



Resolución Directoral

N° 166-2023-MTC/21

Lima, 25 JUL. 2023

VISTOS:

El Informe N° 131-2023-MTC/21.ORH de la Oficina de Recursos Humanos; y el Informe N° 335-2023-MTC/21.OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del Programa denominado Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 029-2006-MTC, se dispuso la fusión por absorción del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Departamental -PROVIAS DEPARTAMENTAL y el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Rural - PROVIAS RURAL, correspondiéndole a este último la calidad de entidad incorporante, resultando de dicha fusión la Unidad Ejecutora denominada Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO;

Que, a través de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 098-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la calificación y relación de los Programas y Proyectos Especiales del Poder Ejecutivo, se actualiza la calificación; entre otros, del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado — PROVIAS DESCENTRALIZADO, calificándolo desde el punto de vista organizacional, como un programa, bajo dependencia del Ministerio de Transportes y Comunicaciones;

Que, el Manual de Operaciones del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado – PROVIAS DESCENTRALIZADO, aprobado por Resolución Ministerial N° 897-2021-MTC/01.02, de fecha de publicación 18 de setiembre de 2021, establece que PROVIAS DESCENTRALIZADO, es un programa con autonomía técnica administrativa y financiera, que tiene a su cargo actividades de preparación, gestión, administración, y de ser el caso la ejecución de proyectos y programas de inversión para el incremento de la dotación de infraestructura y la mejora de la transitabilidad de la infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural, así como el fortalecimiento de



capacidades institucionales para la gestión descentralizada del transporte departamental y vecinal o rural; dependiendo del Ministerio de Transportes y Comunicaciones;

Que, conforme lo establece el artículo 9 del referido Manual de Operaciones, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, es la unidad de asesoramiento, responsable de gestionar los procesos relacionados con los sistemas administrativos de planeamiento estratégico, presupuesto público, programación multianual y gestión de inversiones y modernización de la gestión pública; así como de la administración de la información estadística de Provias Descentralizado;



Que, en el literal b) del artículo 22 del Manual de Operaciones se asigna a la Oficina de Recursos Humanos la función de proponer o actualizar los instrumentos de gestión y las normas internas, correspondientes al sistema administrativo de gestión de recursos humanos;



Que con Resolución Directoral N° 0296-2019-MTIC/21, de fecha 26 de agosto de 2019, aprobó el Reglamento interno de los Servidores Civiles (RISC) de PROVIAS DESCENTRALIZADO, el cual en su artículo 60ª establece que el mantenimiento de la armonía en el centro de trabajo es competencia de todos los servidores civiles del PVD y se basa en el mutuo respeto, el reconocimiento de los derechos y Plan de Bienestar del PVD será elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y el cumplimiento de las propias obligaciones;



Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, de fecha 12 de noviembre de 2014, la Austeridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aprobó la Directiva N° 002-2014- SERVIR/GDSRH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", la cual señala en el literal c) del numeral ii) del punto 6.1.7. del artículo 6, que las relaciones establecidas entre la Entidad y sus servidores se encuentra el proceso de Clima Organizacional, el cual está orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, se aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el mismo que contiene las orientaciones generales y específicas así como los aspectos sobre la progresividad de su implementación, que las entidades deben tener en cuenta para gestionar su proceso de cultura y clima organizacional;





Resolución Directoral

Que, con el Informe N° 131-2023-MTC/21.ORH, la Oficina de Recursos Humanos remite a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto el Plan de Acción de clima Organizacional 2023 de PROVIAS DESCENTRALIZADO, solicitando su opinión, manifestando que la gestión del clima organizacional es parte de los procesos del subsistema administrativo de gestión de recursos, por lo que, su despliegue es importante como parte de la gestión de recursos humanos de la Entidad; siendo así el Plan de Acción de Clima Organizacional recoge acciones enfocadas en mejorar la percepción y satisfacción de los servidores/as de la Entidad, con el fin de mejorar la calidad de vida dentro de la organización por lo que el despliegue del Plan de Acción de Clima Organizacional, dará como resultado mantener o aumentar el índice de satisfacción laboral, así como los índices de las dimensiones que subyacen este indicador;

Que, mediante el Informe N° 335-2023-MTC/21.OPP, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, señala que dentro de los aspectos más resaltantes del Clima Organizacional se encuentra: Diagnóstico, es producto de la aplicación del cuestionario de Clima laboral CL- SPC de Sonia Palma y Carrillo, con 55 preguntas distribuidas en 05 dimensiones, Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales, aplicado al 77% de los/las servidores/as a nivel nacional, con un índice de satisfacción laboral de 172 considerado como medio, así como, identifica a la autorrealización con el menor puntaje; Alcance, comprende los/las servidores/as civiles de PVD; Objetivos, estos son estructurados en base a las dimensiones y sus resultados, fortaleciendo aquellos con puntajes bajos y manteniendo los resultados altos, de tal forma que, en su conjunto contribuyan a incrementar la motivación y el compromiso de los/las servidores/as de PVD; Acciones propuestas, estas son estructuradas de acuerdo al formato establecido en la Guía, tales como: i) Dimensión a incidir, ii) Acción Propuesta, iii) Periodicidad, iv) Indicador, v) Meta y vi) Recursos requeridos y Evaluación, la cual se realizará semestral y anual para medir los resultados del Plan, por lo cual ha emitido opinión favorable a la propuesta de "Plan de Acción de Clima Organizacional 2023 del Programa denominado Provias Descentralizado;

Que, la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Informe N° 561-2023-MTC/21.OAJ, estando al sustento efectuado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Recursos Humanos, señala que resulta procedente aprobar el proyecto remitido denominado "Plan de Acción de Clima Organizacional 2023 de PROVIAS DESCENTRALIZADO";

Con el visto bueno de la Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Asesoría Jurídica, cada una en el ámbito de su competencia;





De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 029-2006-MTC, y la atribución conferida por el Artículo 7 y el literal n) del artículo 8 del Manual de Operaciones del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado-PROVIAS DESCENTRALIZADO, aprobado por la Resolución Ministerial N° 897-2021-MTC/01.02;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el "Plan de Acción de Clima Organizacional 2023 del Programa denominado Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado – PROVIAS DESCENTRALIZADO", el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Oficina de Recursos Humanos, la implementación del "Plan de Acción de Clima Organizacional 2023 del Programa denominado Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado – PROVIAS DESCENTRALIZADO", aprobado en el artículo precedente, así como la supervisión de su cumplimiento.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de Provias Descentralizado (www.proviasdes.gob.pe).

Artículo 4.- Notificar la presente resolución a la Oficina de Recursos Humanos, para su conocimiento y fines correspondientes.

Regístrese y comuníquese.

Ing. ALEXIS CARRANZA KAUXS
Director Ejecutivo
PROVIAS DESCENTRALIZADO





Elaborado por:
 Oficina de Recursos Humanos

Aprobado por:

PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Etapa	Responsable	Visto Bueno y sello:
Propuesto por:		
Cargo:	Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos	
Fecha:		
Revisado por:		
Cargo:	Jefe/a de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	
Fecha:		



PERÚ

Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones

Viceministerio
de Transportes

Provias
Descentralizado

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

1. INTRODUCCIÓN

El Programa denominado Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado en adelante Provias Descentralizado, es una Unidad Ejecutora del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, que tiene a su cargo actividades de preparación, gestión, administración, y de ser el caso la ejecución de proyectos y programas de infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural en sus distintos modos; así como el desarrollo y fortalecimiento de capacidades institucionales para la gestión descentralizada del transporte departamental y vecinal o rural.

Para tal efecto, Provias Descentralizado considera que el **talento humano** constituye el capital más importante para fortalecer y optimizar el desarrollo de su gestión institucional, así como para el logro de sus objetivos y metas organizacionales. Por tanto, el promover la mejora continua del **clima organizacional** entre sus servidores/as, constituye un importante factor estratégico de gestión.

Considerando que, un factor clave en las organizaciones para su cumplimiento de objetivos estratégicos, es su capacidad para contar con equipos de trabajo altamente calificados y comprometidos, la gestión del clima laboral se vuelve un aspecto básico y fundamental a realizar dentro de la entidad.

En este sentido, se realizó un diagnóstico sobre la satisfacción laboral de los/las servidores/as de Provias Descentralizado, a través de la aplicación de la Encuesta de Clima laboral Cuestionario CL – SPC de Sonia Palma y Carrillo en la Sede Central y sus unidades desconcentradas, con el fin de conocer los aspectos que impactan y motivan a los/las servidores/as de PVD, para crear un Plan de Acción de Clima Organizacional específico para la entidad y que incida en su clima laboral.

Los resultados obtenidos permitieron incorporar recomendaciones en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Comunicación Interna, de igual forma tener reuniones con autoridades para dar a conocer la problemática, hallar alternativas de mejora y establecer un equipo multidisciplinario para que trabaje las acciones de clima laboral en conjunto con la Oficina de Recursos Humanos.

2. BASE NORMATIVA

- Ley 30057, Ley del servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 029-2006-MTC, a través del cual se crea el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado – PROVIAS DESCENTRALIZADO
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N. ° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Resolución Ministerial N ° 723-2015-MTC/01.02, que define al Proyecto Especial de



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

Infraestructura de Transporte Descentralizado como entidad Tipo B para efectos exclusivos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE que aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional.
- Mediante la Resolución Ministerial N° 897-2021-MTC/01.02 del 15 de septiembre del 2021, se aprueba el Manual de Operaciones (MO) del Programa denominado Proyecto Especial de Infraestructura de Transportes Descentralizado – PROVIAS DESCENTRALIZADO.
- Resolución Directoral N° 168-2021-MTC/21, que aprueba la Directiva N° 05- 2021-MTC/21 "Lineamientos para el uso y la difusión del lenguaje inclusivo en Provias Descentralizado".

3. DEFINICIONES

Aliado estratégico: Es un/a servidor/a que por sus rasgos de personalidad y/o competencias laborales puede convertirse en un agente de cambio y/o promotor/a de las estrategias de intervención que plantea en el plan de acción de clima laboral.

Clima organizacional o laboral: Es la percepción colectiva de satisfacción de los/las servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo. La gestión del clima laboral comprende el compromiso de la Alta Dirección, la medición y análisis, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.

Encuesta de clima laboral: Es una herramienta de gestión estratégica que cumple un papel importante en el éxito de la organización. Finalmente, es a partir de ahí que la organización realiza un análisis del compromiso y satisfacción de los/las empleados/as, para poder elaborar y llevar a cabo el plan de acción.

Factor: Una variable independiente cuyas modificaciones en su valor impactan directamente en la variable dependiente.

Ítem: Es una unidad de medida, que consiste en un reactivo, afirmación, pregunta, proposición cuyo objetivo es obtener una conducta o respuesta observable y claramente interpretable. Los ítems conforman los factores de evaluación en una encuesta o medición.

Jefe/a inmediato/a: Es el/la director/a ejecutivo/a, jefe/a o gerente/a de la unidad funcional que presta servicios el/la servidor/a.

Nivel de Satisfacción: Es el estado emocional positivo y placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de los/las servidores/as.



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

Organización: Una organización es una estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo particular.

Servidor/a: Es la persona que mantiene un vínculo laboral con Provias Descentralizado a través de los Regímenes Laborales de los Decretos Legislativos N° 728 y N° 1057.

4. DIAGNÓSTICO

Para realizar un diagnóstico objetivo sobre la satisfacción laboral de los servidores de Provias Descentralizado, se aplicó el Cuestionario de Clima Laboral CL – SPC de Sonia Palma y Carrillo, a los/las trabajadores/as con contrato CAP, CAS y practicantes, fue enviado de forma virtual, por medio de un formulario de encuesta de Google. Las fechas de aplicación fueron del 3 al 12 de mayo.

De acuerdo a ello, la encuesta tuvo las siguientes características:

- Tuvo una estructura de 55 preguntas: de las cuales 54 son preguntas cerradas y 1 pregunta abierta.
- Tres secciones: la primera, es de variables demográficos y datos generales correspondientes a 4 preguntas; la segunda, contiene dimensiones de la encuesta, representada en 50 preguntas y la tercera, tiene 1 pregunta abierta de opinión.
- Así mismo, la escala de respuestas es de 5 posibilidades de respuesta.
- La encuesta posee 5 dimensiones que se encuentran representadas en las 50 preguntas:

Dimensiones	Concepto
Autorrealización	Está orientada a conocer la percepción de las oportunidades de desarrollo que se dan dentro de la entidad.
Involucramiento laboral	Se refleja en el compromiso de los colaboradores con sus labores, equipos de trabajo y la entidad en general.
Supervisión	Está enfocada en la percepción del liderazgo que se ejerce dentro de los equipos de trabajo.
Comunicación	Referida a la percepción sobre la comunicación interna que se desarrolla dentro de la entidad, entendida en formas de comunicación entre personas y canales de comunicación.



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

Condiciones laborales	Reflejada en la percepción de las condiciones laborales que se dan en la entidad como carga laboral, remuneraciones y autonomía.
------------------------------	--

- Cada ítem de la encuesta hace referencia a una dimensión, de acuerdo a la siguiente distribución:

Dimensiones	N° de ítem
Autorrealización	1
	6
	11
	16
	21
	26
	31
	36
	41
	46
Involucramiento laboral	2
	7
	12
	17
	22
	27
	32
	37
	42
	47
Supervisión	3
	8
	13
	18
	23
	28
	33
	38
	43
	48



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

Comunicación	4
	9
	14
	19
	24
	29
	34
	39
	44
	49
Condiciones laborales	5
	10
	15
	20
	25
	30
	35
	40
	45
50	

- La escala de resultados del índice de satisfacción es la siguiente:

NIVELES	ÍNDICE GENERAL	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN LABORAL
BAJO	50 - 116	20% - 46%
MEDIO	117 - 183	47% - 73%
ALTO	184 - 250	74% - 100%

4.1. Los resultados de la Encuesta de Clima laboral fueron los siguientes:

- Tuvo una participación del 77% de servidores a nivel nacional
- El índice general de satisfacción laboral de los servidores de Provias Descentralizado fue de 172, que corresponde a una satisfacción laboral media dentro de la Entidad
- Autorrealización fue la dimensión evaluada con menor puntaje: 32, haciendo referencia a un nivel medio de satisfacción laboral, y la mejor evaluada fue involucramiento laboral con un índice de 37 puntos que refiere un nivel de satisfacción laboral alto.
- Las dimensiones de supervisión, comunicación y condiciones laborales tuvieron las siguientes puntuaciones respectivamente: 35, 35 y 34, haciendo referencia a un nivel medio de satisfacción laboral
- De acuerdo a los grupos de edad el índice de satisfacción laboral fue el siguiente:



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

- De 18 a 30 años: 187, haciendo referencia a un nivel alto
- De 31 a 40 años: 166, referente a un nivel medio
- De 41 a 50 años: 168, referente a un nivel medio
- De 51 a 60 años: 171, referente a un nivel medio
- Más de 60 años: 179, referente a un nivel medio

Mostrando un mayor nivel de satisfacción, los servidores que se encuentran en el rango de edad de 18 a 30 años, por el contrario, los servidores que se encuentran entre 31 y 40 años, muestran menores niveles de satisfacción

- De acuerdo al tipo de contrato que tienen los servidores, el índice de satisfacción laboral es el siguiente:
 - Practicante: 188 haciendo referencia a un nivel alto.
 - CAP: 173, referente a un nivel medio
 - CAS: 170, referente a un nivel medio

Se evidencia que, los practicantes tienen un mayor nivel de satisfacción laboral, frente a los servidores con contrato CAS que mostraron niveles más bajos.

- Según la antigüedad que los servidores tienen en la entidad, el índice de satisfacción laboral es el siguiente:
 - Menos de 3 meses: 201 representa un nivel alto
 - De 3 meses a 11 meses: 184 representa un nivel alto
 - De 1 año a 3 años: 163, representa un nivel medio
 - Más de 3 años: 170, representa un nivel medio

Mostrando que, los servidores que tienen menos de un año en la entidad, muestran un nivel de satisfacción laboral mayor, que los que tienen más tiempo en la entidad.

- De acuerdo al área que pertenece cada servidor, el índice de satisfacción laboral fue el siguiente:

UNIDAD DE ORGANIZACIÓN	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN LABORAL
DIRECCIÓN EJECUTIVA	66%
	MEDIO
SECRETARÍA TÉCNICA	68%
	MEDIO
G. DE ESTUDIOS	62%
	MEDIO
G. DE FORTALECIMIENTO Y GESTIÓN VIAL DESCENTRALIZADA	61%
	MEDIO
G. DE INTERVENCIONES ESPECIALES	73%
	MEDIO

**PERÚ****Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones****Viceministerio
de Transportes****Proviás
Descentralizado**

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

G. DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO	70%
	MEDIO
G. DE OBRAS	65%
	MEDIO
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	70%
	MEDIO
OF. ASESORÍA JURÍDICA	84%
	ALTO
OF. ADMINISTRACIÓN	65%
	MEDIO
OF. RECURSOS HUMANOS	67%
	MEDIO
OF. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	72%
	MEDIO
OF. PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	72%
	MEDIO
UNIDAD ZONAL AMAZONAS	76%
	ALTO
UNIDAD ZONAL ANCASH	66%
	MEDIO
UNIDAD ZONAL APURIMAC	73%
	MEDIO
UNIDAD ZONAL AREQUIPA	61%
	MEDIO
UNIDAD ZONAL AYACUCHO	67%
	MEDIO
UNIDAD ZONAL CAJAMARCA	68%
	MEDIO
UNIDAD ZONAL CUSCO	61%
	MEDIO
UNIDAD ZONAL HUANCVELICA	71%
	MEDIO
UNIDAD ZONAL HUANUCO	67%
	MEDIO
UNIDAD ZONAL ICA	78%
	ALTO
UNIDAD ZONAL JUNIN	74%
	ALTO
UNIDAD ZONAL LA LIBERTAD	69%
	MEDIO
UNIDAD ZONAL LORETO	60%
	MEDIO

**PERÚ****Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones****Viceministerio
de Transportes****Provías
Descentralizado**

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

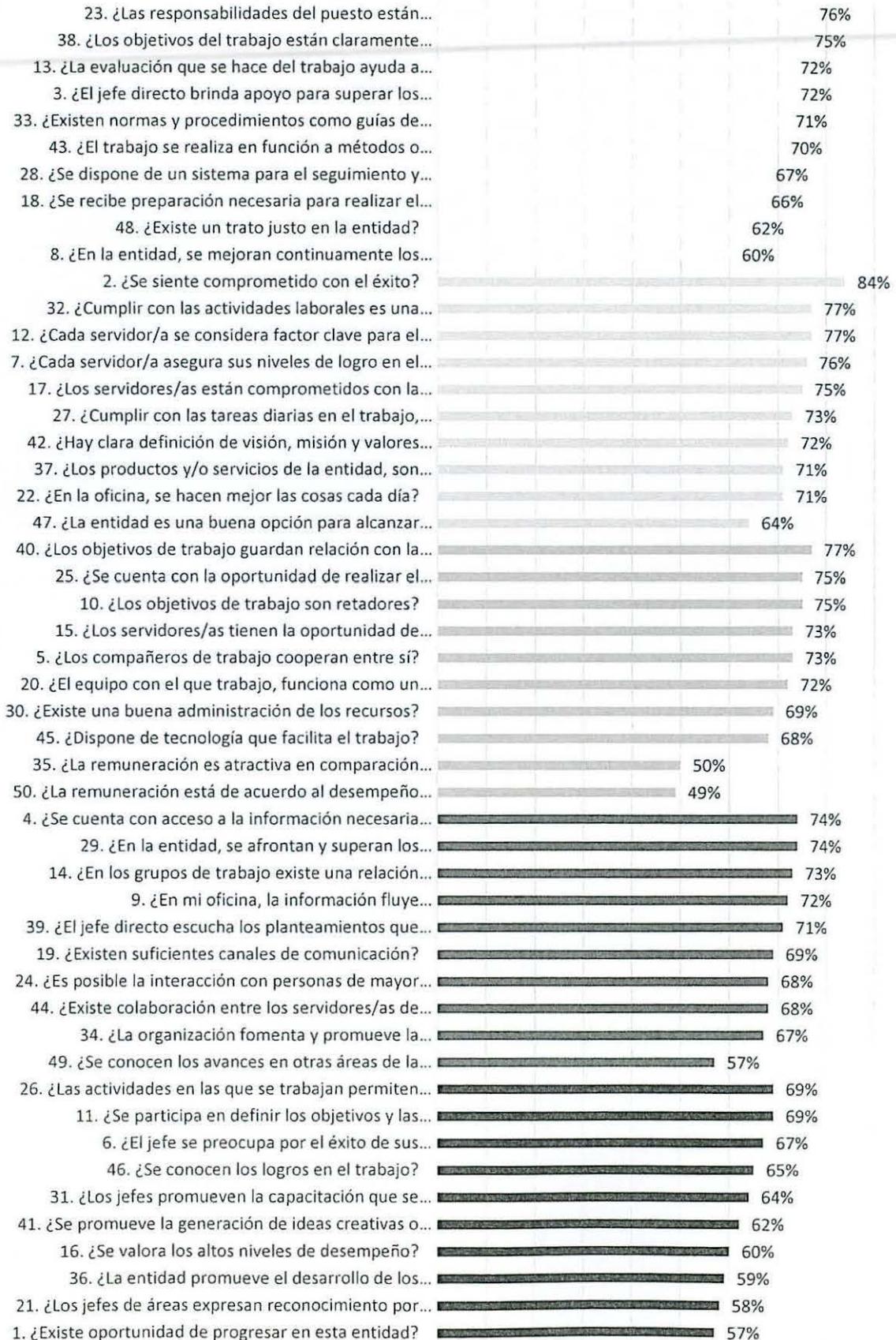
UNIDAD ZONAL MADRE DE DIOS	85%
	ALTO
UNIDAD ZONAL PASCO	79%
	ALTO
UNIDAD ZONAL PIURA Y TUMBES	49%
	MEDIO
UNIDAD ZONAL PUNO	76%
	ALTO
UNIDAD ZONAL SAN MARTIN	81%
	ALTO
UNIDAD ZONAL TACNA MOQUEGUA	72%
	MEDIO
UNIDAD ZONAL UCAYALI	70%
	MEDIO

- Según los ítems presentados, el índice de satisfacción laboral fue la siguiente:



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

PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN LABORAL



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%



PERÚ

Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones

Viceministerio
de Transportes

Provias
Descentralizado

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

5. CONCLUSIÓN:

- 5.1. La medición de clima organizacional o laboral es parte de los procesos del subsistema administrativo de gestión de recursos, por lo que, su implementación es importante como parte de la gestión de recursos humanos de una Entidad.
- 5.2. Los/las servidores/as de PVD muestran un alto grado de involucramiento laboral, sintiendo orgullo por pertenecer a la organización.
- 5.3. Los/las servidores/as de PVD requieren que se realicen actividades de camaradería y de integración entre las distintas unidades de la organización.
- 5.4. Es necesaria la capacitación y desarrollo de habilidades blandas en los líderes de las unidades de la organización.
- 5.5. Se requiere realizar un taller de trabajo en equipo para cada unidad de la organización de manera presencial.
- 5.6. Se requiere mejorar la comunicación entre las distintas Unidades de la Organización, para dar a conocer los objetivos estratégicos y el aporte de cada una de estas Unidades para el cumplimiento de los mismos.
- 5.7. Se necesita implementar un programa de reconocimiento, para cada área de la Entidad, en donde se felicite y valore el cumplimiento de objetivos.
- 5.8. Es necesario trabajar en el salario emocional de los/as servidores/as, gestionando nuevos convenios educativos, recreativos y médicos, creando el programa de salud mental, así como, mejorando las instalaciones de la Entidad.

6. ALCANCE:

El presente plan de acción de clima organizacional tiene como alcance a todos/as los/las servidores/as de las unidades de organización de Provias Descentralizado, indistintamente del régimen laboral que tengan.

7. OBJETIVOS:

7.1. Objetivo General:

- Proveer a Provias Descentralizado de las herramientas para crear un ambiente laboral idóneo, en donde se eleven los índices de satisfacción de las dimensiones de Autorrealización y Condiciones Laborales, a su vez, mantener el índice de satisfacción de las dimensiones de Involucramiento laboral, Supervisión y Comunicación

7.2. Objetivos específicos:



PERÚ

Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones

Viceministerio
de Transportes

Provias
Descentralizado

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

1. Implementar un Programa de Reconocimiento transversal a toda la Entidad, para aumentar el nivel de satisfacción de los/las servidores/as por lo logros alcanzados.
2. Implementar un proceso participativo de involucramiento de los/las servidores/as que se incorporan en la entidad, así como, de aquellos/as con más años de antigüedad, para alentar su compromiso con la mejora continua en la organización.
3. Implementar actividades de formación laboral en los mandos de dirección para guiar, dirigir y motivar a los/las servidores/as en el logro y valoración de los objetivos de la organización y su interacción con la toma de decisiones.
4. Desarrollar acciones comunicacionales, orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales por los/las servidores/as de la organización, que permitan superar las barreras y limitantes, tanto individuales, como colectivas.
5. Ofrecer a los servidores un programa de beneficios como parte del salario emocional, para que se sientan comprometidos y motivados con pertenecer a PVD, así impactar en la dimensión de Condiciones Laborales.

8. ENFOQUE:

Las acciones propuestas están enmarcadas dentro de una estrategia integral de promoción del bienestar y satisfacción de los/as servidores/as, teniendo en cuenta, que ellos/as tienen un rol importante en el logro de los objetivos de Provias Descentralizado.

9. ACCIONES PROPUESTAS:

Se propone un esquema de trabajo que contempla los siguientes elementos:

- **Aspectos o dimensiones en los cuales incidir:**

Recoge aquellas dimensiones que componen la Encuesta de Clima Laboral aplicada.

- **Acciones propuestas:**

Se describen las actividades planificadas para abordar la problemática encontrada y los aspectos identificados como prioritarios en el párrafo precedente.

- **Periodicidad:**

Se establece la frecuencia y plazos para desarrollar las acciones propuestas.

- **Indicadores asociados y metas vinculadas:**

Para monitorear y controlar el avance de las acciones propuestas en el plan se plantea un cuadro de indicadores que permitirán obtener información oportuna a lo largo del despliegue de cada una de las actividades.

El medir la ejecución del plan de acción a través de indicadores permitirá conocer y controlar de manera oportuna el nivel de avance. Además, dará respuesta a las siguientes preguntas: ¿Cuáles están funcionando? ¿Cuáles no? ¿Puedes hacer algo



PERÚ

Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones

Viceministerio
de Transportes

Provis
Descentralizado

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

al respecto? ¿Qué herramientas están al alcance para fomentar un mejor clima? ¿Se deben replantear los indicadores?

- **Presupuesto requerido:**

Para el desarrollo de las acciones contempladas en el Plan de Acción se proponen actividades que no requieren presupuesto y otras que impliquen recursos de la Oficina de Recursos Humanos, sin que ello signifique el desembolso de fondos significativos.



PERÚ

Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Viceministerio de Transportes

Provias Descentralizado

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

PLAN DE ACCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2023 DE PROVÍAS DESCENTRALIZADO

DIMENSION A INCIDIR	ACCIÓN PROPUESTA	PERIODICIDAD	INDICADOR	META	RECURSOS REQUERIDOS
AUTORREALIZACIÓN	Desarrollar un Programa de Reconocimiento "El Servidor PVD", de acuerdo al cumplimiento de objetivos, por gerencias y jefaturas.	Trimestral	% de servidores/as reconocidos/as por Unidad de la Organización.	50% de los/las servidores/as de PVD reconocidos	Comunicados internos por parte de Secretaría Técnica y la ORH. Utilización de la sala SUM
	Realizar el reconocimiento de logros por unidades de organización	Mensual	% de reconocimiento de unidades de organización.	1 unidad de organización por mes	Campaña de comunicación de para reconocer
CONDICIONES LABORALES	Gestionar convenios corporativos de salud psicológica	Anual	N.º de servidores/as que utilizan los Convenios	30% de servidores usan el convenio	Convenio campaña de difusión
	Gestionar convenios corporativos educativos	Anual	N.º de servidores/as que utilizan los Convenios	30% de servidores usan el convenio	Convenio campaña de difusión
	Gestionar convenios corporativos recreacionales	Anual	N.º de servidores/as que utilizan los Convenios	30% de servidores usan el convenio	Convenio campaña de difusión
	Talleres de salud mental	Quincenal	% de satisfacción del taller % de participación de servidores/as	75% de satisfacción como mínimo	Material y link de zoom
	Mejoras en la sala SUM	Anual	% de usuarios satisfechos	60% de usuarios satisfechos	Aplicación de una ficha de satisfacción Solicitar al área correspondiente



PERÚ

Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Viceministerio de Transportes

Provías Descentralizado

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

	Reestructurar el uso del estacionamiento	Anual	% de usuarios satisfechos	60% de usuarios satisfechos	Aplicación de una ficha de satisfacción Solicitar al área correspondiente
COMUNICACIÓN	Encuentro de líderes en donde se comunique los principales logros de la organización y futuros objetivos a cumplir	semestral	% de satisfacción del evento % de participación de servidores/as	Satisfacción al 70% Participación del 70%	Campaña de comunicación Sala SUM Presentación a exponer
	Talleres de trabajo colaborativo para cada Unidad de Organización	Anual	% de participación de servidores/as en los talleres. % de graduados	60% mínimo durante todo el taller	Coordinar con el proveedor del taller Sala SUM Link de zoom
	Revisar los canales de comunicación interna y su efectividad	Semestral	% de recepción de mailing	70% de recepción	Coordinar con comunicaciones y con O.T.I.
	Grupo de Clima Laboral, con los aliados estratégicos de las Unidades Zonales	Anual	% de participación de las Unidades Zonales en las actividades de la Entidad	80% de participación	Reuniones vía Zoom
SUPERVISIÓN	Realizar un taller de liderazgo para los jefes y gerentes de las Unidades de Organización.	Anual	% de participación de jefes y gerentes en el taller. % de graduados	70% mínimo durante todo el taller	Coordinar con el proveedor del taller Sala SUM Link de zoom
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Mejorar el proceso de inducción para los ingresos	Trimestral	% de servidores satisfechos	Mantener el indicador de involucramiento laboral en 74% 70% de servidores satisfechos	Comunicados internos Aplicación de una ficha de satisfacción
	Campaña comunicacional de bienvenida	Quincenal	% de servidores reconocidos por permanencia	70 % de servidores reconocidos por permanencia	Comunicados internos



PERÚ

Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones

Viceministerio
de Transportes

Provias
Descentralizado

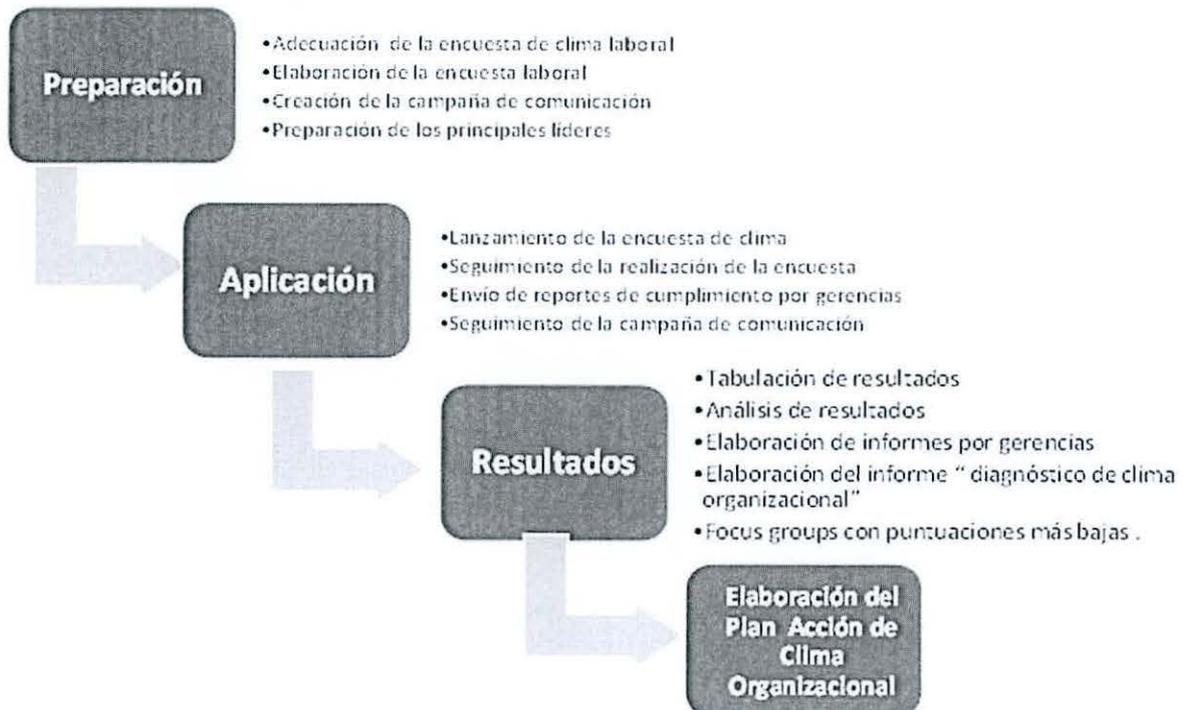
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

	Campaña comunicacional por antigüedad	Quincenal	% de servidores reconocidos por permanencia	70 % de servidores reconocidos por permanencia	Comunicados internos
--	---------------------------------------	-----------	---	--	----------------------



10. CICLO DE TRABAJO

La gestión de clima organizacional tiene un periodo anual a partir de la fecha de aplicación de la encuesta. Sin embargo, las acciones a realizar se organizan y distribuye en tres etapas:



11. SEGUIMIENTO:

- Se realizará el seguimiento a los indicadores del plan de acción, de acuerdo a la periodicidad señalada en dicho plan, con fines de analizar el avance e impacto de las actividades propuestas.

12. EVALUACIÓN:

- El plan tendrá una evaluación semestral y anual, con fines de medir el resultado de su ejecución y oportunidades de mejora.
- Se realizará nuevamente la Encuesta de Clima laboral con el instrumento de medición: Cuestionario de Clima Laboral CL – SPC de Sonia Palma y Carrillo en mayo 2024, para medir el incremento de las dimensiones con puntuaciones más bajas, en las que se han estado trabajando a lo largo del año, como autorrealización e involucramiento laboral.



PERÚ

Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones

Viceministerio
de Transportes

Provías
Descentralizado

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