



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



Unidad de Recursos Humanos
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

PLAN ANUAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL 2022



**PERÚ****Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego**

Unidad de Recursos Humanos
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

PLAN ANUAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL – 2022

I. INTRODUCCIÓN

Mediante la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 997, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Agricultura, se crea la Autoridad Nacional del Agua como organismo público adscrito al Ministerio de Agricultura, actualmente denominado Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, según el artículo 2 de la Ley N° 31075, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, responsable de dictar las normas y establecer los procedimientos para la gestión integrada y sostenible de los recursos hídricos del país. La Autoridad Nacional del Agua - ANA, es el ente rector y la máxima autoridad técnica normativa del Sistema Nacional de Gestión de los Recursos Hídricos.

La Autoridad Nacional del Agua considera que el talento humano constituye el capital más importante para fortalecer y optimizar el desarrollo de su gestión institucional, así como para el logro de sus objetivos y metas institucionales. Por tanto, el promover el desarrollo de una Cultura Organizacional de calidad y la mejora continua del Clima Laboral entre sus servidores y colaboradores, constituye, un importante factor estratégico de gestión.

El objetivo del Plan Anual de Cultura Organizacional y Clima Laboral de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, está orientado a otorgar a todos los servidores y colaboradores las mejores condiciones de trabajo para su desarrollo profesional y personal, permitiendo su buen desempeño y productividad, elevando su compromiso y de esa manera se pueda identificar con las funciones y estrategias institucionales. Finalmente, lo que se busca lograr es que los trabajadores se sientan parte importante de la entidad, que compartan y vivan la misma cultura organizacional, se creen lazos y compromisos para realizar de manera óptima sus tareas.

II. BASE LEGAL

- 2.1 Constitución Política del Perú, artículo 1, artículo 2 inciso 1, y artículos 10, 22 y 23.
- 2.2 Decreto Legislativo N° 997, que crea la Autoridad Nacional del Agua.
- 2.3 Ley N° 31365, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.
- 2.4 Decreto Supremo N° 018-2017-MINAGRI, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Autoridad Nacional del Agua.
- 2.5 Resolución Jefatural N° 065-2020-ANA, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Autoridad Nacional del Agua.
- 2.6 Manual de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Agua.
- 2.7 Decreto Legislativo N° 1023, Artículo 5 dispone que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SERVIR, comprende de 07 subsistemas.
- 2.8 Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SERVIR, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
- 2.9 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.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



Unidad de Recursos Humanos
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

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

III. POLÍTICAS

a) FOMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

La calidad de vida en el trabajo implica no sólo la mejora de las condiciones físicas del trabajo, sino además la percepción positiva de estas condiciones, logrando el compromiso laboral ("work engagement"), y contribuyendo al mejor rendimiento laboral.

b) FOMENTO DE UN CLIMA LABORAL POSITIVO

Desarrollar actividades que apelen a las emociones y motivaciones en los servidores, permitiendo mejoras de condición en el aspecto objetivo y subjetivo de las relaciones interpersonales, y la voluntad o resistencia frente al cambio.

c) PROMOCIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL CON VALORES POSITIVOS EN EL MARCO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Reforzamos los hábitos, costumbres, creencias y valores de nuestra entidad, estando constituida por los siguientes valores institucionales:

- ✓ **RESPETO:** Relación de reciprocidad hacia los servidores de la institución y costumbres institucionales.
- ✓ **PROBIDAD:** La honradez y la integridad en el accionar, en virtud a un adecuado manejo de Ética en la Gestión Pública.
- ✓ **EFICIENCIA:** Lograr el efecto deseado en los objetivos en conjunto por las mejoras de nuestra institución.
- ✓ **IDONEIDAD:** Trabajaremos en reforzar las aptitudes, buena disposición y capacidad del personal para que sea vea reflejado en el desarrollo de sus funciones.
- ✓ **VERACIDAD:** Sensibilizar constantemente al personal en una correcta
- ✓ Ética en la Gestión Pública
- ✓ LEALTAD Y OBEDIENCIA.
- ✓ JUSTICIA Y EQUIDAD.
- ✓ LEALTAD AL ESTADO DE DERECHO.

IV. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Ejecutar acciones que contribuyan a lograr un clima organizacional favorable, promoviendo actividades virtuales y motivacionales en las fechas conmemorativas e incentivando a los servidores mediante estímulos, reconocimientos, premios y reuniones de camaradería y confraternidad en fechas conmemorativas o significativas.

4.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer la Cultura Organizacional en la Autoridad Nacional del Agua.
- Fortalecer el clima laboral de la Autoridad Nacional del Agua.

V. ALCANCE

El presente Plan Anual de Cultura Organizacional y Clima Laboral de la Autoridad Nacional del Agua, contempla la cobertura de todos los servidores en su totalidad sin distinción de sus regímenes laborales o contractual al que pertenezcan.

**PERÚ**Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Unidad de Recursos Humanos
 “Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

La proyección del costo de las actividades se ha efectuado sobre la base de la cantidad de servidores y servidoras al cierre del año 2021, la cual se detalla a continuación:

Tabla 1
Cantidad de servidores y servidoras de la ANA al 31 de diciembre de 2021

RÉGIMEN	NORMA	CANTIDAD
Laboral	Decreto Legislativo N° 728	44
	Decreto Legislativo N° 1057	1,361

Fuente y elaboración: Unidad de Recursos Humanos

VI. VIGENCIA

El presente Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2022, será a partir del día siguiente de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2022.

VII. EQUIPO

La ejecución del Plan de Cultura y Clima Organizacional **requiere** de la conformación de un equipo técnico especializado que permita no sólo su ejecución, sino además su gestión, monitoreo, seguimiento, evaluación y sistematización.

Se requiere el apoyo de profesionales o técnicos especializados siguientes:

- ✓ 01 Especialista en Comunicaciones Internas.
- ✓ 01 Profesional / Practicante con estudios en Ciencias de la Comunicación y/o diseñador gráfico y/o afines. Es importante y necesario para la ejecución de las actividades a ejecutar en el plan de comunicaciones internas, debido a la carga laboral que se presenta, en vista que se han incluido nuevas actividades como parte de las mejoras a implementar en vista a los resultados del estudio de Clima laboral 2022.

VIII. OBJETIVO ESPECÍFICOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

El presente plan plantea el desarrollo de dos (02) Objetivos Específicos con sus respectivas Estrategias y Líneas de Acción, las que se plantean a continuación:

Tabla 2
Detalle de las Estrategias y Líneas de Acción para el logro de los Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN
OE 1	Fortalecer la Cultura Organizacional en la Autoridad Nacional del Agua	• Reforzar nuestra cultura organizacional a través de nuestras actitudes, valores, experiencias y creencias sobre nuestra identidad institucional. • Fortalecer el sentido de pertenencia que favorece la retención del talento humano dentro de la ANA.	• Fortalecimiento de la Cultura Organizacional. • Somos ANA.

**PERÚ**Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Unidad de Recursos Humanos
 "Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

OE 2	Fortalecer el clima laboral de la Autoridad Nacional del Agua	En base a los resultados obtenidos en el estudio de clima laboral 2021, se busca mejorar la satisfacción general de los servidores/as respecto al clima laboral gestionando adecuadamente los factores que inciden en el mismo a partir contar con un plan general de mejora de clima, planes específicos y herramientas ad hoc.	Gestión de mejora del clima
		Promover la motivación de los servidores/as mediante actividades presenciales y espacios virtuales, que refuercen el vínculo emocional de pertenecer a la institución y el mejoramiento del clima laboral en la ANA.	¡Celebremos juntos! ¡Valoramos el rol que desempeñas! - Queremos saber tu opinión ¡Todos somos ANA! ¡Somos Perú! - Generamos espacios de integración y ComunicAna.

Fuente y elaboración: Unidad de Recursos Humanos

IX. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Tabla 3
Actividades programadas en el Plan Anual de
Cultura Organizacional y Clima Laboral

	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES
CULTURA ORGANIZACIONAL	Fortalecimiento de la Cultura Organizacional	- Acciones de sensibilización de valores institucionales, mediante difusión de gráficas a través del correo de URH e intranet. - En coordinación con el MIDAGRI continuar con la campaña de "Cine con valores" y taller sobre valores institucionales.
CLIMA LABORAL	Gestión de mejora del clima	- Estudio Anual de Clima Laboral. - Realización de Focus Group, que permitirá profundizar en las razones y causas que generan insatisfacción en los factores que han sido evaluados más bajos en la Encuesta de Clima laboral a realizar. - Realización de Workshop con equipo de la Unidad de Recursos Humanos, donde se revisarán los resultados del estudio de clima, en profundidad y se identificarán acciones de mejora de clima a ser incorporadas en sus respectivos planes de acción.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



Unidad de Recursos Humanos
"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

		- Realización de Workshops de mejora de clima para Gerencias y/o ODES, para elaborar planes de acción con los líderes de las gerencias y/o ODES con más baja calificación en base al estudio de clima laboral a realizar. - Elaboración del Plan General de mejora de clima de la entidad, en base a los resultados obtenidos en el Estudio de Clima y Focus Group.
	¡Celebremos juntos!	- Reconocimiento por cumpleaños. - Día Internacional de la Mujer (saludos a través de correo de URH y detalle, a través de caja chica). - Día de la secretaria o Asistente Administrativo (saludos a través de correo de URH y opcional entrega de detalle, como cupcake y rosa, a través de caja chica). - Día de la secretaria o Asistente Administrativo (saludos a través de correo de URH y opcional entrega de detalle, como cupcake y rosa, a través de caja chica). - Día del Hombre (saludos a través de correo de URH y detalle, a través de caja chica).
	¡Valoramos el rol que desempeñas!	- Reconocimiento a los servidores y servidoras de la ANA por el Día del Servidor Público (incluye entrega de trofeos) y Reconocimientos por el cumplimiento del Sistema de Control Interno (RCG N° 093-2021-CG). - Reconocimiento a las profesiones (saludos a través de correo de URH).
	¡Todos somos ANA!	- Aniversario Institucional (Elaboración de letras en MDF, compartir Sede Central y ODES) - Desarrollo de una actividad cultural online, dirigida a los/a servidores de la ANA.
	¡Somos Perú!	Fiestas Patrias Concurso virtual artístico (canto, música instrumental, danza y poesía), se entregará diploma por participación.
	Generamos espacios de integración	Navidad: Compartir en la sede central y transferencia de fondos a las ODES.

**PERÚ****Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego**

Unidad de Recursos Humanos
 "Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

		Saludo a cargo del Jefe Institucional a través de una ceremonia online para reconocer los logros alcanzados en el 2022 por la ANA.
	ComunicANA	Renovación de licencia de software- Plataforma Adobe Cloud

Fuente y elaboración: Unidad de Recursos Humanos

X. ACCIONES DE EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES

De manera trimestralmente se evalúa el nivel de ejecución del Plan, mediante el Plan Operativo Institucional (indicador de gestión institucional).

Del mismo modo, anualmente se medirá el nivel de satisfacción de toda la entidad, mediante de un estudio de clima organizacional, el cual tiene una metodología preestablecida enfocado al sector público.

XI. CANAL DE COORDINACIÓN

Interno

Coordinar con los órganos de línea, directores de oficina, órganos desconcentrados, de la ANA que puedan contribuir a una adecuada ejecución de las actividades propuestas para el logro de la Cultura, Clima Organizacional y Comunicación Interna del servidor en la institución.

XII. RECURSO Y PRESUPUESTO

Para el desarrollo y ejecución de las actividades previstas en el presente Plan Anual de Cultura Organizacional y Clima Laboral se requiere de un presupuesto de S/ 125,500.00 (Ciento veinticinco mil quinientos con 00/100 soles).

XIII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



Unidad de Recursos Humanos
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

TABLA 4

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL 2022

Objetivo General: Fomentar el desarrollo de nuestros valores institucionales y realizar actividades que contribuyan al mejoramiento del clima laboral, para contar con servidores/as motivados, integrados e identificados con la Autoridad Nacional del Agua

OBJETIVOS ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	META FÍSICA	COSTO ESTIMADO	CRONOGRAMA TRIMESTRAL			
						I	II	III	IV
Fortalecer la Cultura Organizacional en la Autoridad Nacional del Agua	* Reforzar nuestra cultura organizacional a través de nuestras actitudes, valores, experiencias y creencias sobre nuestra identidad institucional.	Fortalecimiento de la cultura organizacional - ¡Somos ANA!	Acciones de sensibilización de valores institucionales, mediante difusión de gráficas a través del correo de URH e intranet. En coordinación con el MIDAGRI continuar con la campaña de "Cine con valores" y taller sobre valores institucionales.	4	-				
Fortalecer el clima laboral de la Autoridad Nacional del Agua	*Realización de medición de Clima laboral acompañado de realización de focus group que reforzará la identificación de las necesidades del personal como parte de la mejora del clima laboral.	Gestión de mejora del clima	Estudio Anual de Clima Laboral	1	S/ 36,000.00				
			Realización de Focus Group, que permitirá profundizar en las razones y causas que generan insatisfacción en los factores que han sido evaluados más bajos en la Encuesta de Clima laboral a realizar.						
			Realización de Workshop con equipo de la Unidad de Recursos Humanos, donde se revisarán los resultados del estudio de clima, en profundidad y se identificarán acciones de mejora de clima a ser incorporadas en sus respectivos planes de acción.						
			Realización de Workshops de mejora de clima para Gerencias y/o ODES, para elaborar planes de acción con los líderes de las gerencias y/o ODES con más baja calificación en base al estudio de clima laboral a realizar.						
			Elaboración del Plan General de mejora de clima de la entidad, en base a los resultados obtenidos en el Estudio de Clima y Focus Group.						
	* Promover la motivación de los servidores/as mediante actividades presenciales y espacios virtuales, que refuercen el vínculo emocional de pertenecer a la institución y el mejoramiento del clima laboral en la ANA.	¡Celebremos juntos!	Reconocimiento por cumpleaños	4	-				
			Día Internacional de la Mujer (saludos a través de correo de URH y detalle, a través de caja chica)	1	-				
			Día de la secretaria o Asistente Administrativo (saludos a través de correo de URH y opcional entrega de detalle, como cupcake y rosa, a través de caja chica)	1	-				
			Día de San Martín de Porres - Santo Patrono Institucional (paraliturgia, arreglos florales y detalle, a través de caja chica)	1	-				
			Día del Hombre (saludos a través de correo de URH y detalle, a través de caja chica)	1	-				
		¡Valoramos el rol que desempeñas!	Reconocimiento a los servidores y servidoras de la ANA por el Día del Servidor Público (incluye entrega de trofeos) y Reconocimientos por el cumplimiento del Sistema de Control Interno (RCG N° 093-2021-CG).	1	S/ 15,000.00				
			Reconocimiento a las profesiones (saludos a través de correo de URH)	4	-				
		¡Todos somos ANA!	Aniversario Institucional (Elaboración de letras en MDF, compartir Sede Central y ODES) *Desarrollo de una actividad cultural online, dirigida a los/as servidores de la ANA.	1	S/ 28,500.00				
		¡Somos Perú!	Fiestas Patrias Concurso virtual artístico (canto, música instrumental, danza y poesía), se entregará diploma por participación.	1	-				
		Generamos espacios de integración	*Navidad: Compartir en la sede central y transferencia de fondos a las ODES. *Saludo a cargo del Jefe Institucional a través de una ceremonia online para reconocer los logros alcanzados en el 2022 por la ANA.	1	S/ 40,500.00				
		ComunicANA	Renovación de licencia de software- Plataforma Adobe Cloud	1	S/ 5,500.00				
		TOTAL			S/ 125,500.00				