trabajo inspeccionadas según dependencias (meta propuesta = 70)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo	* Recursos establecidos en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	
	Seguridad para la realización del trabajo	Actualización de la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos - IPERC	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Cantidad de matrices IPERC actualizadas *100 / cantidad total de matrices IPERC	40% de matrices IPERC actualizadas (meta propuesta = 409)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo	* Recursos establecidos en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	
	Seguridad para la realización del trabajo	Entrega del reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y recomendaciones	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Cantidad de reglamentos internos de Seguridad y Salud en el Trabajo entregados *100 / cantidad total de servidores/as	100% de servidores/as con recepción de reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo	* Recursos establecidos en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	
	Existencia de estereotipos		Identificar percepciones sobre los estereotipos de género que predominan en el personal de la entidad	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de encuestas aplicadas *100 / número de encuestas programadas	100% de encuestas programadas (meta propuesta =1)	0	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de cultura y clima organizacional	-
			Charla por el día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de actividades programadas *100 / número de actividades programadas	100% de actividades programadas (meta propuesta =1)	0	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de cultura y clima organizacional	-
			Campaña comunicacional por el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	noviembre	Número de campañas ejecutadas *100 / número de campañas comunicacional programadas	100% de campañas programadas (meta propuesta =1)	1,500	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de cultura y clima organizacional	-
			Activación por el día Internacional de la Eliminación de la Violencia de Género	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	noviembre	Número de campaña ejecutada *100 / número de campaña	100% de activaciones programadas (meta propuesta =1)	3,000	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de cultura y clima organizacional	-



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

					comunicacional programada				
	Facilidades para equilibrar la vida laboral y familiar	Taller de planificación de tareas para el aprovechamiento máximo en lapsos determinados	Servidores/as de las dependencias	mayo	Número de talleres ejecutados *100 / número de talleres programados	100% de talleres programados (meta propuesta =1)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Capacitación	* Recursos establecidos en el Proceso de Capacitación
	Percepción sobre la realización del trabajo	Taller distribución equitativa de la carga laboral y liderazgo	Líderes, funcionarios/as de las dependencias	abril	Número de talleres ejecutados *100 / número de talleres programados	100% de talleres programados (meta propuesta =1)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Capacitación	* Recursos establecidos en el Proceso de Capacitación
Motivación y Sentido de pertenencia	Aporte individual en los objetivos	Difusión de los objetivos estratégicos institucionales vinculados por dependencias, a través del uso de Pop up (anuncio virtual) en las pantallas institucionales al momento de encender la PC.	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	semestral	Número de difusiones en Pop up (anuncio virtual) ejecutadas. *100 / total de difusiones en Pop up (anuncio virtual) programadas	100% de difusiones en Pop up (anuncio virtual) programados (meta propuesta =2)	0	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de cultura y clima organizacional en coordinación con Oficina General de Tecnologías de la información	-
	Compromiso con el trabajo y el equipo	Distribución de tarjetas motivacionales a través de los jefes inmediatos para fortalecer la motivación del/la trabajador/a, reconociendo su esfuerzo diario para impulsar las tareas encomendadas	Servidores/as de la entidad	mayo	Número de acciones ejecutadas *100 / número de acciones programadas	100% de acciones programadas (meta propuesta = 1)	2,000	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de cultura y clima organizacional	-
	Compromiso con la organización	Activación de evaluación donde se identifique el nivel de conocimiento de los objetivos estratégicos	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	semestral	Número de activaciones ejecutadas *100 / número de activaciones programadas	100% de activaciones programadas (meta propuesta = 1)	1,500	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de cultura y clima organizacional	-
	Orgullo	Campaña de los beneficios que le brinda la institución al público usuario	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de campañas ejecutadas *100 / número de campañas programadas	100% de campañas programadas (meta propuesta = 1)	1,000	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de cultura y clima organizacional	-
	Sentido de pertenencia	Concurso, completa la frase: "Estoy orgulloso/a de Produce por..."	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	julio	Número de concursos ejecutados *100 / número de concursos programados	100% de concursos programados (meta propuesta = 1)	1,000	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de cultura y clima organizacional	-



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

	Identificación con los propósitos institucionales	Campaña de fortalecimiento de la misión y visión institucional	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de campañas ejecutadas *100 / número de campañas programadas	100% de campañas programadas (meta propuesta = 1)	1,000	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de cultura y clima organizacional	-
Gestión del recurso humano	Capacitación	Realizar capacitaciones transversales establecidas en Plan de Desarrollo de Personas	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de capacitaciones ejecutadas *100 / número de capacitaciones programadas	70% de capacitaciones programadas (meta propuesta = 3)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Capacitación	* Recursos establecidos en el Proceso de Capacitación
		Convocar e informar oportunamente a los/as servidores/as sobre las capacitaciones disponibles (transversales)	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de convocatorias ejecutadas *100 / número de convocatorias programadas	100% de campañas programadas (meta propuesta = 2)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Capacitación	* Recursos establecidos en el Proceso de Capacitación
	Comunicación interna	Elaborar y gestionar un proyecto de directiva donde se establecen los lineamientos para gestionar el Proceso de Comunicación Interna	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Comunicación Interna	* Recursos establecidos en el Proceso de Comunicación Interna
	Inducción	Elaborar y compartir con los nuevos ingresos un video donde se muestren todas las sedes y órganos adscritos de la institución	Servidores/as y funcionarios/as que se incorporan a la entidad	mensual	Número de inducciones realizadas *100 / número de inducciones Programadas	50% de inducciones programadas (meta propuesta = 6)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Inducción	* Recursos establecidos en el Proceso de Inducción
	Cultura organizacional	Realizar el diagnóstico de la cultura organizacional en la institución	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	3,000	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Cultura y Clima Organizacional	-
		Cumplimiento de las acciones establecidas en el Plan de Cultura Organizacional	Servidores/as y funcionarios/as que se incorporan a la entidad	anual	Número de acciones realizadas en el Plan e Cultura Organizacional *100 / número de acciones propuestas	70% de acciones propuestas (meta Propuesta = 25)	0	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de cultura y clima organizacional	-



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Bienestar Social	charlas sobre EPS, SCTR, FOLA, accidentes personales, subsidios, afiliaciones a EsSalud, validación de descansos médicos u otros enarcados en el Proceso de Bienestar Social	Servidores/as y funcionarios/as que se incorporan a la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Bienestar Social	* Recursos establecidos en el Plan anual de Bienestar Social
Clima organizacional	Realizar la medición del clima organizacional en la institución	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de cultura y clima organizacional	-
Seguridad y salud en el trabajo	Campaña orden y limpieza	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo	* Recursos establecidos en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Reporte de actos y condiciones inseguras	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo	* Recursos establecidos en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Activación por el día mundial de la seguridad y salud en el trabajo	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo	* Recursos establecidos en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
Selección de personal	Informar sobre los plazos establecidos de las convocatorias en los procesos de selección de personal	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Selección	* Recursos establecidos en el Proceso de Selección
	Informar sobre la visualización de los resultados de ganadores en las convocatorias de selección - portal institucional	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Selección y Proceso de Comunicación Interna	* Recursos establecidos en el Proceso de Selección
Control y asistencia	Instauración y mantenimiento de marcadores biométricos de control de asistencia	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso Control de Asistencia	* Recursos establecidos en el Proceso Control de Asistencia



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Desarrollo Profesional	Igualdad de oportunidades	Informar las posiciones vacantes en concursos públicos	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	70% de acciones propuestas (meta propuesta = 18)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Selección	* Recursos establecidos en el Proceso de Selección
	Reconocimiento	Efectuar saludo de cumpleaños vía correo electrónico institucional	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de servidores/as saludados *100 / número total de servidores/as de la entidad	98% de servidores/as saludados por onomástico	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Comunicación Interna	* Recursos establecidos en el Proceso de Comunicación Interna
	Reconocimiento	Realizar la elección del servidor/a Civil del año	Servidores/as de la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Cultura y Clima Organizacional	-
	Motivación	Implementar un posit virtual en el escritorio de la PC, donde se le ponga una frase motivacional al servidor.	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Cultura y Clima Organizacional	-
	Atención y escucha	Charla sobre la importancia de la "escucha activa"	Servidores/as y funcionarios/as que se incorporan a la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	1,000	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Cultura y Clima Organizacional	-
	Flexibilidad	Informar sobre los beneficios de llevar un curso del PDP	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0*	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Capacitación	* Recursos establecidos en el Proceso de Capacitación
Dirección y Liderazgo	Apertura	Elaborar y proponer una Política del directivo PRODUCE	Funcionarios/as de la entidad	anual	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Cultura y Clima Organizacional	-
	Relaciones interpersonales - Habilidad para motivar	Gestionar reuniones de reconocimiento entre directivo y servidor/a	Servidores/as de la entidad	semestral	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Cultura y Clima Organizacional	-
	Trato a los servidores	Emitir flyers de sensibilización en temas de discriminación por edad, sexo, origen étnico, apariencia física u otros en los canales de la institución	Servidores/as de la entidad	semestral	Número de acciones realizadas *100 / número de acciones propuestas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 2)	0	Oficina General de Recursos Humanos - Proceso de Cultura y Clima Organizacional	-



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Ética e integridad pública	Valores	Activación sobre los valores descritos en el código de ética	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de capacitaciones ejecutadas *100 / número de capacitaciones programadas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0*	Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción - Oficina General de Recursos Humanos	* Recursos establecidos en el Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción
	Principios	Realización de charlas, talleres en el marco de la prevención y lucha contra la corrupción	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	semestral	Número de capacitaciones ejecutadas *100 / número de capacitaciones programadas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 2)	0*	Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción - Oficina General de Recursos Humanos	* Recursos establecidos en el Proceso de Capacitación - Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción
	Deberes	Activación sobre canales de disponibles para denuncias	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	anual	Número de capacitaciones ejecutadas *100 / número de capacitaciones programadas	100% de acciones propuestas (meta propuesta = 1)	0*	Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción - Oficina General de Recursos Humanos	* Recursos establecidos en la Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción
	Imparcialidad	Campaña comunicacional sobre imparcialidad política, económica en el desempeño de funciones	Servidores/as y funcionarios/as de la entidad	trimestral	Número de capacitaciones ejecutadas *100 / número de capacitaciones programadas	50% de campañas programadas (meta programada = 4)	0	Oficina de Prevención y Lucha contra la Corrupción - Oficina General de Recursos Humanos	-



PERÚ

Ministerio
de la Producción

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

VIII. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan de Acción de Clima Organizacional 2023, se han previsto los recursos humanos, materiales y económicos necesarios, considerados en el presupuesto institucional del Ministerio de la Producción, conforme al Plan Operativo Institucional 2023 del Ministerio de la Producción (Actividad Operativa: Clima y Cultura Organizacional)⁵, el Presupuesto Total del Plan de Acción de Clima Organizacional 2023, asciende a: S/ 15,000 Soles, comprendida en la Meta Financiera 047; dicho Plan, no demandará recursos adicionales.

IX. MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Oficina General de Recursos Humanos (OGRH), a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, realizará el monitoreo, seguimiento, evaluación y cumplimiento de las acciones planteadas en el Plan Anual de Clima Organizacional 2023 y reportará trimestralmente a la OGRH.

⁵ Resolución Ministerial N° 463-2022-PRODUCE, que aprueba el Plan Operativo Institucional 2023 (Ajustado al PIA).



PERÚ

Ministerio
de la Producción

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

ANEXO 1

X. DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

10.1. Cobertura Temática

El instrumento empleado para la valoración del clima laboral en la entidad, estuvo compuesto por seis (06) dimensiones:

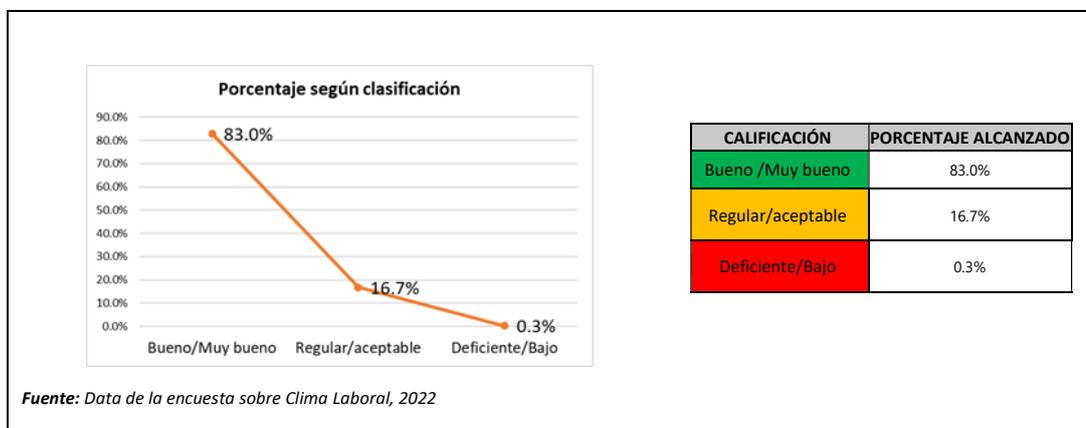
- **Ambiente:** Percepción acerca de la seguridad de las instalaciones y en la realización del trabajo, entorno de trabajo, trato entre servidores/as, la existencia de estereotipos, prejuicios o discriminación, facilidades para equilibrar la vida laboral y familiar.
- **Motivación y sentido de pertenencia:** Percepción acerca del trabajo en equipo, aporte individual y grupal a los objetivos de la organización, orgullo y compromiso con el trabajo, equipo, organización e identificación con la visión, misión y valores de la organización.
- **Gestión del recurso humano:** Percepción de los miembros de la entidad sobre la gestión de recursos humanos en función a procesos como selección, inducción, capacitación, bienestar, comunicación, cultura, clima organizacional, entre otros.
- **Desarrollo profesional:** Percepción acerca de autonomía, las posibilidades de capacitación, igualdad de oportunidades, crecimiento en la organización, reconocimiento, motivación, flexibilidad y apoyo para la ejecución de funciones.
- **Dirección y liderazgo:** Percepción acerca de las habilidades de los jefes de área para planificar, organizar, dirigir, comunicar, motivar, integrar, obtener resultados, comportamiento ético, toma de decisiones, relaciones interpersonales, apertura y trato con los/as servidores/as.
- **Ética e integridad:** Percepción en el marco de valores, principios y deberes establecidos en el Código de Ética de la Función Pública y otros instrumentos de integridad pública, en el contexto del desempeño de las funciones o actividades de los/as servidores/as.

10.2. Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que la institución cuenta con un clima laboral calificado entre bueno/muy bueno; lo cual, indica que la mayor parte de los/as servidores/as se sienten comprometidos, motivados, valorados dentro de su equipo de trabajo y con sentido de pertenencia; permitiendo desarrollar sus labores en un entorno saludable, donde se promueve la seguridad, la salud y el bienestar. En la imagen se muestra la puntuación alcanzada:



Asimismo, se pudo determinar que el 83% de servidores/as, opinan que el clima laboral tiene un nivel bueno/muy bueno, mientras que el 16.7% lo cataloga entre regular/aceptable y solo un 0.3% lo describe como deficiente/bajo. En el cuadro se puede apreciar las puntuaciones obtenidas de acuerdo al nivel de clasificación:



Por otro lado, de las seis (06) dimensiones evaluadas se precisa que:



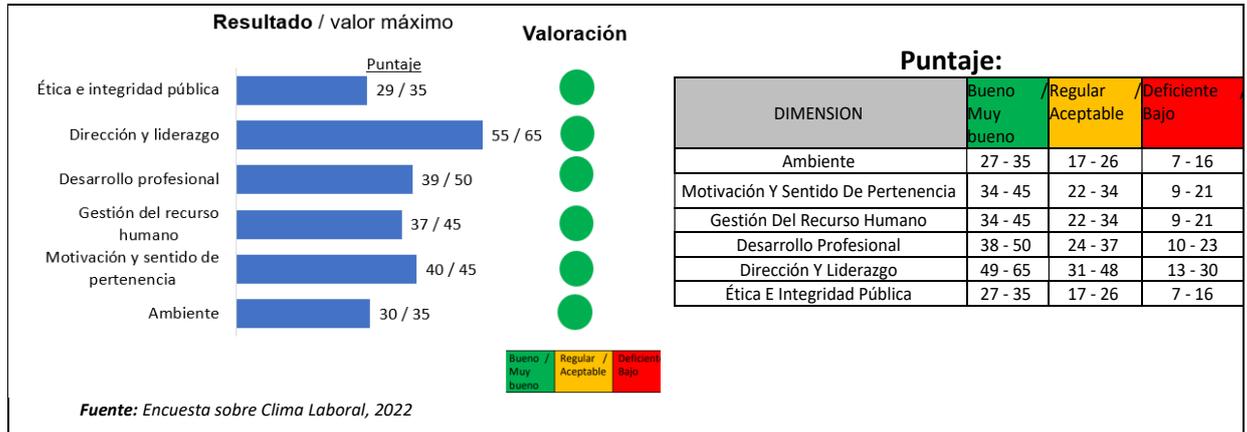
- **Ambiente:** Alcanzó una calificación 30 de 35 puntos en total, valorada dentro de la calificación buena/muy buena; es decir, los/as servidores/as tienen una percepción adecuada respecto a la seguridad de las instalaciones, existe un buen entorno de trabajo y apropiado trato entre servidores/as.
- **Sentido de pertenencia:** Logró una valoración 40 de 45 puntos, considerada como una calificación buena/muy buena; indicando con ello, que existe una adecuada percepción acerca del trabajo en equipo, la presencia de orgullo y compromiso con el trabajo.
- **Gestión del recurso humano:** Obtuvo una valoración 37 de 45 puntos, que la coloca en la calificación buena/muy buena; lo cual, indica que existe una buena percepción respecto a la gestión de los recursos humanos en fusión a sus procesos; sin embargo, cabe destacar que, a pesar que la puntuación general es muy buena, existen dos dependencias que la calificaron entre regular/aceptable.
- **Desarrollo profesional:** Alcanzó 39 de 50 puntos, ubicándola en una calificación buena/muy buena; lo cual indicaría, que existe una adecuada percepción sobre la existencia de autonomía para el desarrollo de las funciones, que la entidad brinda posibilidades de capacitación, reconocimiento, entre otras. Sin embargo, existen 11 dependencias, que la calificaron entre regular/aceptable, cuyo aspecto menos puntuado fue, el apoyo que se requiere del jefe inmediato, como la de los compañeros en la ejecución de las funciones.
- **Dirección y liderazgo:** Logró 55 de 65 puntos, que corresponde a una puntuación buena/muy buena; es decir, se entiende que existe una buena percepción sobre las habilidades de los jefes para planificar, organizar, comunicar y otros aspectos importantes que se requieren para dirigir adecuadamente a los equipos de trabajo.
- **Ética e integridad:** Obtuvo 29 de 35 puntos, que corresponde a una calificación buena/muy buena, lo cual indica, que los miembros de esta institución, se rigen en base a valores, principios y deberes establecidos en el código de ética de la función pública. Sin embargo, a pesar que la puntuación general comprende a una valoración



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

muy buena, existen dos dependencias que consideraron la puntuación regular/aceptable.

A continuación, se muestra el cuadro con los puntajes alcanzados en las seis (06) dimensiones evaluadas en la encuesta del clima organizacional:



Los resultados obtenidos de la evaluación del clima organizacional, ha permitido identificar las fortalezas, así como también las oportunidades de mejora en la institución, brindándonos el soporte para proponer estrategias orientadas a propiciar un ambiente de trabajo agradable, posibilitando el desarrollo de las competencias, aptitudes y potencial de los/las servidores/as de la entidad.

Por ello, las actividades propuestas, están en función a los factores o dimensiones que se concertaron en la encuesta de clima organizacional, las mismas que buscan abordar las necesidades identificadas y mantener las fortalezas, para contribuir a un ambiente laboral agradable, posibilitar la motivación y satisfacción de los/as servidores/as, ya que está demostrado, que tener altos niveles de bienestar en el trabajo, genera la existencia de más posibilidades del trabajo en equipo, en cuyo contexto cada persona es consciente de su compromiso con la institución, existiendo comunicación fluida, cooperación entre dependencias y buenas relaciones interpersonales, implicando una institución próspera.