



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

Agencia de Promoción
de la Inversión Privada

Secretaría General

Oficina de
Administración

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL (PCCO) 2025 DE LA AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA – PROINVERSIÓN



Av. Enrique Canaval Moreyra 150, San Isidro. Lima, Perú
T: +511 200 1200 | E: contact@proinversion.gob.pe

WWW.INVESTINPERU.PE





PRESENTACIÓN

El presente Plan de Cultura y Clima Organizacional 2025 (en adelante PCCO 2025) tiene por finalidad consolidar un entorno laboral positivo, impulsando valores que refuercen el compromiso, la cohesión y el sentido de pertenencia en PROINVERSIÓN. A partir de los resultados obtenidos en la evaluación de cultura y clima organizacional del año 2024, se han identificado aspectos clave que requieren fortalecimiento, así como aquellos que constituyen oportunidades para la consolidación de una identidad institucional sólida.

Este documento se fundamenta en los principios de gestión pública efectiva y en la necesidad de desarrollar una cultura organizacional orientada a la excelencia, la innovación y la colaboración. Asimismo, se basa en las orientaciones establecidas en la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional de SERVIR, la cual brinda un marco metodológico para la formulación e implementación de estrategias dirigidas a fortalecer el ambiente laboral en entidades del Estado.

La importancia de la cultura organizacional radica en su capacidad de incidir en la motivación, el desempeño y la satisfacción de los servidores, lo que impacta directamente en la calidad del servicio brindado a la ciudadanía y a los inversionistas. En este sentido, PROINVERSIÓN busca reforzar sus valores institucionales y promover un clima organizacional que favorezca la integración y la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

A través de este plan, se implementarán acciones concretas para mejorar la comunicación interna, fomentar el desarrollo profesional, fortalecer el liderazgo y la gestión de recursos humanos, optimizar las condiciones laborales y promover un equilibrio adecuado entre la vida personal y el trabajo. De este modo, PROINVERSIÓN reafirma su compromiso con la construcción de un ambiente organizacional que favorezca el bienestar de sus servidores y la eficiencia en la gestión institucional.





1. ALCANCE

Este plan está dirigido a todos los servidores de PROINVERSIÓN, sin distinción de régimen laboral e incluye a aquellos que se encuentran bajo el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057. Asimismo, incluye también a los practicantes preprofesionales y profesionales, asegurando su integración en las acciones del plan, quienes, durante su permanencia en la entidad, contribuyen al desarrollo de sus procesos institucionales.

El plan abarca tanto a servidores con trabajo presencial como a aquellos que desempeñan funciones en modalidad de teletrabajo, garantizando que todas las acciones propuestas sean inclusivas y accesibles para el conjunto de colaboradores de la entidad.

2. MARCO LEGAL

El presente Plan se encuentra alineado con el marco normativo aplicable a la gestión del talento humano en el Estado, entre los cuales destacan:

- 2.1. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y su reglamento.
- 2.2. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 2.3. Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.4. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento.
- 2.5. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento.
- 2.6. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento.
- 2.7. Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y su reglamento.
- 2.8. Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.
- 2.9. Decreto Legislativo N° 1408, Decreto Legislativo de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia.
- 2.10. Reglamento de Organización y Funciones de PROINVERSIÓN, aprobado por Decreto Supremo N° 185-2017-EF.
- 2.11. Resolución de Dirección Ejecutiva N° 046-2024, que aprueba el Plan Estratégico Institucional – PEI 2024-2030 de PROINVERSIÓN.
- 2.12. Resolución de Dirección Ejecutiva N° 123-2024, que aprueba el Plan Operativo Institucional -POI 2025 de PROINVERSIÓN.
- 2.13. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- 2.14. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima





Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y complementarias, de ser el caso.

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA PARA LA FORMULACIÓN DEL PCCO 2025

El estudio de Cultura y Clima Organizacional 2024 en PROINVERSIÓN permitió conocer la percepción de los servidores sobre el ambiente laboral, identificando tanto aspectos positivos como oportunidades de mejora para fortalecer el entorno de trabajo y el desempeño institucional.

3.1. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Se aplicó una metodología mixta, combinando encuestas cuantitativas con escala Likert, sesiones de focus group y entrevistas individuales. La participación alcanzó el 50.9% del personal, permitiendo obtener información representativa sobre la percepción organizacional.

3.2. RESULTADOS GENERALES

Los resultados reflejan una percepción favorable en distintas dimensiones del ambiente laboral, con áreas que requieren fortalecimiento para mejorar la experiencia de los servidores.

Tabla 01. Dimensiones con alta favorabilidad

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE DE FAVORABILIDAD
Satisfacción en el cargo	92%
Compromiso organizacional	85%
Trabajo en equipo	75%

Tabla 02. Dimensiones con oportunidad de mejora

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE DE FAVORABILIDAD
Cultura y clima organizacional	72%
Equilibrio vida-trabajo	60%
Relaciones interdepartamentales	57%
Gestión de recursos humanos	56%
Formación y aprendizaje	55%

Como resultado del citado estudio institucional sobre cultura y clima organizacional realizado en el año 2024, PROINVERSIÓN ha identificado la necesidad de reforzar diversas condiciones internas que influyen directamente en el bienestar, la motivación y el desempeño de sus servidores.





El diagnóstico permitió evidenciar aspectos que deben ser fortalecidos para consolidar entornos laborales saludables, integradores y coherentes con los principios institucionales. Entre ellos, destacan oportunidades para mejorar la comunicación entre áreas, el reconocimiento del trabajo, el desarrollo profesional, el equilibrio vida-trabajo y la confianza institucional.

De forma complementaria, el análisis cualitativo recogió percepciones relacionadas con la necesidad de fortalecer una cultura de trabajo más participativa, donde se valoren el respeto, la colaboración y la equidad en el trato entre las distintas áreas de la entidad.

En este contexto, resulta fundamental implementar acciones que respondan a estas necesidades de mejora, con un enfoque preventivo y orientado a construir una cultura organizacional más sólida, inclusiva y coherente con los valores institucionales de PROINVERSIÓN. Para ello, se plantea el presente plan como una herramienta de gestión humana que articula diversas intervenciones orientadas a promover un entorno de trabajo positivo, comprometido y orientado al servicio público.

Las oportunidades antes señaladas requieren un análisis más profundo a fin de determinar sus causas, por ello serán abordadas en las estrategias del PCCO 2025.

4. OBJETIVOS DEL PLAN Y SU RELACIÓN CON LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE PROINVERSIÓN

4.1. OBJETIVOS DEL PCCO 2025 DE PROINVERSIÓN

En el marco del fortalecimiento del servicio civil y con el propósito de garantizar que los servidores de PROINVERSIÓN cuenten con un entorno laboral óptimo y alineado con los principios de gestión pública eficiente, el PCCO 2025 establece un (1) objetivo general y cinco (5) objetivos específicos, orientados a fortalecer la identidad institucional, mejorar la comunicación interna, fomentar el desarrollo profesional, reforzar el liderazgo y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal.

4.1.A. OBJETIVO GENERAL

El PCCO 2025 de PROINVERSIÓN tiene como objetivo fortalecer la cultura organizacional basada en la confianza, el compromiso, la colaboración y el desarrollo profesional, promoviendo un clima laboral saludable que potencie el desempeño de los servidores y consolide el alineamiento con los valores y objetivos estratégicos de PROINVERSIÓN.

4.1.B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

A través de la implementación de las estrategias y acciones contempladas en el PCCO 2025, se espera alcanzar los siguientes resultados:

- Fortalecer la identidad institucional y promover la vivencia activa de los valores de PROINVERSIÓN, reforzando el sentido de pertenencia y compromiso de los servidores con la misión institucional.
- Optimizar la comunicación interna y promover la articulación efectiva entre áreas, garantizando un flujo de información transparente, oportuno y participativo.
- Implementar programas de formación continua orientados al desarrollo de competencias técnicas y transversales, fortaleciendo el desempeño institucional y la especialización del talento humano.
- Impulsar el liderazgo transformacional y fortalecer la gestión del talento humano, mediante la formación de líderes institucionales y la implementación de prácticas de gestión participativa y colaborativa.
- Fomentar el bienestar integral de las y los servidores, impulsando un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, a través de estrategias organizacionales que fortalezcan la motivación y la salud emocional en el entorno de trabajo.

A continuación, se presentan los objetivos específicos del PCCO 2025 y las estrategias asociadas que orientan su implementación:

Tabla 03. Alineamiento entre dimensiones con oportunidad de mejora, líneas base y objetivos del PCCO 2025

OPORTUNIDAD DE MEJORA IDENTIFICADA	OBJETIVO ESPECÍFICO	C Ó D.	ENFOQUE ESTRATÉGICO
Cultura y clima organizacional (72%) <i>Consolidar una cultura organizacional con identidad compartida, basada en los valores institucionales y con enfoque de igualdad y pertenencia.</i>	Fortalecer la identidad institucional y promover la vivencia activa de los valores de PROINVERSIÓN, reforzando el sentido de pertenencia y compromiso de los servidores con la misión institucional.	O E1	Reforzar la identidad compartida de los servidores mediante campañas simbólicas, reconocimiento de buenas prácticas y espacios de integración institucional con enfoque inclusivo y de igualdad.
Relaciones interdepartamentales (57%) <i>Superar la percepción de segmentación y trato diferenciado entre áreas</i>	Optimizar la comunicación interna y promover la articulación efectiva entre áreas, garantizando un flujo de información transparente, oportuno y participativo.	O E2	Promover la comunicación horizontal y bidireccional, aprovechando herramientas tecnológicas y encuentros participativos que fortalezcan la confianza y colaboración entre equipos.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

OPORTUNIDAD DE MEJORA IDENTIFICADA	OBJETIVO ESPECÍFICO	CÓD.	ENFOQUE ESTRATÉGICO
<i>operativas y de soporte, promoviendo una cultura de integración y colaboración transversal.</i>			
Formación y aprendizaje (55%) <i>Ampliar el acceso a oportunidades de formación continua que fortalezcan tanto las competencias técnicas como las habilidades transversales de los servidores.</i>	Implementar programas de formación continua orientados al desarrollo de competencias técnicas y transversales, fortaleciendo el desempeño institucional y la especialización del talento humano.	O E3	Impulsar el aprendizaje permanente y colaborativo, articulado al Plan de Desarrollo de las Personas, que permita a los servidores adquirir habilidades técnicas y blandas alineadas a los objetivos institucionales.
Gestión de recursos humanos (56%) <i>Fortalecer la articulación entre la gestión del talento, el desarrollo profesional y los procesos de evaluación y reconocimiento institucional.</i>	Impulsar el liderazgo transformacional y fortalecer la gestión del talento humano, mediante la formación de líderes institucionales y la implementación de prácticas de gestión participativa y colaborativa.	O E4	Desarrollar competencias de liderazgo con visión transformadora, a través de programas de formación, mentoría y retroalimentación institucional que fomenten la innovación, la confianza y la participación.
Equilibrio vida-trabajo (60%) <i>Promover condiciones organizacionales que favorezcan el bienestar integral de los servidores, con énfasis en la salud emocional y el equilibrio entre la vida personal y laboral.</i>	Fomentar el bienestar integral de las y los servidores, impulsando un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, a través de estrategias organizacionales que fortalezcan la motivación y la salud emocional en el entorno de trabajo.	O E5	Priorizar el bienestar emocional, físico y relacional de los servidores mediante acciones coordinadas de salud ocupacional, espacios de reconocimiento, recreación e iniciativas de cuidado institucional.

Para la implementación de los objetivos específicos, se han establecido líneas de acción orientadas a consolidar ejes de intervención coherentes y transversales, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 04. Líneas de acción transversales por objetivo específico del PCCO 2025

CÓD.	OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEA DE ACCIÓN (EJE TEMÁTICO)
OE1	Fortalecer la identidad institucional y promover la vivencia activa de los valores de PROINVERSIÓN, reforzando el sentido de pertenencia y compromiso de los servidores con la misión institucional.	Identidad PRO: <i>Orgullo que nos une</i>
OE2	Optimizar la comunicación interna y promover la articulación efectiva entre áreas, garantizando un flujo de información transparente, oportuno y participativo.	Conexión PRO: <i>Comunicación que fortalece equipos</i>

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

OE3	Implementar programas de formación continua orientados al desarrollo de competencias técnicas y transversales, fortaleciendo el desempeño institucional y la especialización del talento humano.	Talento PRO: <i>Aprendizaje y evolución continua</i>
OE4	Impulsar el liderazgo transformacional y fortalecer la gestión del talento humano, mediante la formación de líderes institucionales y la implementación de prácticas de gestión participativa y colaborativa.	Liderazgo PRO: <i>Inspira, transforma, crece</i>
OE5	Fomentar el bienestar integral de las y los servidores, impulsando un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, a través de estrategias organizacionales que fortalezcan la motivación y la salud emocional en el entorno de trabajo.	Bienestar PRO: <i>Cuidamos lo que somos</i>

4.2. RELACIÓN CON LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE PROINVERSIÓN

4.2.A. MISIÓN

Promover la inversión privada en infraestructura y servicios públicos en beneficio de todos los peruanos con liderazgo técnico, transparencia y calidad.

4.2.B. VALORES INSTITUCIONALES

PROINVERSIÓN ha identificado los siguientes valores que guían su accionar institucional y que son compartidos por todos sus colaboradores:

- Excelencia.
- Integridad.
- Vocación de servicio.
- Liderazgo.
- Compromiso.

Asimismo, todos los colaboradores deben observar los principios establecidos en el Código de Ética de la entidad, aprobado por la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 080-2018, tales como: (i) austeridad, (ii) corrección, (iii) eficiencia, (iv) idoneidad, (v) justicia y equidad, (vi) prevención, (vii) probidad, (viii) respeto, (ix) veracidad y (x) vocación de servicio.

4.2.C. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

El PCCO 2025 está alineado con los Objetivos Estratégicos Institucionales de PROINVERSIÓN establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2024-2030. En este sentido, se busca contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional, la modernización de procesos y la promoción de un entorno organizacional que fomente el compromiso y el desempeño de los servidores públicos.

A continuación, se presentan los Objetivos Estratégicos Institucionales más relevantes para la implementación del PCCO 2025:

4.2.C.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL TIPO I: PROMOVER LA INVERSIÓN PRIVADA Y PÚBLICO

El PCCO 2025 contribuirá al fortalecimiento de las capacidades y asistencia técnica a las entidades públicas, facilitando la ejecución de proyectos bajo distintas modalidades de inversión. Asimismo, se promoverá la comunicación interna y la articulación entre las áreas, contribuyendo a la eficiencia operativa y la articulación institucional.

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL TIPO II: MODERNIZAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

El Plan impulsará iniciativas para fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos, mejorar la cultura organizacional a través de estrategias de trabajo en equipo y compromiso, y fomentar la comunicación institucional efectiva.

4.2.C.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL TIPO III: IMPLEMENTAR LA GESTIÓN INTERNA DE RIESGOS DE DESASTRES

Desde la gestión organizacional, el PCCO 2025 fomentará una cultura preventiva que garantice la continuidad operativa de la entidad y fortalezca la resiliencia institucional ante situaciones de riesgo.

4.2.D. ACTIVIDAD OPERATIVA INSTITUCIONAL Y RECURSOS FINANCIEROS

El Plan Operativo Institucional 2025 de PROINVERSIÓN, aprobado mediante la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 123-2024, contempla dentro de la Actividad Operativa AOI00123100039 – Gestión de Acciones de Relaciones Humanas

y Sociales, la tarea específica de *"Implementar las acciones de cultura y clima laboral"*, la cual forma parte de las intervenciones estratégicas lideradas por el Área de Personal.

Esta actividad está alineada al Objetivo Estratégico Institucional OEI.02 "Modernizar la gestión institucional" y a la Acción Estratégica Institucional AEI.02.01 "Fortalecer la cultura organizacional en PROINVERSIÓN", establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024–2030. En ese sentido, el PCCO 2025 se articula directamente con el POI, garantizando su viabilidad operativa y presupuestal; esta última proporcionada por la entidad en la Meta 13.

Su ejecución busca fortalecer el entorno organizacional, promover el bienestar del personal y consolidar una cultura institucional basada en la confianza, el compromiso y el desarrollo profesional.

5. RESPONSABILIDADES

Para la ejecución del PCCO 2025, es fundamental la articulación y compromiso de los distintos órganos y unidades de PROINVERSIÓN. En ese sentido, se establecen las siguientes responsabilidades:

5.1. ALTA DIRECCIÓN

Lidera la implementación del PCCO 2025, asegurando que se dispongan los recursos necesarios para su ejecución y promoviendo un entorno de trabajo alineado con los valores y objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, fomenta el compromiso institucional con la mejora del clima organizacional y garantiza que todas las áreas colaboren activamente en la consecución de las metas establecidas en el plan.

5.2. DIRECTIVOS

Como responsables de cada área y equipo de trabajo aseguran la correcta aplicación de las estrategias definidas en el PCCO 2025, promoviendo su ejecución eficiente. Su rol también incluye fomentar un ambiente organizacional basado en la confianza, el respeto y la comunicación efectiva, además de brindar retroalimentación constante sobre la percepción del clima laboral e impulsar mejoras en función de las necesidades detectadas.

5.3. SERVIDORES CIVILES

Participa en las iniciativas propuestas y promueven prácticas que contribuyan a la consolidación de un ambiente de trabajo armonioso y productivo. Asimismo, brindan aportes y sugerencias para el desarrollo de las acciones implementadas, favoreciendo así la mejora continua del clima organizacional.

5.4. ÁREA DE PERSONAL

Se encarga de planificar, ejecutar y supervisar las estrategias destinadas al fortalecimiento de la gestión de personal en el marco del PCCO 2025. Sus funciones incluyen la implementación de programas de desarrollo profesional, la promoción de iniciativas de bienestar laboral y el monitoreo de acciones orientadas a la mejora de la cultura organizacional. Además, trabaja de manera articulada con las distintas áreas de la entidad para garantizar el cumplimiento de las estrategias establecidas, asegurando así un entorno laboral favorable y alineado con los objetivos institucionales.

5.5. OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

Gestionar los recursos necesarios para la ejecución del PCCO 2025, garantizando condiciones óptimas para su implementación y sostenibilidad en coordinación con las áreas correspondientes.

6. ACTIVIDADES DEL PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2025

Código	Objetivo específico	Línea de acción	Actividad	Responsable	Trimestre de ejecución
OE1	Fortalecer la identidad institucional y promover la vivencia activa de los valores de PROINVERSIÓN, reforzando el sentido de pertenencia y compromiso de los servidores con la misión institucional.	Identidad PRO: <i>Orgullo que nos une</i>	Difusión institucional de valores y campaña de identidad institucional	Área de Personal / Comunicaciones	I a IV
			Reconocimiento por valores y logros en el marco de la Directiva 8-2021 "Reconocimiento de Servidores en PROINVERSIÓN"	Área de Personal	II Y IV
			Actividades de integración institucional: "Cumplimiento de metas y cierre de año"	Comunicaciones / Administración	IV
OE2	Optimizar la comunicación interna y promover la articulación efectiva entre áreas, garantizando un flujo de información transparente, oportuno y participativo.	Conexión PRO: <i>Comunicación que fortalece equipos</i>	Espacios de integración liderados por equipos	Direcciones / Comunicaciones	II y IV
			Potenciamiento del intranet y tótems digitales	Comunicaciones / Tecnología	I y III
			Encuestas de percepción interna	Área de Personal	II y III
OE3	Implementar programas de formación continua orientados al desarrollo de competencias técnicas y transversales, fortaleciendo el desempeño institucional y la especialización del talento humano.	Talento PRO: <i>Aprendizaje y evolución continua</i>	Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2025	Área de Personal	II a IV
			Charlas 'Entre Equipos' entre áreas operativas y de soporte de gestión administrativa	Direcciones / OA OCOIM	I a III
			Taller de inducción institucional	Área de Personal	II y IV



PERÚ

Ministerio
de Economía y FinanzasAgencia de Promoción
de la Inversión Privada

Secretaría General

Oficina de
Administración

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Código	Objetivo específico	Línea de acción	Actividad	Responsable	Trimestre de ejecución
OE4	Impulsar el liderazgo transformacional y fortalecer la gestión del talento humano, mediante la formación de líderes institucionales y la implementación de prácticas de gestión participativa y colaborativa.	Liderazgo PRO: <i>Inspirar, transformar, crecer</i>	Taller de liderazgo institucional con enfoque transversal	Área de Personal / Alta Dirección	III
			Formación de mentores	Área de Personal	I y IV
			Feedback 360° articulado al Plan de implementación de Gestión del Rendimiento	Área de Personal	IV
			Reconocimiento oportuno de buenas prácticas	Direcciones	II a IV
OE5	Fomentar el bienestar integral de las y los servidores, impulsando un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, a través de estrategias organizacionales que fortalezcan la motivación y la salud emocional en el entorno de trabajo.	Liderazgo PRO: <i>Inspirar, transformar, crecer</i>	Programa PROBienestar: Ejecución del Plan de Bienestar Social	Área de Personal	II y IV
			Servicios de salud: Ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	Área de Personal	II y IV
			Actividades recreativas e integrativas	Área de Personal / Oficina de Administración	III
			Encuentros mensuales de integración y reconocimiento	Área de Personal / Alta Dirección	Mensual

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Área de Personal de la Oficina de Administración realiza el seguimiento y evaluación al cumplimiento de las actividades con reportes semestrales, proponiendo medidas de mejora continua, según los resultados observados.

8. VIGENCIA

El presente Plan rige durante el año 2025.

9. ANEXO

Anexo 1 - MATRIZ DEL PLAN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL (PCCO) 2025 DE LA AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA – PROINVERSIÓN





PERÚ

Ministerio
de Economía y FinanzasAgencia de Promoción
de la Inversión Privada

Secretaría General

Oficina de
AdministraciónPRO
INVERSIÓN

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ANEXO 1

MATRIZ DEL PLAN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL (PCCO) 2025 DE LA AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA – PROINVERSIÓN

OB. ESP.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD PRINCIPAL	RESPONSABLE	UNIDAD DE MEDIDA / INDICADOR	EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AG O	SE P	OC T	NO V	DI C	META FÍSICA	COSTO ESTIMADO (S/.)	IMPACTO ESPERADO
OE1	Identidad PRO: Orgullo que nos une	Campaña institucional de misión, objetivos y valores 'PRO somos todos'	Área de Personal / OCOIM	Campaña implementada			E							E			2	S/ 0.00	Fortalecer la identidad y sentido de pertenencia
OE1	Identidad PRO: Orgullo que nos une	Reconocimientos Directiva 08-2021	Direcciones / Área de Personal	Reconocimientos otorgados				E								E	2	(*)	Reforzar el compromiso con los valores institucionales
OE1	Identidad PRO: Orgullo que nos une	Actividades de integración institucional "Cumplimiento de metas y cierre de año"	Área de Personal / OCOIM	Eventos realizados												E	1	(*)	Fortalecer la cohesión y el espíritu de equipo
OE2	Conexión PRO: Comunicación que fortalece equipos	Espacios de integración liderados por equipos	Direcciones / Área de Personal	Sesiones realizadas						E					E		2	S/ 5000.00	Mejorar la comunicación y confianza entre áreas
OE2	Conexión PRO: Comunicación que fortalece equipos	Potenciamiento de canales internos (Intranet, Tótems)	Área de Personal / OCOIM / TI	Mejoras implementadas			E				E						2	S/ 0.00	Optimizar el flujo de información interna
OE2	Conexión PRO: Comunicación que fortalece equipos	Aplicación de encuestas breves de percepción	Área de Personal / TI	Encuestas aplicadas					E				E				2	S/ 0.00	Monitorear la percepción del clima laboral
OE3	Talento PRO: Aprendizaje y evolución continua	Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2025	Área de Personal	Reporte de actividades ejecutadas				E			E			E			3	(*)	Fortalecer competencias técnicas y transversales
OE3	Talento PRO: Aprendizaje y evolución continua	Charlas 'Entre Equipos' (áreas operativas y de soporte de gestión administrativa)	Direcciones / Área de Personal	Charlas realizadas			E		E			E					3	S/ 0.00	Promover el aprendizaje transversal e intercambio de experiencias



PERÚ

Ministerio
de Economía y FinanzasAgencia de Promoción
de la Inversión Privada

Secretaría General

Oficina de
AdministraciónPRO
INVERSIÓN

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

OB. ESP.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD PRINCIPAL	RESPONSABLE	UNIDAD DE MEDIDA / INDICADOR	EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AG O	SE P	OC T	NO V	DI C	META FÍSICA	COSTO ESTIMADO (S/.)	IMPACTO ESPERADO
OE3	Talento PRO: Aprendizaje y evolución continua	Talleres de inducción institucional	Área de Personal	Talleres realizados						E						E	2	S/ 10,000.00	Facilitar la integración de nuevos colaboradores
OE4	Liderazgo PRO: Inspirar, transformar, crecer	Talleres de liderazgo transformacional	Área de Personal / OA	Talleres ejecutados								E	E				2	(*)	Formar líderes institucionales con enfoque transformacional
OE4	Liderazgo PRO: Inspirar, transformar, crecer	Formación de mentores institucionales	Área de Personal	Mentores formados		E								E	E		3	S/ 42,000.00	Fortalecer la transmisión de buenas prácticas
OE4	Liderazgo PRO: Inspirar, transformar, crecer	Implementación de Feedback 360°	Área de Personal	Proceso implementado											E		1	S/ 0.00	Mejorar el desempeño individual y grupal
OE4	Liderazgo PRO: Inspirar, transformar, crecer	Reconocimiento oportuno de buenas prácticas (entrega de pines o medalla digital)	Direcciones / Área de Personal	Reconocimientos otorgados				E		E		E		E		E	5	(*)	Motivar comportamientos positivos y resultados destacados
OE5	Bienestar PRO: Cuidamos lo que somos	Ejecución del Programa Integral de Bienestar (PROBienestar)	Área de Personal	Actividades ejecutadas						E					E		2	(*)	Promover el bienestar emocional y físico de los servidores
OE5	Bienestar PRO: Cuidamos lo que somos	Servicios de salud ocupacional y emocional	Área de Personal	Servicios implementados						E					E		2	(*)	Fomentar un entorno laboral saludable
OE5	Bienestar PRO: Cuidamos lo que somos	Actividades recreativas e integrativas	Área de Personal / OA	Actividades realizadas									E				1	S/ 0.00	Fortalecer la integración y motivación laboral
OE5	Bienestar PRO: Cuidamos lo que somos	Encuentros mensuales de integración y reconocimiento	Área de Personal / Alta Dirección	Encuentros realizados	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	12	S/ 5,000.00	Fomentar cercanía y reconocimiento entre colaboradores
(*) Actividad presupuestada en los Planes de Bienestar Social, PDP, SST, entre otros																	TOTAL	S/ 62,000.00	