



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Instituto Nacional de Investigación
en Glaciares y Ecosistemas de Montaña



BICENTENARIO
PERÚ 2021

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

PLAN ANUAL DE CLIMA Y CULTURA LABORAL

AÑO 2023

Gerencia General
Oficina de Administración- Recursos Humanos



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

CONTENIDO

- I. DATOS GENERALES**
- II. ANTECEDENTES**
- III. BASE LEGAL**
- IV. FUNDAMENTACION**
- V. OBJETIVOS**
- VI. CARACTERISTICAS DEL GRUPO LABORAL**
- VII. LINEAS DE ACCION Y ACTIVIDADES**
- VIII. RECURSOS**
- IX. PRESUPUESTO**
- X. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Anexo 01

Anexo 02

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

INTRODUCCION

La presente propuesta se enmarca en la normatividad del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR dentro del Sub-Sistema Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, el cual comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas del personal.

El subsistema de Relaciones Humanas y Sociales cuenta con 6 procesos dentro de los cuales se encuentra el de Clima y Cultura Laboral. Entendiendo por **Cultura Organizacional** a 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. Incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.

Mientras que el **Clima Organizacional** está orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo. Comprende el compromiso de la alta dirección para el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.

En ese sentido el Plan Anual de Clima y Cultura Laboral del Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y Ecosistemas de Montaña- INAIGEM, tiene como propósito optimizar las condiciones laborales, mediante la implementación de actividades que contribuyan a promover un ambiente de trabajo idóneo para el personal, con la finalidad de que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

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

I. DATOS GENERALES

En el presente plan se han considerado actividades, las cuales han sido programadas de acuerdo a un cronograma en beneficio del personal.

LUGAR : INAIGEM
PERIODO : 2023
OFICINA GENERAL : Recursos Humanos de la Oficina de Administración
POBLACION : Personal del INAIGEM

II. ANTECEDENTES

El ámbito de ejecución del Plan Anual de Clima y Cultura Laboral 2023, es el Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y Ecosistemas de Montaña – INAIGEM, organismo técnico especializado adscrito al Ministerio del Ambiente, refrendado por Ley N° 30286, que tiene por finalidad fomentar y expandir la investigación científica y tecnológica en el ámbito de los glaciares y ecosistemas de montaña, promoviendo su gestión sostenible en beneficio de las poblaciones que viven o se benefician de dichos ecosistemas.

Cuenta con un importante grupo humano de trabajadoras/as que hacen posible cumplir con la misión institucional y avanzar hacia el logro de la visión, las cuales se enuncian a continuación:

VISION

Un país moderno que aproveche de manera sostenible sus recursos naturales y que se preocupe por conservar el ambiente conciliando el desarrollo económico con la sostenibilidad ambiental en beneficio de sus ciudadanos.

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

MISION

Generar y promover investigación científica y tecnológica en glaciares y ecosistemas de montaña en beneficio de los ciudadanos con calidad y pertinencia.

III. BASE LEGAL

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Ley N° 28983 "Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres".
- Ley N° 29896 - Ley que establece la Implementación de Lactarios en las Instituciones del Sector Público y del Sector Privado promoviendo la lactancia materna.
- Decreto Legislativo N° 1057 –Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de Servicios.
- Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado por la Ley N° 29430
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con discapacidad.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicio, modificado por Decreto Supremo 065-2011PCM.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con discapacidad.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Reglamento que aprueba Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE, del Informe Técnico N° 203- 2017-SERVIR/GDSRH. Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna.

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

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, del Informe Técnico N° 202- 2017-SERVIR/GDSRH. Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional.

IV. FUNDAMENTACIÓN

El clima laboral, hace referencia a la percepción que el personal tiene sobre el funcionamiento interno de su organización. Mientras que la cultura es la identidad de una organización y está formada por el conjunto de valores, tradiciones y códigos. Ambos guían y determinan el nivel de satisfacción o insatisfacción del personal, e impactan de manera significativa en su productividad.

Es por ello, que resulta importante medirlo y gestionarlo ya que afecta directamente el comportamiento y rendimiento del personal.

Según la Organización Mundial de la Salud - OMS (2010), "un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo".

En consecuencia, el presente plan pretende ser una herramienta que ayude a promover una cultura de identidad institucional y apunte a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción del personal sobre su ambiente de trabajo.

En ese contexto, y con la finalidad de emitir un diagnóstico que nos permita conocer las necesidades y preferencias del personal del INAI GEM, se elaboró una encuesta de Clima y Cultura laboral, la cual estuvo agrupada en 9 dimensiones de evaluación:

- 1.- *Comunicación Interna*
- 2.- *Trabajo en Equipo*
- 3.- *Relaciones Interpersonales*
- 4.- *Identificación Institucional*
- 5.- *Funciones y Objetivos*
- 6.- *Seguimiento, retroalimentación y reconocimiento*
- 7.- *Gestión administrativa*

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

8.- *Desarrollo Profesional*

9.- *Ética y valores.*

La presente encuesta fue difundida en el mes de diciembre del 2022 mediante correo electrónico, contó con la participación de 33 personas y tuvo como propósito conocer el nivel de satisfacción del personal respecto a su entorno de trabajo. Así como su percepción sobre cada una de las dimensiones evaluadas.

No obstante, la muestra estuvo conformada por un número no tan representativo del personal de la entidad, por lo cual la información obtenida se tomará de manera referencial.

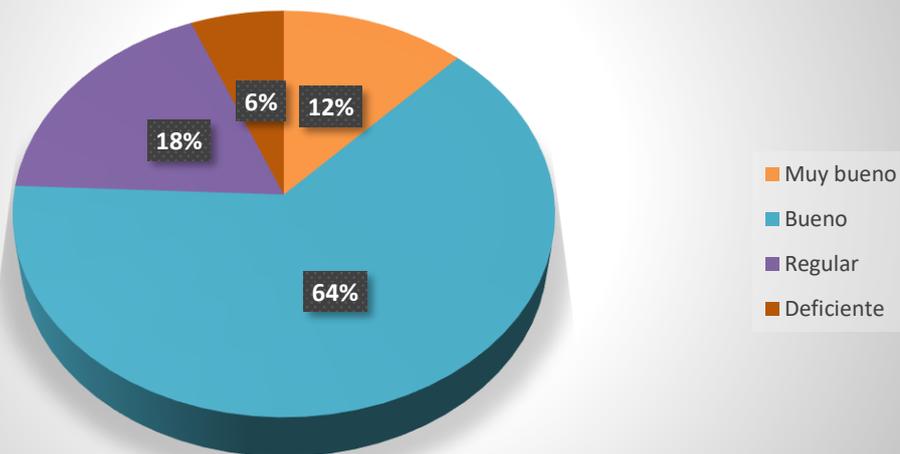
Asimismo, el clima, al estar orientado al bienestar y a las necesidades del personal es considerado un proceso dinámico, por lo cual, podría estar sujeto a algunas variaciones y se podrán incluir nuevas acciones dentro del Plan de Clima y Cultura Laboral 2023.

Con respecto a la encuesta, en el diagnóstico de Clima y Cultura Laboral, se logró obtener los siguientes principales resultados:

En primer lugar, el **64%** del personal indica su nivel de satisfacción dentro de la categoría de **"BUENO"**, seguido de un **18%** que lo ubico en la categoría de **"REGULAR"**, el **12%** en la categoría **"MUY BUENO"** y **6%** en la categoría **"DEFICIENTE"**.

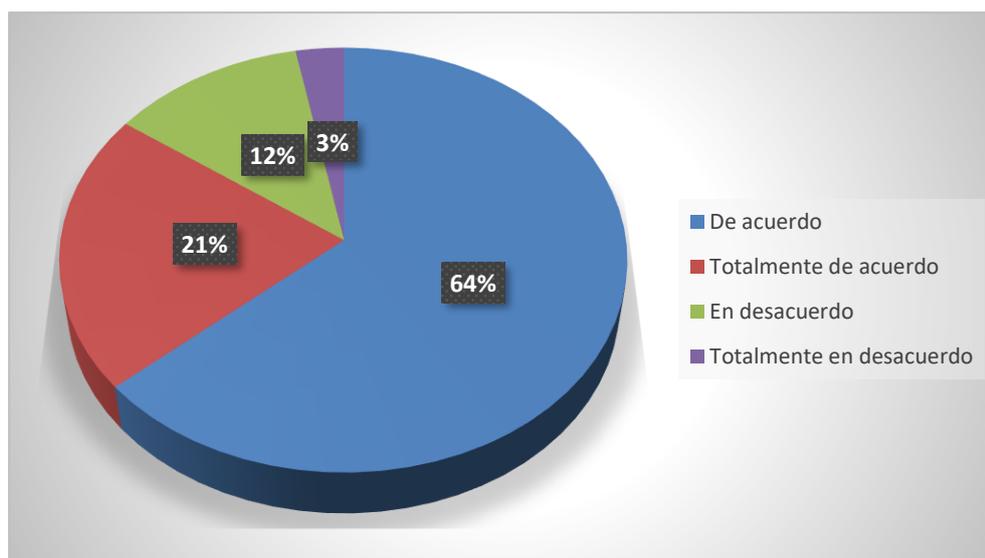
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INDIQUE SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LA ENTIDAD



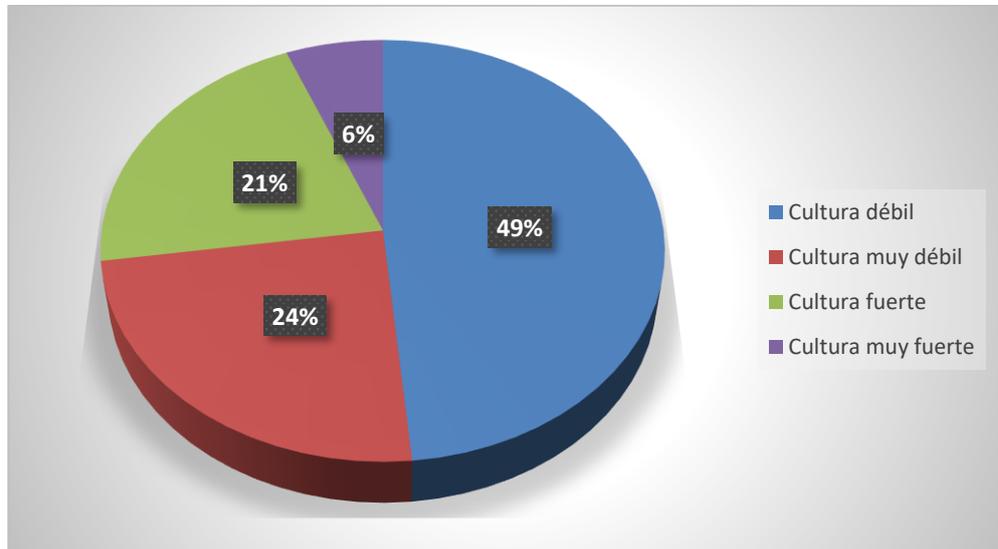
En lo que respecta a la dimensión evaluada de *Identificación Institucional*, los resultados más relevantes fueron los siguientes:

- “Sabe cuáles son los pilares y valores institucionales del INAIGEM”

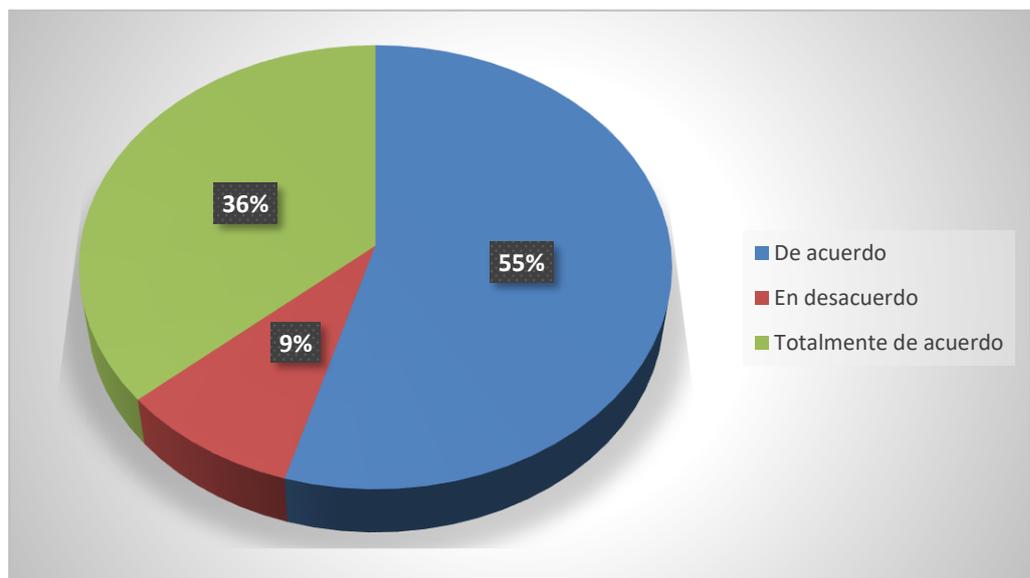


"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- "Consideras que la entidad tiene una cultura organizacional"



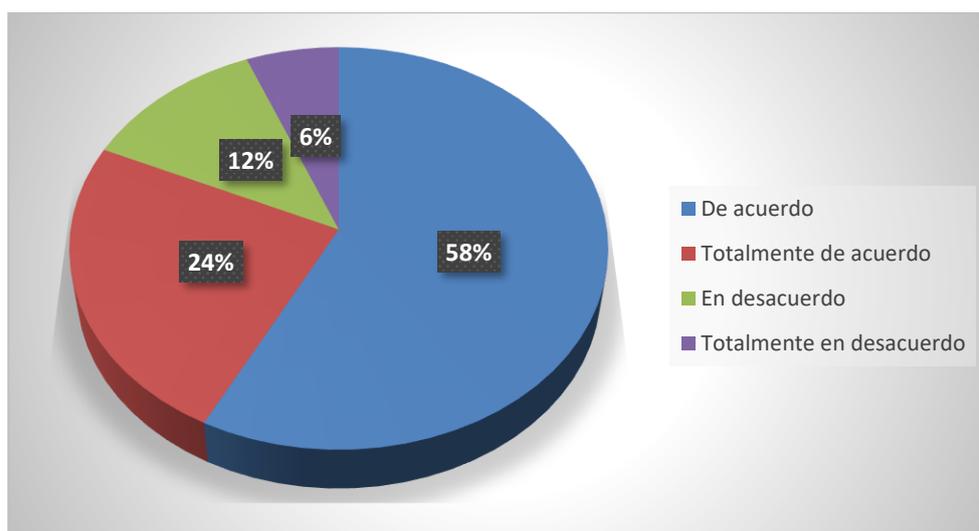
- "Te sientes identificado/a con la Entidad"



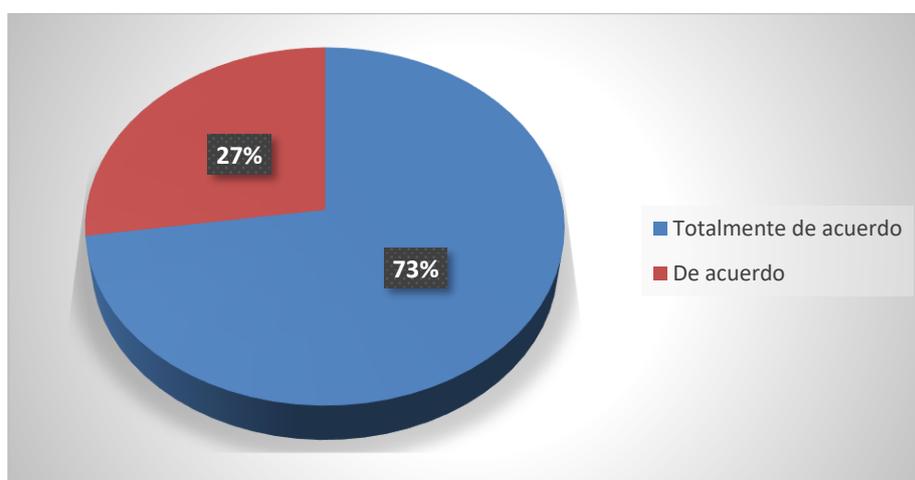
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

En lo que respecta a la dimensión evaluada de **Seguimiento, retroalimentación y reconocimiento**, los resultados más relevantes fueron los siguientes:

- "Mi jefe/a inmediato reconoce los logros/cumplimiento de objetivos de los miembros del equipo"



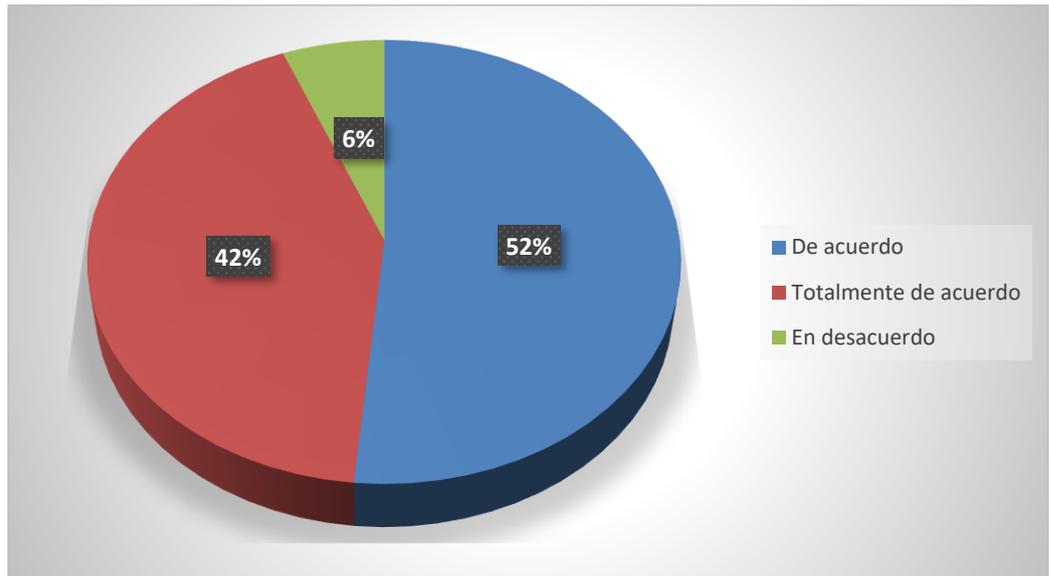
- "Consideras importante que se reconozcan los logros y metas alcanzados del personal"



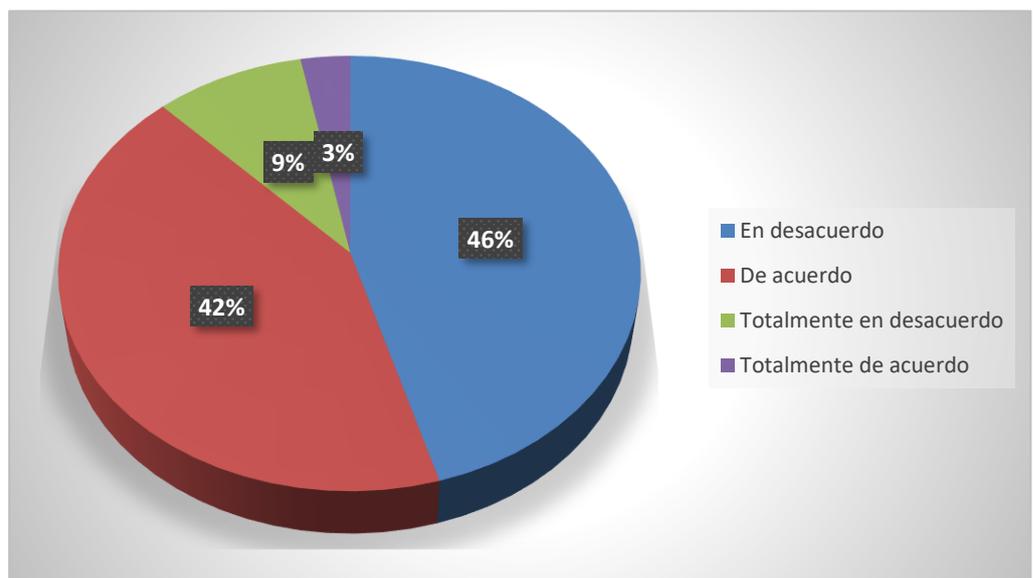
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

En lo que respecta a la dimensión evaluada de **Ética y Valores**, los resultados más relevantes fueron los siguientes:

- "Te gustaría recibir mayor información sobre la política de Integridad"

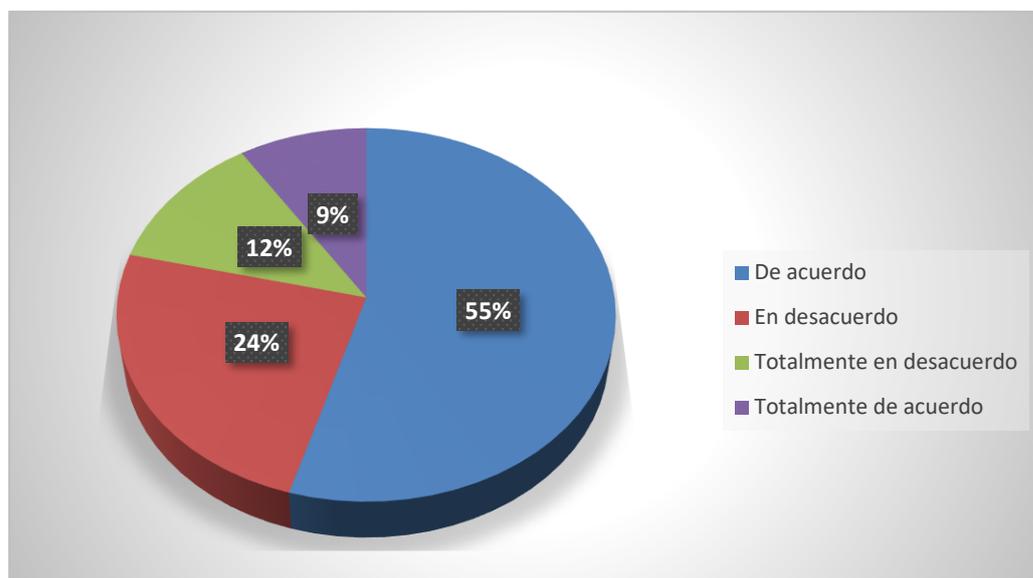


- "Los valores de la entidad son comprendidos y compartidos por el personal"



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

- "Consideras que la entidad se preocupa por reforzar los valores éticos"



**** Anexo 02: Ver más detalle de la encuesta**

Asimismo, en la presente encuesta se recogió **información cualitativa**, donde se pudieron recolectar por parte del personal estrategias que se deben implementar en aras de fomentar un mejor ambiente laboral.

A continuación, se mencionan algunos de los puntos más importantes:

1.- Mejorar y fortalecer la cultura organizacional:

Se recomienda incrementar actividades que permitan una mayor identificación con la institución, mayor conocimiento y difusión sobre las funciones y los alcances logrados de cada área, difusión de los valores institucionales y el plan estratégico y hacer de conocimiento a todo el personal sobre la incorporación de nuevo personal.

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

2.- Reconocimiento:

Se obtuvo como respuesta que la mejor manera para reconocer los logros del personal son las siguientes: dar días libres, bonos, incentivos académicos y laborales, reconocimiento público y escrito.

3.- Mejorar la cultura ética:

El personal mencionó lo siguiente: un comité de ética, sensibilización, talleres, charlas o cursos en temas relacionados a ética.

4.- Actividades que apunten a la integración y la confraternidad:

Como una forma de fomentar la unión entre las distintas oficinas y direcciones. Las actividades más sugeridas fueron danza, música, salidas de campo, charlas motivacionales y actividades físicas.

V. OBJETIVOS

➤ **Objetivo General**

Optimizar las condiciones laborales, mediante la implementación de actividades que contribuyan a promover un ambiente de trabajo idóneo para el personal con la finalidad de que contribuyan al logro de los objetivos institucionales del INAIGEM.

➤ **Objetivos Específicos**

- Generar una identidad institucional mediante la identificación y promoción de los valores institucionales.
- Llevar a cabo actividades de integración a fin de generar mayor cohesión y dinamismos entre el personal.
- Propiciar una cultura de reconocimiento destacando los logros del personal de la entidad.

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

VI. CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO LABORAL

El INAIGEM cuenta con 98 personas y la Presidenta Ejecutiva como personal del régimen SERVIR, distribuidos en los regímenes laborales y modalidades formativas que se detallan a continuación:

Régimen	Cantidad
Régimen SERVIR	1
Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	93
Practicantes	5

VII. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ACTIVIDADES

Para el logro de los objetivos propuestos, el Plan de Clima y Cultura Laboral 2023 del INAIGEM ha estructurado las siguientes líneas de acción basados en dos (02) ejes.

1. Integración

Propiciar las relaciones interpersonales y la cohesión de grupos con la finalidad de fortalecer una cultura de integración dentro de la entidad.

- **Celebremos juntos**
 - Celebración de los cumpleaños
- **Saludos por el día de las profesiones**
 - 14 de noviembre: Día del Bibliotecario Peruano
 - 27 de noviembre: Día del Biólogo
 - 5 de diciembre: Día del Estadístico
 - 9 de diciembre: Día de la Informática
 - 9 de diciembre: Día del Sociólogo

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

2. Reconocimiento

Incrementar el nivel de satisfacción del personal mediante la realización de actividades integracionales

- Actividad integracional

VIII. RECURSOS

Para ejecutar el presente plan, es necesario contar con los siguientes recursos:

- **Recursos Materiales:**

En este rubro consideramos a los materiales con los que se requiere contar para la implementación de las actividades que forman parte del Plan Anual de Clima y Cultura Laboral 2023 como se detalla:

- Equipo audiovisual
- Espacio físico
- Plataformas virtuales
- Materiales
- Souvenirs

- **Recursos Humanos:**

Con relación a este recurso contamos con el personal de Recursos Humanos, y de Comunicaciones que forman parte del proceso de ejecución de los programas señalados.

IX. PRESUPUESTO

Para implementar y ejecutar el Plan de Clima y Cultura Laboral 2023 del INAIGEM, no irrogarán gastos a la entidad.

X. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Se adjuntan anexos:



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

Anexo 01

N°	Actividades/capacitaciones	Responsable	N° Actividades/capacitaciones			
			OCT	NOV	DIC	TOTAL
1	Actividad integracional	RRHH			1	1



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

Anexo 02: Detalle de las actividades

Eje	Actividad	Objetivo	Ejecución	Cantidad	Recursos	Alcance	Cantidad aprox. de beneficiarios
Reconocimiento	Actividad integracional	Incrementar el nivel de satisfacción del personal mediante la otorgación de incentivos por temas relativos a sus funciones, actividades o responsabilidades	Diciembre	1	Actividad final de año y cierre de actividades programadas	Personal del INAIGEM	99