



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 168-2023-PEAH/DE

Castillo Grande, 22 de agosto de 2023

### VISTOS:

El Informe N° 297-2023-PEAH-6330, del 21 de agosto de 2023, el Informe N° 245-2023-PEAH-6330.02, de fecha 21 de agosto de 2023, y;

### CONSIDERANDO:

Que, con Decreto Supremo N° 048-81-PCM, del 1° de diciembre de 1981, se creó el Proyecto Especial Alto Huallaga;

Que, mediante Decreto Supremo N° 011-2008-AG, de fecha 08 de mayo de 2008, modificado por Decreto Supremo N° 002-2012-AG de fecha 13 de febrero de 2012, se creó, entre otros, el Consejo Directivo del Proyecto Especial Alto Huallaga, como máximo órgano de la entidad, encargado de establecer las políticas, planes, objetivos, estrategias, actividades y metas de la institución, quien además supervisa la administración general y la marcha institucional, contando con un director ejecutivo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 030-2008-AG, de fecha 11 de diciembre del 2008, se aprobó la fusión del INRENA e INADE en el Ministerio de Agricultura, siendo este último el ente absorbente, el cual, mediante Ley N° 30048 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Agricultura, se cambió su denominación a Ministerio de Agricultura y Riego;

Que, mediante Decreto Supremo N° 08-2014-MINAGRI, de fecha 24 de julio de 2014, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones – ROF, considerándose al Proyecto Especial Alto Huallaga como Unidad Ejecutora (20) dependiente del despacho Viceministerial de Desarrollo e Infraestructura Agraria y Riego;

Que, mediante la Ley N° 31075 del 23 de noviembre de 2020<sup>1</sup>, el Ministerio de Agricultura y Riego cambió su denominación a Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - MIDAGRI, creándose de esta manera el Viceministerio de Políticas y Supervisión del Desarrollo Agrario y el Viceministerio de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego;

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 sub numeral 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



<sup>1</sup> Publicado en el diario oficial "El Peruano" el día 24 de noviembre del 2020



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

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 Informe N° 297-2023-PEAH-6330, del 21 de agosto de 2023, el Jefe de la Oficina de Administración, en referencia al Informe N° 245-2023-PEAH-6330.02, de fecha 21 de agosto de 2023, suscrito por la Especialista en Personal, solicitó la aprobación del Plan de Cultura y Clima Organizacional del PEAH \_ Periodo 2023 - 2024;

Que, mediante proveído de fecha 22 de agosto de 2023, la Dirección Ejecutiva, en atención al Informe N° 297-2023-PEAH-6330, dispuso a la Oficina de Asesoría Legal, proyectar la Resolución Directoral de aprobación “Plan de Cultura y Clima Organizacional del PEAH \_ Periodo 2023 -2024”;

Por las consideraciones que anteceden, contando con la visación de la Oficina de Asesoría Legal, de la Oficina de Administración, de la Especialista en Personal y estando a las facultades conferidas por Resolución Ministerial N° 0007-2023-MIDAGRI con fecha 07 de enero del 2023<sup>2</sup>, y a lo señalado en el Artículo 14, literal q), del Manual de Operaciones del Proyecto Especial Alto Huallaga - PEAH;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.** - APROBAR el “Plan de Cultura y Clima Organizacional del PEAH \_ Periodo 2023 -2024”, de conformidad a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

**Artículo Segundo.** - DISPONER que la Oficina de Administración proceda a dar estricto cumplimiento a la presente resolución bajo responsabilidad.

**Artículo Tercero.**- NOTIFICAR, la presente resolución a la Oficina de Administración, a la Especialista en Personal y demás Órganos Estructurados del Proyecto Especial Alto Huallaga.

**Artículo Cuarto.**- PUBLICAR; la presente disposición en el portal Web de la Entidad: [www.gob.pe/peah](http://www.gob.pe/peah).

***REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.***

MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO  
PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA  
.....  
GIOVANNI BRAVO ALBORNOZ  
DIRECTOR EJECUTIVO

<sup>2</sup> Publicado en el diario oficial “El Peruano” el día 07 de enero de 2023.



PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



# PLAN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA

PERÍODO 2023 - 2024





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



## CONTENIDO

FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN	3
ALCANCE	4
OBJETIVOS	4
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	4
DOCUMENTOS DE APOYO PARA LA FORMULACIÓN DE ACTIVIDADES	5
RESPONSABILIDADES	5
ACTIVIDADES DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	6
Dimensión Gestión de la Organización	6
Dimensión Gestión para los Servidores	7
Dimensión Gestión de Grupos	8
Dimensión Gestión del Líder	8
Dimensión Cultura Organizacional	9
EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES	9
FINANCIAMIENTO	10
ACCIONES DE COMUNICACIÓN	10
PROGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PPLAN	11





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



## PLAN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL PERIODO 2023-2024

### I. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

La reforma del Servicio Civil, establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, Ley N° 30057; cuya reglamentación contiene la estructura administrativa de la Gestión de los Recursos Humanos, esta comprende 7 subsistemas, entre ellos la Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales.

El Manual de Operaciones del Proyecto Especial Alto Huallaga, aprobado con Resolución Ministerial N° 0459-2017- MINAGRI, establece en el artículo 18° que la Oficina de Administración es el órgano de apoyo encargado de formular, proponer al(la) director(a) Ejecutivo(a) los lineamientos y directivas en materia de administración de los recursos humanos y materiales; de conformidad con las disposiciones legales vigentes y lo establecido por el Ministerio; así como también debe planificar, organizar, coordinar, ejecutar, controlar, evaluar y supervisar las actividades y procesos de los Sistemas Administrativos de Recursos Humanos, Contabilidad, Tesorería y Abastecimiento; así como, brindar apoyo a los órganos para el cumplimiento de sus funciones.

El/la Especialista en Personal es el/la encargado/a de supervisar las políticas, normas, planes y otros instrumentos administrativos relacionados con la planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación y gestión de relaciones humanas y sociales.

Asimismo, la gestión de la cultura organizacional promueve el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales y es altamente influenciada por la gestión del clima organizacional; es fundamental para promover un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los/las servidores/as de la entidad.

Tal es así que las actividades toman como pilares los valores institucionales que orientan el trabajo en el Proyecto Especial Alto Huallaga, los cuales son:

- ✚ **INTEGRIDAD:** Conformado por las cualidades personales de honestidad, sinceridad y ausencia de influencias corruptivas; así como el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos.
- ✚ **IMPARCIALIDAD:** Se refiere a la aplicación, en forma congruente y





PERU

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



uniforme, de las normas y políticas establecidas a fin de asegurar un ambiente de trabajo libre de decisiones arbitrarias, favoritismos; y brindar un trato equitativo a los miembros, usuarios y de más partes involucradas en el desarrollo del sector agrario.

- ↓ **TOLERANCIA:** Disposición para entender y respetar diferentes culturas, y puntos de vista diferentes de las personas, sea que pertenezcan o no al sector.
- ↓ **COOPERACION:** Este valor es expresado en los diversos tipos de alianzas público-privadas y formas asociativas, en los planes sectoriales de cadenas productivas y territorios con el fin de lograr economías de escala y sinergias en el sector agrario peruano, como respuesta a los desafíos del mundo globalizado.
- ↓ **INTERCULTURALIDAD:** Actuar con respeto, valoración y mutuo aprendizaje de la diversidad cultural de nuestro país.
- ↓ **HONESTIDAD:** actuar con este valor significa generar confianza y transparencia, expresa conciencia de las cosas para la auténtica vida comunitaria.
- ↓ **DESARROLLO:** Impulsar el crecimiento de los productores agropecuarios, así como de la sostenibilidad de los recursos naturales.



## II. ALCANCE

Las actividades programadas en el presente documento comprenden a todos los servidores del Proyecto Especial Alto Huallaga; además, comprende a practicantes pre - profesionales y profesionales.

## III. OBJETIVOS

### 3.1. Objetivo General

"Fortalecer las relaciones humanas y sociales del personal de la entidad, para promover la mejora de la cultura y clima organizacional".

### 3.2. Objetivos Específicos

- Dar a conocer información de la entidad mediante los canales adecuados, para fomentar un ambiente de trabajo informado y reforzar el sentido de pertenencia de los servidores y las servidoras.



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



- Promover el compromiso del personal para el logro de los objetivos institucionales, a través de estrategias destinadas a mejorar la satisfacción de los/as servidores/as.
- Promover actitudes que favorezcan el trabajo en equipo y la camaradería e integración.
- Promover interacciones del líder con su equipo de trabajo para el logro de los objetivos del área y de la institución de manera rápida y eficaz.
- Fortalecer la cultura organizacional para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

#### IV. DOCUMENTOS DE APOYO PARA LA FORMULACIÓN DE ACTIVIDADES

- Resolución Ministerial N° 0088-2020-MINAGRI, que aprueba el Código de ética del Sector Agricultura y Riego, documento en el cual se establecen los valores institucionales.
- Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional" aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 150-2017-SERVIR-PE.
- Encuesta de Medición del Clima Organizacional 2023, denominada: "Experiencia del Servidor".



#### V. RESPONSABILIDADES

El/la titular de la entidad, fomenta y participa de la gestión de la Cultura y el Clima Organizacional y aprueba los planes de acción de Cultura Organizacional y Clima Organizacional.

El/la Especialista de Personal, es la encargada de coordinar, dirigir y controlar las actividades programadas contenidas en este documento dentro de los marcos presupuestales asignados a cada año fiscal.

Los responsables de órganos y unidades orgánicas, colaboran con el/la especialista de personal en la gestión de la Cultura y clima Organizacional.

Servidores públicos del Proyecto Especial Alto Huallaga, son responsables de participar y dar a conocer su nivel de satisfacción de las actividades en las que participan, además de dar a conocer aspectos de



avance para la mejora de los servicios internos y una mejor atención a las necesidades en el marco laboral.

## VI. ACTIVIDADES DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

La formulación de las actividades de cultura y clima organizacional para el período 2023 - 2024, del Proyecto Especial Alto Huallaga, toma como insumos principales el análisis de los documentos señalados en el numeral 4.

Las dimensiones que el Proyecto Especial Alto Huallaga aborda con las actividades de cultura y clima organizacional son:

### Dimensiones de Actividades de Cultura y Clima Organizacional

<b>Dimensión: Gestión de la Organización</b>
Subdimensión: Claridad Organizacional.
<b>Dimensión: Gestión para los Servidores</b>
Subdimensión: Gestión de Recursos Humanos.
<b>Dimensión: Gestión de Grupos</b>
Subdimensión: Relaciones entre Áreas.
<b>Dimensión: Gestión de Líder</b>
Subdimensión: Liderazgo.
<b>Dimensión: Cultura Organizacional</b>
Subdimensión: Valores.



En tal sentido, las actividades asociadas a las dimensiones citadas en el cuadro 1, se desagregan de la siguiente manera:

#### 6.1. Dimensión Gestión de la Organización

Esta dimensión hace referencia a las acciones básicas y a nivel de toda la entidad, para garantizar un correcto orden y condiciones para el desarrollo de las actividades laborales. Aborda los subdimensiones de claridad organizacional y comunicación interna, la cual tiene por objetivo, dar a conocer información de la entidad mediante los canales adecuados, para fomentar un ambiente de trabajo informado y reforzar el sentido de pertenencia de los servidores y las servidoras, siendo las siguientes actividades:



Subdimensión	Actividad	Objetivos Específicos
Claridad Organizacional	"Conociéndonos"	Elaborar el directorio de servidores y servidoras del Proyecto Especial Alto Huallaga, para dar a conocer el que hacer de cada órgano y/o unidad orgánica, haciendo visible a las personas y los servicios internos.
	"Compartiendo lo que hacemos, rindiendo cuentas para mejorar"	Generar periódicamente espacios para dar a conocer a toda la personal información oficial acerca de los logros y avances de los distintos órganos y unidades orgánicas.

## 6.2. Dimensión Gestión para los Servidores

Esta dimensión está orientada a los procesos que debe llevar a cabo la entidad, de manera necesaria, a fin de que pueda gestionar el desarrollo y permanencia de sus servidores.

Aborda la subdimensión gestión del recurso humano, la cual busca contribuir al logro de los objetivos institucionales a través del desarrollo de programas eficientes, a fin de mantener motivados a los servidores y las servidoras, siendo las actividades las siguientes:



Subdimensión	Actividad	Objetivos Específicos
Gestión de Recursos Humanos	"Bienvenido al Proyecto Especial Alto Huallaga"	Transmitir la cultura, valores, relacionados a la ética y la integridad; así como la misión del Proyecto Especial Alto Huallaga y la finalidad de cada órgano de línea desde la gestión de la inducción.
	Fortaleciendo el PDP	Fortalecer la gestión del PDP, mediante la aplicación de encuestas de satisfacción o percepción de la implementación del PDP. Comunicación oportuna del diagnóstico de necesidades de capacitación y de los cursos aprobados en el PDP.



### 6.3. Dimensión Gestión de Grupos

Esta dimensión está enfocada en la capacidad genuina de colaborar e interactuar con los demás basándose en el respeto. Aborda las subdimensiones relaciones entre áreas y camaradería e integración, la cual busca promover actitudes que favorezcan el trabajo en equipo y la camaradería e integración, siendo las actividades las siguientes:

Subdimensión	Actividad	Objetivos Específicos
Relaciones entre áreas	Ideas PEAH	Fomentar espacios de diálogo informal convocado mensualmente y de manera rotativa entre las áreas, para plantear un problema de interés común y recoger las opiniones y recomendaciones. La estrategia promueve la comunicación de personas de diferentes áreas y permiten la interacción entre las diversas áreas y abren canales de comunicación transversal.



### 6.4. Dimensión Gestión del Líder

Esta dimensión hace referencia a los elementos que permiten una adecuada gestión de los líderes frente a sus equipos de trabajo. Aborda el subdimensión de Liderazgo, la cual busca promover interacciones del líder con su equipo de trabajo para el logro de los objetivos del área y de la institución de manera rápida y eficaz, a través de la siguiente actividad:

Subdimensión	Actividad	Objetivos Específicos
Liderazgo	Liderazgo	-Fomentar que los líderes de los órganos y unidades orgánicas reconozcan el aporte y/o logros de un servidor o servidora y/o de un equipo de trabajo en particular.
	Por más años juntos	Fortalecer la fidelización de nuestro cliente interno, se realizará un reconocimiento al personal, respecto a la trayectoria laboral, en cumplimiento a los Lineamientos de Reconocimiento del PEAH.



### 6.5. Dimensión Cultura Organizacional

Esta dimensión constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Aborda la subdimensión de Valores, la cual fortalecer el nivel de compromiso de los servidores y las servidoras, a fin de fidelizarlos para generar un entorno de confianza a través de las siguientes actividades:

Subdimensión	Actividad	Objetivos Específicos
Valores	Gestor Cultural	Fortalecer a los líderes de los órganos y unidades orgánicas ya que son ejemplo de los comportamientos deseados en la organización e invitar a sus equipos a que se apropien de la cultura, y a la par identificar nuevos gestores que difundan y compartan los valores y principios del PEAH.

### VII. EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Se realizará un seguimiento permanente a la programación de actividades, a través de la presentación de un informe final, utilizando la metodología de encuesta virtual y/o presencial, con una muestra de los participantes en dichas actividades, a fin de implementar posteriores mejoras, acompañados de estrategias que permitan sostener o mejorar los resultados obtenidos.

Por tal motivo, la evaluación de las actividades se centra en el nivel de ejecución y satisfacción del público objetivo a quien se dirige la actividad.

Objetivos	Indicador	Meta
Dar a conocer información de la entidad mediante los canales adecuados, para fomentar un ambiente de trabajo informado y reforzar el sentido de pertenencia de los servidores y las servidoras.	% de actividades ejecutadas	80%
Contribuir al logro de los objetivos institucionales a través del desarrollo de programas eficientes a fin de mantener motivados a los servidores y servidoras.		
Promover actitudes que favorezcan el trabajo en equipo y la camaradería e integración.	% de servidores satisfechos con las actividades	70%
Promover interacciones del líder con su equipo de trabajo para el logro de los objetivos del área y de la entidad de manera rápida y eficaz.		





La programación de actividades del plan de cultura y clima organizacional por cada dimensión se encuentran detalladas en el Anexo 01.

## VIII. FINANCIAMIENTO

Las actividades contenidas en el presente documento y recursos logísticos que se requieran serán financiadas con recursos del Proyecto Especial Alto Huallaga, en el marco de la normatividad vigente, coyuntura y la disponibilidad presupuestal acorde a los años fiscales 2023 y 2024 respectivamente.

Asimismo, la ejecución de las actividades programadas se sujeta a los criterios de proporcionalidad, racionalidad y no discriminación, por lo que las actividades consideradas podrán ser modificadas o retiradas de la programación, de ser el caso.

## IX. ACCIONES DE COMUNICACIÓN

El presente documento que contiene las acciones del Plan de Cultura y Clima Organizacional programadas para el año 2023-2024, se difundirá a los beneficiarios a través de la red social de comunicación interna vigente, web del Proyecto Especial Alto Huallaga y otros medios de comunicación interna.

Asimismo, de manera anticipada a la oportunidad de ejecución, el/la Especialista en Personal comunicará a los beneficiarios sobre las acciones a desarrollar.

## ANEXO 1: PROGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL, PERIODO 2023-20224



**PROGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL, PERIODO 2023-20224**

Dimensión	Subdimensión	Actividad	MES DE EJECUCIÓN													
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC		
Gestión de la Organización	Claridad Organizacional	"Conociéndonos"														
		"Compartiendo lo que hacemos, rindiendo cuentas para mejorar"														
Gestión para los Servidores	Gestión de Recursos Humanos	"Bienvenido al Proyecto Especial Alto Huallaga"														
		"Fortaleciendo el PDP"														
Gestión de Líder	Liderazgo	Ideas PEAH														
		Liderazgo														
Cultura Organizacional	Valores	Por más años juntos														
		Gestor Cultural														



