



Ministerio del Interior



PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026

Etapa	Unidad de Organización	Firma
Elaborado por:	Mercedes Bellido Zaconetta Jefa de Recursos Humanos	
Revisado por:	Milton Coronel Zubiarte Jefe de Planeamiento y Presupuesto	
	Georgina María Alcántara Medrano Jefa de Asesoría Jurídica	
Aprobado por:	Jorge Abel Linares Ripalda Gerente General	

Aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 00023 -2026-SUCAMEC-GG

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Sección	Descripción del cambio
01	-	Nuevo documento

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	4
1. BASE NORMATIVA.....	5
2. JUSTIFICACIÓN	6
3. OBJETIVOS DEL PLAN	8
3.1. OBJETIVO GENERAL	9
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	9
4. ACTIVIDADES DEL PLAN	11
4.1. ACTIVIDADES DEL OBJETIVO ESPECÍFICO – OE.01	11
4.2. ACTIVIDADES DEL OBJETIVO ESPECÍFICO – OE.02.....	16
5. FINANCIAMIENTO	21
6. ANEXOS.....	21

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

RESUMEN EJECUTIVO

La Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC, presenta el Plan de Clima y Cultura Organizacional 2026, dirigido a los servidores civiles de la entidad.

En el marco de las disposiciones que rigen el Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos (SAGRH), el presente plan constituye un instrumento de gestión de la Oficina de Recursos Humanos, que busca contribuir con el fortalecimiento del clima organizacional generando un impacto positivo en el bienestar, para contribuir con el objetivo estratégico institucional de la entidad, en el marco de las disposiciones que rige a la gestión de recursos humanos, planteada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

En ese sentido, y considerando que el proceso de modernización del estado busca fortalecer institucionalmente la administración pública, las actividades orientadas al desarrollo y fortalecimiento del talento humano se vuelven fundamentales para el desarrollo integral del servidor público.

La implementación del presente plan se encuentra alineado con los instrumentos de gestión siguientes:

- **Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 de la SUCAMEC**, específicamente a la Acción Estratégica Institucional – AEI.03.04 “*Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos Fortalecido en la SUCAMEC*” del Objetivo Estratégico Institucional – OEI.03 “*Modernizar la Gestión Institucional de la SUCAMEC*”.
- **Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH: “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”**, específicamente al literal d) del numeral 6.1.7 el cual señala que el proceso de Cultura y Clima Organizacional comprende: **Cultura Organizacional**: Representa 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 y el **Clima Organizacional**: Esta 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.

Por ello, los servidores de la SUCAMEC son el activo más importante de la entidad, y constituyen el eje central para el logro de los objetivos institucionales; en ese sentido, las acciones relacionadas de clima y cultura organizacional, desempeñan un papel fundamental para un adecuado clima de relaciones humanas y sociales, y en el mantenimiento de un saludable equilibrio personal y profesional.

Con respecto a las actividades del Plan de Clima y Cultura Organizacional 2025 ejecutadas a diciembre del 2025, se logró entre lo más resaltante; 4 Charlas sobre el clima laboral; 11 eventos conmemorativos por festividades y celebraciones; 1 feria de emprendedores; 19 pausas activas; 10 acciones y/o actividades de sensibilización de

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

hostigamiento sexual laboral; 8 acciones y/o actividades para promover la igualdad de género; 1 acción y/o actividad de reconocimiento de servidores; 01 Taller de capacitación sobre el modelo de cultura de integridad; 01 Taller de sensibilización por el día de la mujer; y 01 Taller de sensibilización por el día de la eliminación de violencia contra la mujer.

De igual manera, el presente Plan contempla, a través del Anexo N° 02, la continuidad y fortalecimiento de las actividades programadas para el período 2026, con el propósito de consolidar un clima laboral favorable y una cultura organizacional sólida, que promueva el bienestar integral de los servidores civiles, fortalezca su compromiso institucional y contribuya de manera sostenida al logro de los objetivos estratégicos de la SUCAMEC.

1. BASE NORMATIVA

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 29783, Ley de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1127, que crea la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC.
- Decreto Legislativo N° 1408, de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia.
- Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942.
- Decreto Supremo N° 010-2022-MIMP, que dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración Pública.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “*Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas*”.
- 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*”.

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

- Resolución de Superintendencia N° 177-2020-SUCAMEC, que aprueba el Código de Ética y Conducta de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC.
- Resolución de Superintendencia N° 05463-2024-SUCAMEC, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC.
- Resolución de Superintendencia N° 305-2014/SUCAMEC, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC.
- Resolución de Superintendencia N° 05500-2024-SUCAMEC, que actualiza la conformación del “Comité para la Igualdad de Género” de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC.
- Resolución de Superintendencia N° 05505-2024-SUCAMEC, que formaliza la aprobación del Plan Estratégico Institucional – PEI 2025-2030 de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC.
- Resolución de Gerencia General N° 00024-2025-SUCAMEC-GG, que aprueba la Directiva Planes Específicos de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC.
- Resolución de Gerencia General N° 00086-2025-SUCAMEC, que aprobó Directiva denominada “*Reconocimiento a los servidores civiles de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC*”, con código DIR-ORH-01, versión 01.

Las precitadas normas, consideran sus disposiciones modificatorias, complementarias y conexas; así como, otra norma que la sustituya o la reemplace de corresponder.

2. JUSTIFICACIÓN

SERVIR, es un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) y ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, es responsable de establecer, desarrollar y ejecutar la política de Estado sobre el Servicio Civil. Por tanto, planifica y formula las políticas nacionales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, para tal fin establecieron siete subsistemas y sus respectivos procesos, en materia de: a) Planificación de Políticas de Recursos Humanos, b) Organización del Trabajo y su Distribución, c) Gestión del Empleo, d) Gestión del Rendimiento, e) Gestión del Desarrollo y la Capacitación, f) Gestión de la Compensación y **g) Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales.**

En ese sentido, la Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, es uno de los subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, comprende las relaciones que se establecen entre la entidad y sus servidores civiles, en torno a las políticas y prácticas del personal. Dentro de este subsistema se consideran cinco procesos: Relaciones Laborales individuales y colectivas, Seguridad y Salud en el Trabajo, **Cultura y Clima Organizacional**, Comunicación Interna y Bienestar Social.

Por lo tanto, la **Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades**

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

Públicas", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, precisa en el literal d) del numeral 6.1.7 el cual señala que el proceso de Cultura y Clima Organizacional comprende: **Cultura Organizacional**: Representa 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 y el **Clima Organizacional**: Esta 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. Respecto a este proceso, el producto esperado es, el Plan de Clima y Cultura Organizacional.

Tomando en consideración que el clima y la cultura organizacional, tiene como finalidad principal mejorar el ambiente de trabajo, aumentar la satisfacción y el compromiso de los servidores, lo que a su vez puede llevar a una mayor productividad y retención del talento para el crecimiento y fortalecimiento organizacional, promoviendo relaciones humanas armoniosas, empáticas y respetuosas. Es necesario e importante promover actividades y acciones que fortalezcan la motivación, el sentido de pertenencia y el reconocimiento.

El presente Plan de Clima y Cultura Organizacional 2026, se plantea teniendo como referente las acciones, actividades y experiencias ejecutadas a la fecha, midiendo el grado de satisfacción e impacto a través de la cantidad de participantes cuando se desarrolla o ejecuta una actividad presencial, la cantidad de los servidores actualizado a la fecha, en el que se cuenta con un total de 391 trabajadores CAS, que laboran en la Sede Central y en las Jefaturas Zonales según el siguiente detalle:

Servidores por área:

Sede Central	Cantidad
Superintendencia Nacional	5
Dirección de Armas Municiones y Materiales Relacionados	52
Dirección de Control y Fiscalización	55
Dirección de Explosivos y Productos Pirotécnicos de Uso Civil	37
Dirección de Servicios de Seguridad Privada	25
Dirección de Políticas, Normatividad y Capacitación	6
Dirección de Sanciones	14
Gerencia General	04
Oficina de Administración	21
Oficina de Tecnología de la Información, Comunicaciones y Estadística	11
Oficina de Recursos Humanos	13
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	09
Oficina de Asesoría Jurídica	03
Unidad de Comunicaciones e Imagen Institucional	03
Unidad Funcional de Integridad	01
Unidad de Operaciones y Supervisión	01
Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documental	20
Órgano de Control Institucional	02
Jefatura Zonal Ancash	08
Jefatura Zonal Arequipa	09
Jefatura Zonal Apurímac	01
Jefatura Zonal Cajamarca	04
Jefatura Zonal Cusco	10

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

Sede Central	Cantidad
Jefatura Zonal Ica	07
Jefatura Zonal Junín	08
Jefatura Zonal La Libertad	10
Jefatura Zonal Lambayeque	10
Jefatura Zonal Lima Callao	02
Jefatura Zonal Loreto	05
Jefatura Zonal Piura	09
Jefatura Zonal Puno	09
Jefatura Zonal Tacna	10
Jefatura Zonal Tumbes	01
Jefatura Zonal Ucayali	06
Total	391

Servidores por Dependencia:

Sede Central	282
Jefaturas Zonales	109
Total	391

De este modo, se plantea el presente Plan de Clima y Cultura Organizacional 2026, con el objetivo de fortalecer los niveles de satisfacción, motivación y compromiso de los servidores, generando de esa manera un impacto positivo en su salud integral con el desarrollo de actividades preventivas, así como acciones de integración, recreativas y educativas, que fomenten la participación activa y comprometida con un impacto positivo en el clima organizacional de la entidad. Cabe indicar que, de acuerdo a la naturaleza de cada actividad, esta se da de manera presencial (Sede Central) o virtual (Sede Central y Jefaturas Zonales), lo cual se detalla en la “Sección 4: Actividades del Plan”.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

El SAGRH está compuesto por 7 subsistemas y 23 procesos. En el marco del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 de la SUCAMEC, se ha establecido como meta para el año 2026 la implementación de 19 de estos 23 procesos.

Dentro del SAGRH, el Subsistema 7: “Gestión de Relaciones Humanas y Sociales” incluye el proceso de “Cultura y Clima Organizacional”, cuya implementación está contemplada a través de la ejecución del presente plan.

Esta acción contribuirá directamente al cumplimiento de la AEI.03.04, fortaleciendo el clima y cultura organizacional entre los servidores de la SUCAMEC. Con ello, se busca incrementar los niveles de satisfacción, motivación y compromiso de los servidores, promoviendo un mayor sentido de pertenencia e identidad institucional (**ver Anexo N° 01**).

Cabe indicar que, de acuerdo a la Directiva de Planes Específicos de la SUCAMEC, la Oficina de Recursos Humanos realizará el seguimiento al cumplimiento de sus actividades y al finalizar el periodo de implementación del plan realizará un informe de evaluación anual a fin de dar a conocer el cumplimiento de sus actividades programadas.

Por otra parte, indicar que se han planteado los objetivos y actividades del presente plan en el marco de los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

Organizacional, la misma que recomienda implementar actividades que refuercen la identidad y compromiso con la entidad.

3.1. OBJETIVO GENERAL

- **Denominación**

Continuar con el fortalecimiento del clima y cultura organizacional en los servidores de la SUCAMEC, con el objetivo de reforzar sus niveles de satisfacción, motivación y compromiso para lograr su identidad institucional.

- **Indicador**

Porcentaje de actividades de clima y cultura organizacional realizadas.

- **Fórmula**

$$\frac{A}{B} * 100\%$$

A: Total de actividades de clima y cultura organizacional realizadas en el año 2026.

B: Total de actividades de clima y cultura organizacional programadas en el año 2026.

- **Meta**

Realizar el 100% de las actividades de clima y cultura organizacional programadas en el año 2026.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

3.2.1. Objetivo Especifico – OE.01:

- **Denominación**

Fortalecer el clima organizacional en los servidores, logrando afianzar su sentido de pertenencia, compromiso, motivación, integración y trabajo.

- **Indicador**

Porcentaje de servidores encuestados con percepción positiva del fortalecimiento del clima organizacional.

- **Fórmula**

$$\frac{A}{B} * 100\%$$

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

A: Total de servidores encuestados con percepción positiva del fortalecimiento del clima organizacional.

B: Total de servidores encuestados.

- **Meta**

El 75% de servidores encuestados tienen percepción positiva del fortalecimiento del clima organizacional en el año 2026.

- **Medio de verificación:**

Resultados de encuestas institucionales de percepción aplicadas durante el año 2026.

3.2.2. Objetivo Especifico – OE.02:

- **Denominación**

Fortalecer la cultura organizacional en los servidores mediante los principios y valores de la SUCAMEC, para contar con un ambiente laboral seguro.

- **Indicador**

Porcentaje de servidores encuestados con percepción positiva del fortalecimiento de la cultura organizacional.

- **Fórmula**

$$\frac{A}{B} * 100\%$$

A: Total de servidores encuestados con percepción positiva del fortalecimiento de la cultura organizacional.

B: Total de servidores encuestados.

- **Meta**

El 75% de servidores encuestados tienen percepción positiva del fortalecimiento de la cultura organizacional en el año 2026.

- **Medio de verificación:**

Resultados de encuestas institucionales de percepción aplicadas durante el año 2026.

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

4. ACTIVIDADES DEL PLAN

A continuación, se presentan las actividades programadas con el fin de alcanzar los objetivos específicos establecidos. Dichas actividades han sido programadas de manera mensual y su desglose detallado se encuentra en el **Anexo N° 02**.

4.1. ACTIVIDADES DEL OBJETIVO ESPECÍFICO – OE.01

4.1.1. Actividad 1.1

- **Denominación**

Difusión de saludos de cumpleaños a los servidores civiles de la SUCAMEC.

- **Finalidad**

Reconocer y valorar a los servidores civiles en una fecha significativa como su cumpleaños, fortaleciendo el sentido de pertenencia, el clima laboral positivo y la cultura de reconocimiento en la entidad.

- **Alcance**

Servidores civiles de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

Virtual

- **Meses en los que se realizarán los saludos**

De enero a diciembre.

- **Unidad de medida**

Pieza gráfica difundida.

- **Meta**

Difundir 457 piezas gráficas.

4.1.2. Actividad 1.2

- **Denominación**

Charla sobre clima laboral dirigida a los servidores de la SUCAMEC.

- **Finalidad**

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

Brindar información, herramientas y espacios de reflexión sobre la importancia del clima laboral, con el fin de fortalecer relaciones interpersonales, promover un entorno de trabajo saludable y mejorar el desempeño institucional.

- **Alcance**

Servidores de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

Presencial y/o virtual.

- **Meses en los que se realizará la charla**

Marzo, junio, agosto y octubre.

- **Unidad de medida**

Charla realizada.

- **Meta**

Realizar 04 charlas sobre clima laboral.

4.1.3. Actividad 1.3

- **Denominación**

Organización de eventos y acciones conmemorativas por festividades y celebraciones.

- **Finalidad**

Conmemorar fechas significativas a nivel institucional, nacional e internacional, promoviendo la integración, el reconocimiento y el bienestar de los servidores.

Las celebraciones incluirán:

- Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).
- Día del Niño Peruano (segundo domingo de abril).
- Día del Asistente Administrativo (26 de abril).
- Día del Trabajo (01 de mayo).
- Día de la Madre (segundo domingo de mayo).
- Día del Servidor Público (29 de mayo).
- Día de la Bandera (7 de junio).
- Día del Padre (tercer domingo de junio).
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio).

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).
- Aniversario Institucional de la SUCAMEC (07 de diciembre).
- Navidad (25 de diciembre).

- **Alcance**

Servidores de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

Presencial y/o virtual.

- **Meses en los que se realizarán los eventos**

Marzo, abril, mayo, junio, julio, noviembre y diciembre.

- **Unidad de medida**

Evento y/o acción realizada.

- **Meta**

Realizar 12 eventos y/o acciones conmemorativas.

4.1.4. Actividad 1.4

- **Denominación**

Organización de ferias de emprendedores en la Sede Central de la SUCAMEC

- **Finalidad**

Promover y visibilizar los emprendimientos, incentivando el desarrollo de capacidades emprendedoras, el apoyo mutuo y la integración institucional, lo cual promueve el fortalecimiento del clima organizacional entre los servidores, logrando una mayor cohesión y sentido de pertenencia.

- **Alcance**

Servidores de la Sede Central de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

Presencial.

- **Meses en los que se realizarán las ferias**

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

febrero, julio y octubre.

- **Unidad de medida**

Feria realizada.

- **Meta**

Realizar 3 ferias de emprendedores.

4.1.5. Actividad 1.5

- **Denominación**

Implementación de pausas activas en las oficinas de la Sede Central de la SUCAMEC.

- **Finalidad**

Fomentar la práctica regular de ejercicios de activación corporal entre los servidores civiles, con el objetivo de mejorar su motivación, bienestar físico y mental, así como reducir los niveles de estrés laboral.

- **Alcance**

Servidores de la Sede Central de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

Presencial.

- **Meses en los que se realizará las pausas activas**

De enero a noviembre.

- **Unidad de medida**

Pausa activa realizada.

- **Meta**

Realizar 22 pausas activas.

4.1.6. Actividad 1.6

- **Denominación**

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

Difusión de pausas activas en las oficinas de las Jefaturas Zonales de la SUCAMEC.

- **Finalidad**

Fomentar la práctica regular de ejercicios de activación corporal entre los servidores civiles, con el objetivo de mejorar su motivación, bienestar físico y mental, así como reducir los niveles de estrés laboral.

- **Alcance**

Servidores de las Jefaturas Zonales de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

Virtual

- **Meses en los que se realizará las pausas activas**

De febrero a noviembre.

- **Unidad de medida**

Pieza gráfica difundida

- **Meta**

Difundir 20 piezas gráficas.

4.1.7. Actividad 1.7

- **Denominación**

Actividad de integración deportiva.

- **Finalidad**

Afianzar el trabajo en equipo, reducir el estrés y fortalecer el sentido de pertenencia, creando un clima organizacional más positivo y colaborativo.

- **Alcance**

Servidores de la Sede Central de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

Presencial

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

- **Mes en el que se realizará la actividad de integración**

Marzo.

- **Unidad de medida**

Evento realizado

- **Meta**

1 evento

4.2. ACTIVIDADES DEL OBJETIVO ESPECÍFICO – OE.02

4.2.1. Actividad 2.1

- **Denominación**

Actividades y/o acciones de sensibilización sobre el hostigamiento sexual laboral.

- **Finalidad**

Crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso en el cual sensibilizamos e informamos sobre los canales de denuncia, para promover una cultura de respeto e igualdad.

- **Alcance**

Servidores de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

Presencial y/o virtual.

- **Meses en los que se realizará las actividades**

febrero, marzo, abril, junio, agosto y octubre.

- **Unidad de medida**

Actividades y/o acción realizada.

- **Meta**

Realizar 06 actividades y/o acciones.

4.2.2. Actividad 2.2

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

- **Denominación**

Actividades y/o acciones para promover la igualdad de género en la entidad.

- **Finalidad**

Promover la equidad entre hombres y mujeres, eliminando la discriminación y garantizando las mismas oportunidades.

- **Alcance**

Servidores de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

Presencial y/o virtual.

- **Meses en los que se realizará las actividades**

Se realizará en los meses de febrero, marzo, junio, agosto y octubre.

- **Unidad de medida**

Actividad y/o acción realizada.

- **Meta**

Realizar 05 actividades y/o acciones.

4.2.3. Actividad 2.3

- **Denominación**

Reconocimiento a los servidores civiles de la SUCAMEC.

- **Finalidad**

Se realizará un reconocimiento a los servidores de cada área por:

- Trayectoria laboral.
- Código de Ética en la Función Pública
- Plan de acción anual del Sistema de Control Interno.
- Reconocimiento por desempeño – Talento en Acción

- **Alcance**

Servidores civiles de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

Presencial y/o virtual.

- **Frecuencia**

Se realizará de acuerdo a programación.

- **Unidad de medida**

Actividades y/o acciones realizadas según directiva de reconocimiento de los servidores civiles de la SUCAMEC vigente.

- **Meta**

Realizar 04 actividades y/o acciones de reconocimiento.

4.2.4. Actividad 2.4

- **Denominación**

Charla y/o taller de capacitación sobre Comunicación Asertiva.

- **Finalidad**

Desarrollar las habilidades necesarias para dirigir equipos de manera efectiva y alcanzar objetivos organizacionales.

- Qué es Comunicación asertiva.
- Tipos de comunicación.
- Habilidades de comunicación.

- **Alcance**

Servidores de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

Presencial y/o virtual.

- **Frecuencia**

Se realizará en el mes de abril, junio y agosto.

- **Unidad de medida**

Taller realizado.

- **Meta**

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

Realizar 3 talleres

4.2.5. Actividad 2.5

- **Denominación**

Charla y/o taller de capacitación sobre Modelo y Cultura de integridad en la SUCAMEC.

- **Finalidad**

Promover una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia. Esto implica generar conciencia sobre la importancia de la integridad y establecer mecanismos para prevenirlos.

- **Alcance**

Servidores de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

Presencial y/o virtual.

- **Frecuencia**

Se realizará en el mes de mayo.

- **Unidad de medida**

Taller realizado.

- **Meta**

Realizar 01 taller.

4.2.6. Actividad 2.6

- **Denominación**

Charla y/o taller de sensibilización por el Día de la mujer.

- **Finalidad**

Sensibilización por el Día de la Mujer sobre la importancia de la igualdad de género y los desafíos que enfrentan las mujeres, además de promover una cultura de respeto y valoración de sus derechos y logros.

- **Alcance**

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

Servidores de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

Presencial y/o virtual.

- **Frecuencia**

Se realizará en el mes de marzo.

- **Unidad de medida**

Taller realizado.

- **Meta**

Realizar 01 taller.

4.2.7. Actividad 2.7

- **Denominación**

Charlas y/o acciones de sensibilización por el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

- **Finalidad**

Visibilizar y sensibilizar sobre la violencia que sufren mujeres y niñas en todo el mundo, además de promover la prevención y la erradicación de este problema social.

- **Alcance**

Servidores de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

Presencial y/o virtual.

- **Frecuencia**

Se realizará en el mes de noviembre

- **Unidad de medida**

Actividad y/o acción realizada.

- **Meta**

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

Realizar 01 actividad y/o acción.

4.2.8. Actividad 2.8

- **Denominación**

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2026

- **Finalidad**

Medir la percepción de los servidores para identificar brechas y así mejorar el bienestar laboral y potenciar el desempeño. Permite tomar decisiones informadas para fomentar la retención de talento, elevar la productividad y fortalecer la cultura interna.

- **Alcance**

Servidores de la SUCAMEC.

- **Modalidad**

Virtual.

- **Frecuencia**

Se realizará en el mes de diciembre

- **Unidad de medida**

Encuesta realizada

- **Meta**

Realizar 01 encuesta.

5. FINANCIAMIENTO

En materia presupuestal, es necesario precisar que la implementación del presente Plan, no irrogará gasto adicional de recursos a la SUCAMEC. Esto se debe a que, al igual que en años anteriores, todas las actividades serán ejecutadas con el respaldo de convenios o coordinaciones con diversas instituciones públicas y privadas, lo que permitirá su desarrollo sin representar un costo para la entidad.

6. ANEXOS

ANEXO N° 01: Vinculación del Plan de Clima y Cultura Organizacional 2026 con el PEI 2025-2030 de la SUCAMEC.

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

ANEXO N° 02: Programación de actividades del Plan de Clima y Cultura Organizacional 2026 de la SUCAMEC.

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

ANEXO N° 01:

VINCULACIÓN DEL PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026 CON EL PEI 2025-2030 DE LA SUCAMEC

OEI / AEI		Nombre del Indicador	Meta	Explicación y/o Descripción de vinculación
Código	Enunciado			
OEI.03	Modernizar la gestión institucional de la SUCAMEC.	Índice de gestión institucional de la SUCAMEC.	0.70	El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) está compuesto por 7 subsistemas y 23 procesos. En el marco del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 de la SUCAMEC, se ha establecido como meta para el año 2026 la implementación de 19 de estos 23 procesos. Dentro del SAGRH, el Subsistema 7: “Gestión de Relaciones Humanas y Sociales” incluye el proceso de “Cultura y Clima Organizacional”, cuya implementación está contemplada a través de la ejecución del presente plan.
AEI.03.04	Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos fortalecido en la SUCAMEC.	Porcentaje de procesos del SAGRH implementados.	82.61 %	Esta acción contribuirá directamente al cumplimiento de la AEI.03.04, fortaleciendo el clima y cultura organizacional entre los servidores de la SUCAMEC. Con ello, se busca incrementar los niveles de satisfacción, motivación y compromiso de los servidores, promoviendo un mayor sentido de pertenencia e identidad institucional.

Fuente: Resolución de Superintendencia N°05505-2024-SUCAMEC, que formalizó la aprobación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 de la SUCAMEC.

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

ANEXO N° 02:

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026 DE LA SUCAMEC

Actividades del PE	Unidad de Medida	Metas Físicas														Metas Financ.
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Total		
Objetivo General – Continuar con el fortalecimiento del clima y cultura y organizacional en los servidores de la SUCAMEC, con el objetivo de reforzar sus niveles de satisfacción, motivación y compromiso para lograr su identidad institucional.																
Objetivo Específico – OE.01: Fortalecer el clima organizacional en los servidores, logrando afianzar su sentido de pertenencia, compromiso, motivación, integración y trabajo.																
Actividad 1.1: Difusión de saludos de cumpleaños a los servidores civiles de la SUCAMEC.	Pieza gráfica difundida	28	39	31	41	37	47	29	47	38	36	37	47	457	S/ 0.00	
Actividad 1.2: Charla sobre clima laboral dirigida a los servidores civiles de la SUCAMEC.	Charla realizada			1			1		1		1			4	S/ 0.00	
Actividad 1.3: Organización de eventos y acciones conmemorativas por festividades y celebraciones.	Evento y/o acción realizada			1	2	3	2	1				1	2	12	S/ 0.00	
Actividad 1.4: Organización de ferias de emprendedores en la Sede Central de la SUCAMEC	Feria realizada		1					1			1			3	S/ 0.00	
Actividad 1.5: Implementación de pausas activas en las oficinas de la Sede Central de la SUCAMEC.	Pausa activa realizada	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		22	S/ 0.00	
Actividad 1.6: Difusión de pausas activas en las oficinas de las Jefaturas Zonales de la SUCAMEC.	Pieza gráfica difundida		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		20	S/ 0.00	
Actividad 1.7: Actividad de Integración deportiva.	Evento realizado			1										1	S/ 0.00	
Objetivo Específico – OE.02: Fortalecer la cultura organizacional en los servidores mediante los principios y valores de la SUCAMEC, para contar con un ambiente laboral seguro.																
Actividad 2.1: Actividad de sensibilización sobre el hostigamiento sexual laboral.	Actividad y/o acción realizada		1	1	1		1		1		1			6	S/ 0.00	
Actividad 2.2: Actividad para promover la igualdad de género en la entidad.	Actividad y/o acción realizada		1	1			1		1		1			5	S/ 0.00	
Actividad 2.3: Reconocimiento a los servidores civiles de la SUCAMEC.	Actividad y/o acción realizada	1											3	4	S/ 0.00	

	PLAN	Versión: 1
	PLAN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026	

Actividades del PE	Unidad de Medida	Metas Físicas													Metas Financ.
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Total	
Actividad 2.4: Charla y/o taller de capacitación sobre comunicación asertiva.	Taller realizado				1		1		1					3	S/ 0.00
Actividad 2.5: Charla y/o taller de capacitación sobre Modelo y Cultura de integridad en la SUCAMEC.	Taller realizado					1								1	S/ 0.00
Actividad 2.6: Charla y/o taller de sensibilización por el Día de la mujer.	Taller realizado			1										1	S/ 0.00
Actividad 2.7: Charlas y/o talleres de sensibilización por el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.	Actividad y/o acción realizada											1		1	S/ 0.00
Actividad 2.8: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2026	Encuesta realizada												1	1	S/ 0.00