



Firmado Digitalmente por  
VARGAS MEDRANO  
Carlos Alberto FAU  
20131370645 hard  
Fecha: 07/06/2023  
12:00:25 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por  
TRINIDAD GUERRERO  
Kitty Elisa FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 07/06/2023  
12:55:24 COT  
Motivo: Doy V° B°



# Resolución de Secretaría General

Lima, 07 de junio del 2023

No. 021-2023-EF/13

## CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que las Oficinas de Recursos Humanos actúan sobre siete (7) subsistemas, siendo el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales el que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal; incluyendo dicho subsistema el proceso de Cultura y Clima Organizacional;

Que, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, contempla como parte de los productos esperados del proceso de Cultura y Clima Organizacional, los planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional;

Que, la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional” aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, tiene como objetivo establecer los criterios y brindar instrucciones para que las entidades públicas gestionen el proceso de Cultura y Clima Organizacional que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que permite a las entidades públicas fomentar la cultura deseada en sus servidores y promover el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales;

Que, el subnumeral 1.4.1 del numeral 1.4 de la mencionada Guía establece como una de las responsabilidades del/de la Titular de la entidad en la gestión del proceso de Cultura y Clima Organizacional, aprobar los Planes de Acción de Cultura Organizacional y Clima Organizacional;

Que, por su parte, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057 establece que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 del Texto Integrado Actualizado del Reglamento de Organización de Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas



Firmado Digitalmente por  
JIMENEZ GUERRERO  
Mario Eduardo FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 07/06/2023  
12:03:53 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por  
MELGAREJO  
CASTILLO Juan Carlos  
FAU 20131370645 soft  
Fecha: 07/06/2023  
12:46:21 COT  
Motivo: Doy V° B°

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmapeu.gob.pe/web/validador.xhtml>



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Economía y Finanzas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <https://apps4.mineco.gob.pe/st/v> ingresando el siguiente código de verificación CKIKCBJ



Sede Central  
Jr. Junín N° 319, Lima 1  
Tel. (511) 311-5930  
[www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe)





Firmado Digitalmente por  
VARGAS MEDRANO  
Carlos Alberto FAU  
20131370645 hard  
Fecha: 07/06/2023  
12:00:35 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por  
TRINIDAD GUERRERO  
Kitty Elisa FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 07/06/2023  
12:55:18 COT  
Motivo: Doy V° B°

(MEF), aprobado mediante Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41, la Secretaría General es la máxima autoridad administrativa del Ministerio;

Que, el artículo 50 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado con Resolución de Secretaría General N° 020-2021-EF/13, dispone que el MEF y sus servidores/as deben propiciar y sostener un adecuado clima laboral centrado en la armonía, basado en la colaboración mutua, reconociendo y respetando los derechos de los demás en beneficio de una efectiva integración y eficiente cultura organizacional;

Que, con Informe N° 361-2023-EF/43.02, la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración sustenta y propone la aprobación del “Plan de Acción de Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas para los años 2023 - 2024”, que tiene por finalidad establecer las fases y actividades a gestionar en el proceso de Clima Organizacional, con el objeto de promover las mejores prácticas de recursos humanos y el clima y cultura organizacional más favorable, que, a su vez, facilite el compromiso y cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales del MEF;

Que, el citado Plan se encuentra vinculado al Proceso de Nivel 01, Código S02.05 “Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales” del Manual de Procedimientos del Macroproceso S02 Gestión del Talento Humano (versión 03), aprobado por la Resolución de Secretaría General N° 040-2022-EF/13, a cargo de la Oficina General de Administración; y,

Que, la propuesta de “Plan de Acción de Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas para los años 2023 - 2024” cuenta con la opinión favorable de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017- SERVIR-PE, que aprueba la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional”; la Resolución de Secretaría General N° 020-2021-EF/13, que aprueba el “Reglamento Interno de los servidores civiles del Ministerio de Economía y Finanzas”; y, la Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41, que aprueba el Texto Integrado Actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas;

## SE RESUELVE:

**Artículo 1.** Aprobar el Plan de Acción de Clima Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas para los años 2023 - 2024, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución de Secretaría General.



Firmado Digitalmente por  
JIMENEZ GUERRERO  
Mario Eduardo FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 07/06/2023  
12:03:56 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por  
MELGAREJO  
CASTILLO Juan Carlos  
FAU 20131370645 soft  
Fecha: 07/06/2023  
12:46:25 COT  
Motivo: Doy V° B°

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Economía y Finanzas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <https://apps4.mineco.gob.pe/st/v> ingresando el siguiente código de verificación CKIKCBJ



Sede Central  
Jr. Junín N° 319, Lima 1  
Tel. (511) 311-5930  
[www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe)





Firmado Digitalmente por  
VARGAS MEDRANO  
Carlos Alberto FAU  
20131370645 hard  
Fecha: 07/06/2023  
12:00:38 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente  
por MELGAREJO  
CASTILLO Juan Carlos  
FAU 20131370645 soft  
Fecha: 07/06/2023  
12:46:31 COT  
Motivo: Doy V° B°

# Resolución de Secretaría General

**Artículo 2.** Publicar la presente Resolución en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas ([www.gob.pe/mef](http://www.gob.pe/mef)) y en la Intranet del Ministerio.

**Regístrese y comuníquese.**



Firmado Digitalmente por  
JIMENEZ GUERRERO  
Mario Eduardo FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 07/06/2023  
12:03:59 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por  
TRINIDAD GUERRERO Kitty  
Elisa FAU 20131370645 soft  
Fecha: 07/06/2023 12:54:59  
COT  
Motivo: Firma Digital

Documento firmado digitalmente  
**KITTY TRINIDAD GUERRERO**  
Secretaria General  
Ministerio de Economía y Finanzas

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificaciones. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Economía y Finanzas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <https://apps4.mineco.gob.pe/st/v> ingresando el siguiente código de verificación CKIKCBJ



Sede Central  
Jr. Junín N° 319, Lima 1  
Tel. (511) 311-5930  
[www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe)





**PERÚ**

Ministerio  
de Economía y Finanzas

# **PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS**

**2023-2024**

## CONTENIDO

I.	FUNDAMENTACIÓN.....	2
II.	ANTECEDENTES .....	4
III.	MARCO LEGAL .....	7
IV.	JUSTIFICACIÓN .....	7
V.	FINALIDAD DEL PLAN DE ACCIÓN.....	8
VI.	OBJETIVOS.....	8
VII.	ALCANCE .....	8
VIII.	MODELO DE CLIMA ORGANIZACIONAL MEF.....	8
IX.	DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2023.....	9
X.	AREAS PRIORITARIAS DE INTERVENCIÓN .....	13
XI.	ACCIONES DE INTERVENCIÓN PERIODO 2023-2024 .....	14
XII.	RESPONSABILIDAD .....	18
XIII.	ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CAMBIO .....	18
XIV.	ANEXOS.....	19

## I. FUNDAMENTACIÓN

El Ministerio de Economía y Finanzas es un organismo del Poder Ejecutivo, cuya organización, competencia y funcionamiento está regido por el Decreto Legislativo N° 183 y sus modificatorias; encargado de impulsar el crecimiento económico sostenido, a fin de contribuir a una mejor calidad de vida de los peruanos, garantizando una política fiscal responsable y transparente, en el marco de la estabilidad macroeconómica.

En esa perspectiva, el Ministerio de Economía y Finanzas aprobó la ampliación del horizonte temporal del Plan Estratégico Institucional (PEI) al 2025, mediante Resolución Ministerial N° 072-2022-EF/41, el cual se constituye como documento de gestión institucional que establece la misión, los objetivos y acciones estratégicas en el mediano plazo; a través de las cuales, se determina la ruta estratégica y responsable de la toma de decisiones en la entidad.

En este sentido, de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 290-2022-EF/41 que aprueba el Plan Operativo Institucional - POI correspondiente al año 2023 del Ministerio de Economía y Finanzas, se establece como Actividad Operativa la “GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES”, la cual está alineada a la Acción Estratégica (AEI.08.03) “Implementación del plan para mejorar la calidad de atención a la ciudadanía del ministerio” y al Objetivo Estratégico (OEI.08) “Modernizar la gestión institucional del ministerio” del Plan Estratégico Institucional (PEI) del Ministerio de Economía y Finanzas.

Asimismo, el artículo 74 de la Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41, que aprueba el Texto Integrado actualizado del ROF del Ministerio de Economía y Finanzas, señala que la Oficina de Recursos Humanos es la unidad orgánica dependiente de la Oficina General de Administración la cual tiene entre sus funciones “proponer, coordinar y ejecutar el Plan de relaciones humanas y sociales, relacionándolo con las estrategias para la mejora del clima laboral y el fortalecimiento de la cultura organizacional, previo diagnóstico”.

Por otra parte, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, se aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en donde se establece que “la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional permite a las entidades públicas fomentar la cultura deseada en

*sus servidores y promover el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales”.*

En el marco del Plan Estratégico Institucional vigente del MEF, y considerando la coyuntura nacional sobre la implementación del teletrabajo es prioritaria la continuidad de la gestión de los procesos de Cultura y Clima Organizacional de acuerdo a la normativa vigente, motivo por el cual en el MEF se han establecido acciones para la adaptación de un proceso de cambio por la implementación del teletrabajo.

Tomando en cuenta los sustentos y normativa mencionada, se ha elaborado el presente Plan de Acción para el periodo 2023-2024, el cual establece las fases y actividades a gestionar en el proceso de Clima Organizacional, con el enfoque de promover las mejores prácticas de recursos humanos y el clima y cultura organizacional más favorable que a su vez facilite el compromiso y cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

## **1.1 Marco Institucional**

El Plan Operativo Institucional (POI) para el año 2023 del Ministerio de Economía y Finanzas, establece la misión y objetivos institucionales, los cuales se detallan a continuación:

### **1.1.1 Misión Institucional**

*“Armonizar la política económica y financiera, a través de la transparencia y responsabilidad fiscal, contribuyendo al crecimiento económico sostenido del país.”*

### **1.1.2 Objetivos Institucionales**

De acuerdo al POI del MEF para el año 2023, la entidad tiene una ruta estratégica establecida en el PEI para el periodo 2017-2025, en las cuales se cuentan con ocho (08) Objetivos Estratégicos Institucionales:



## CUADRO N° 01 - Objetivos Estratégicos Institucionales

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	
OEI 1	Consolidar el equilibrio y sostenibilidad fiscal.
OEI 2	Mejorar el nivel de estabilidad de los ingresos públicos.
OEI 3	Lograr una mayor apertura económica y armonización del mercado de bienes y servicios.
OEI 4	Incrementar la cobertura y eficiencia de los mercados financieros y previsional privado.
OEI 5	Reactivar la inversión orientada al cierre de brechas de infraestructura social y productiva.
OEI 6	Mejorar la calidad del gasto público en los diversos niveles de gobierno.
OEI 7	Optimizar la transparencia y rendición de cuentas en el sector público.
OEI 8	Modernizar la gestión institucional del Ministerio.

### PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI

**Objetivo Estratégico (OEI.08):** “*Modernizar la gestión institucional del ministerio*”



### PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL - POI 2023

**Actividad Operativa** “*Gestión de relaciones humanas y sociales*”

## II. ANTECEDENTES

En relación a la Gestión del Clima Organizacional en el MEF, existen antecedentes relacionados con actividades y normativas emitidas con la finalidad de fomentar el mejor ambiente laboral para los servidores civiles, tales como la creación de Grupos de Trabajo de distintas oficinas que involucran, entre otros órganos y unidades orgánicas, a la Oficina de Recursos Humanos y a la Secretaría General, dichas acciones fueron formalizadas en julio del año 2014 mediante Resolución Ministerial N° 240-2014-EF/43 y Resolución Ministerial N° 241-2014-EF/43, actualmente derogadas por la Resolución Ministerial N° 105-2020-EF/43.



Cabe resaltar que, durante su vigencia estos grupos de trabajo han tenido la función de proponer y conducir la implementación de actividades para el fortalecimiento de la cultura organizacional y mejora del clima laboral.

Posteriormente, en setiembre del 2014, se aprobó la Política de Cultura Organizacional y de Clima Laboral, mediante Resolución Ministerial N° 303-2014-EF/43, que declara la promoción del clima laboral, la cual debe estar orientada a otorgar a todos los servidores y colaboradores las mejores condiciones de trabajo para su desarrollo profesional y personal, en un ambiente de pleno respeto, consideración, cordialidad y compañerismo, en donde se distinga el buen trato, así como la promoción y reconocimiento de los logros alcanzados y los aportes efectuados al mejor desarrollo de la gestión institucional.

Por otro lado, en abril del año 2016, se aprobó el Programa de Reconocimiento Institucional para los servidores y colaboradores del Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Resolución Directoral N° 155-2016-EF/43, con la finalidad de “Institucionalizar en el Ministerio la Política de Reconocimiento a sus servidores y colaboradores para contribuir con la satisfacción laboral, desempeño, incremento de la autoestima, satisfacción y productividad laboral”, en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno en el MEF.

En julio del año 2016, se aprobó el Plan de Acción de buenas prácticas de cultura organizacional y clima laboral del Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Resolución Directoral N° 283-2016-EF/43, con la finalidad de contar con un documento de gestión que establezca el conjunto de actividades a realizar, orientada a promover y fortalecer la Cultura Organizacional y el Clima Laboral del Ministerio de Economía y Finanzas.

Asimismo, se cuenta con registros sobre estudios de clima y cultura organizacional de los años 2017 y 2018, lo cual evidencia el interés del MEF en monitorear el índice de satisfacción y/o percepción colectiva de la cultura organizacional entre los servidores civiles.

En marzo del año 2019 y con base en el Informe Técnico N° 001-2019/E, elaborado por el Equipo Técnico, conformado por Resolución Ministerial N° 375-2018-EF/43, se aprobó el Código de Ética y Conducta del Ministerio de Economía y Finanzas vigente, aprobado con Resolución Ministerial N° 099-2019-

EF/43, mediante el cual se establecen cinco (05) Valores Institucionales: Respeto, Responsabilidad con efectividad, Probidad, Compromiso y Transparencia; los cuales se encuentran alineados a la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, y al Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021, aprobado con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM; a fin de promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los servidores civiles y en la ciudadanía.

Finalmente, en el año 2021, se realizaron dos (02) actividades relacionadas al estudio del entorno laboral del MEF, la primera referida al “*Estudio sobre adaptación al trabajo durante la emergencia sanitaria*”, el cual tuvo el objetivo de identificar el impacto de la Emergencia Sanitaria al trabajo en los trabajadores del Ministerio de Economía y Finanzas – MEF a fin de recabar información útil para promover medidas que faciliten la adaptación o realización de labores durante la Emergencia Sanitaria, la cual se realizó desde el 07 al 29 de noviembre en la que participaron 1580 servidores, y donde se pudo identificar que los servidores del MEF han logrado mantener y alcanzar resultados favorables de desempeño a pesar de haber adoptado una modalidad de trabajo remota o mixta; una satisfacción favorable en relación al acompañamiento y soporte brindado a los servidores en el marco de la Emergencia Sanitaria, lo cual permite evidenciar la viabilidad de mantener la modalidad de trabajo remoto sin el contexto de la Emergencia Sanitaria siempre y cuando se garantice el soporte y acompañamiento a los servidores. Por otra parte, a través del “*Diagnóstico anual de clima organizacional para el año 2021*” en el que participaron 1433 servidores (69% de la población activa del MEF), se evidenció una percepción mayoritaria favorable del ambiente laboral (82%), encontrándose aspectos favorables como la satisfacción con las funciones o el cargo, el orgullo de pertenecer a la Entidad, el acompañamiento (salud, bienestar) recibido durante la emergencia sanitaria, la sensación de participación en los logros de la oficina y el trato sin discriminación entre las personas. También se identificaron aspectos con menor valoración que giran en torno a la satisfacción con la remuneración/beneficios y al tiempo disponible para la familia u otras actividades a causa de la carga de trabajo.

### III. MARCO LEGAL

- 3.1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.2. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y, sus modificatorias.
- 3.3. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema de Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”.
- 3.4. 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 Recursos Humanos”.
- 3.5. Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41 que aprueba el Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 3.6. Resolución Ministerial N° 290-2022-EF/41 que aprueba el Plan Operativo Institucional - POI correspondiente al año 2023 del Ministerio de Economía y Finanzas.

### IV. JUSTIFICACIÓN

La realización del presente plan se justifica por las siguientes razones:

1. A través del diagnóstico de Clima Organizacional realizado en marzo del año 2023, se identifican importantes brechas de factores y dimensiones que inciden en la satisfacción laboral de los servidores del MEF.
2. Es necesario continuar la gestión de los procesos de Cultura y Clima Organizacional que promuevan el ambiente laboral más adecuado para el desarrollo de las funciones en cualquiera de las modalidades de trabajo.
3. Es necesario continuar la gestión de los procesos de Cultura y/o Clima Organizacional que promueva una cultura de transparencia, integridad y probidad de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM que aprueba la “Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción”.

## V. FINALIDAD DEL PLAN DE ACCIÓN

Implementar acciones para promover un ambiente de trabajo más favorable que promueva el compromiso de los servidores civiles, a fin de facilitar el desarrollo del potencial, la mejora del rendimiento y cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales del MEF.

## VI. OBJETIVOS

### 1. Objetivo general

1.1 Mejorar el nivel de satisfacción de los funcionarios, servidores civiles, del personal FAG y PAC del MEF respecto al clima organizacional.

### 2. Objetivos específicos

2.1 Ejecutar las acciones más oportunas para fortalecer el clima organizacional entre los servidores como compromiso de contribuir con el cumplimiento con los objetivos estratégicos de la entidad.

## VII. ALCANCE

El Plan de Acción está dirigido a todos los funcionarios y servidores civiles del Ministerio de Economía y Finanzas. Incluye a las personas sujetas a contratación de Personal Altamente Calificado (PAC) y Fondo de Apoyo Gerencial (FAG) que desempeñan función pública (en adelante servidores)<sup>1</sup>.

## VIII. MODELO DE CLIMA ORGANIZACIONAL MEF

Para efectos de la gestión del Clima Organizacional en el MEF se ha adoptado el siguiente modelo el cual incluye 05 dimensiones y 16 sub-dimensiones diseñadas en base a la aplicación de talleres cualitativos, los cuales permitieron identificar los elementos de mayor impacto e importancia para los servidores de la Entidad.

---

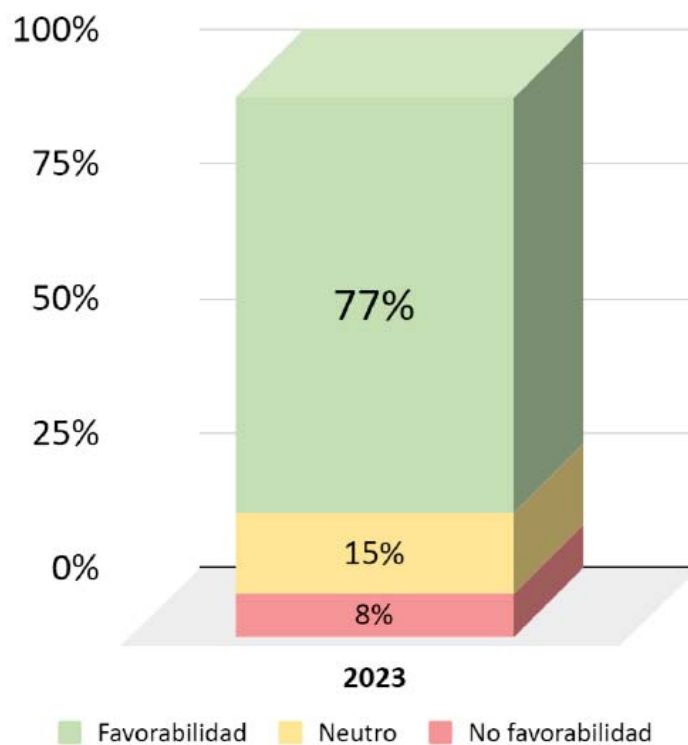
<sup>1</sup> En el presente documento se utilizan de manera inclusiva términos tales como "servidor civil", y sus respectivos plurales para referirse a hombres y mujeres. Esta opción se basa en una convención idiomática y tiene por objetivo evitar formas complejas de aludir a ambos géneros en el idioma castellano ("o/a", "los/las", "los/las servidores/as", "los servidores y las servidoras" y otras similares), debido a que implican una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión lectora.



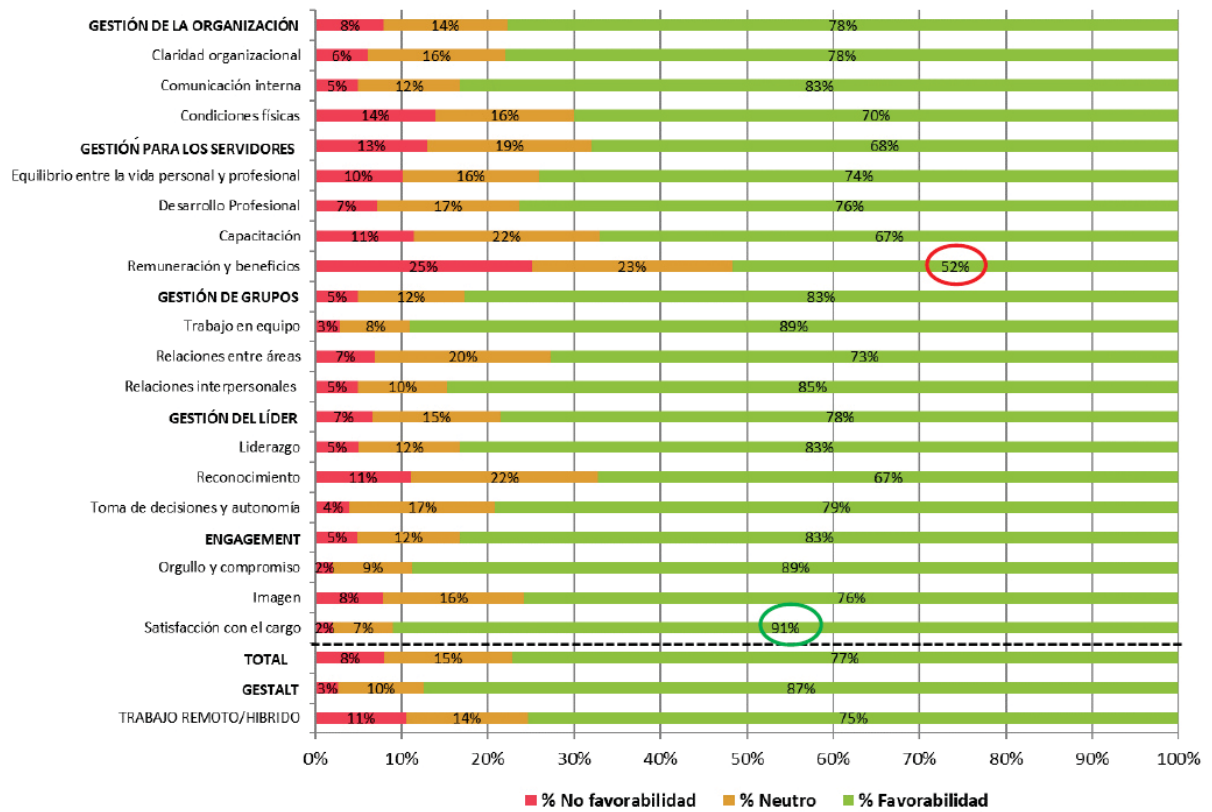
### IX. DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2023

De acuerdo al diagnóstico cuantitativo realizado, mediante la aplicación de una encuesta, en el que han participado 2016 servidores (80,2% de la población activa del MEF), se evidencia una percepción mayoritaria favorable del ambiente laboral (77%), sin embargo, hay tópicos importantes que trabajar en el soporte y acompañamiento que se brinda a los servidores, reflejados en los siguientes resultados:

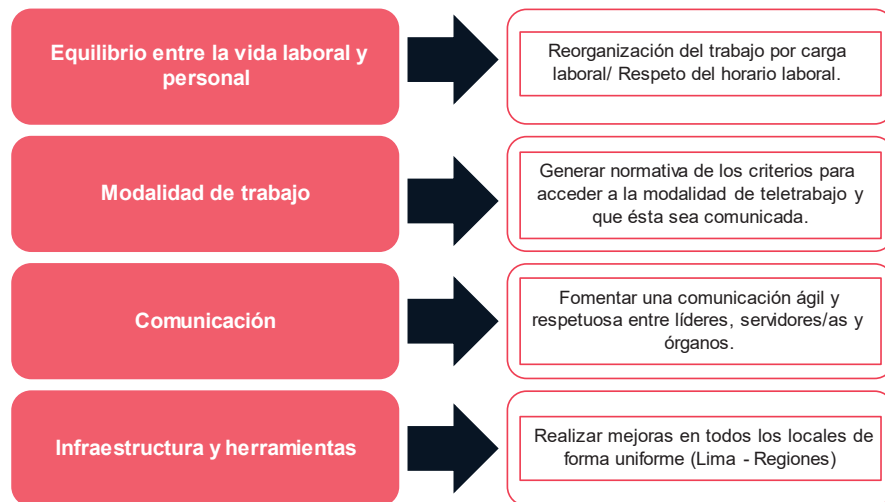
#### INDICE DE SATISFACCIÓN 2023



## INDICE DE SATISFACCIÓN POR DIMENSIONES Y SUB-DIMENSIONES

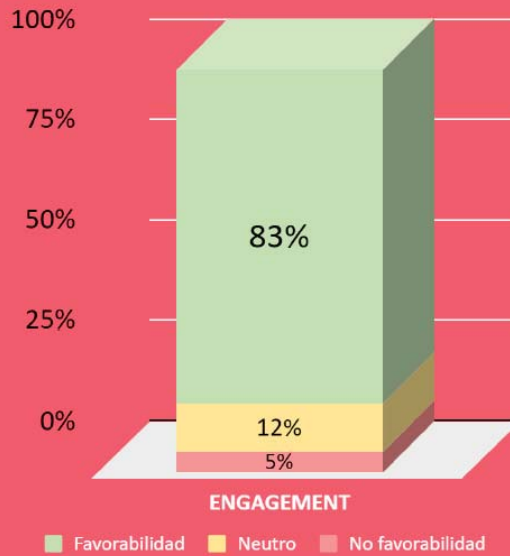


## CONCLUSIONES



## POR DIMENSIONES:

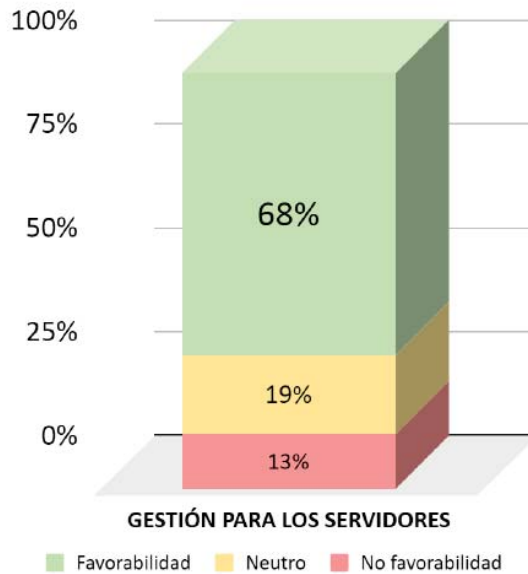
### MAYOR SATISFACCIÓN (83%)



#### ÍTEM CON MAYOR SATISFACCIÓN DE LA DIMENSIÓN:

- "Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo en la institución." (93%)

### MENOR SATISFACCIÓN (68%)



#### ÍTEM CON MENOR SATISFACCIÓN DE LA DIMENSIÓN:

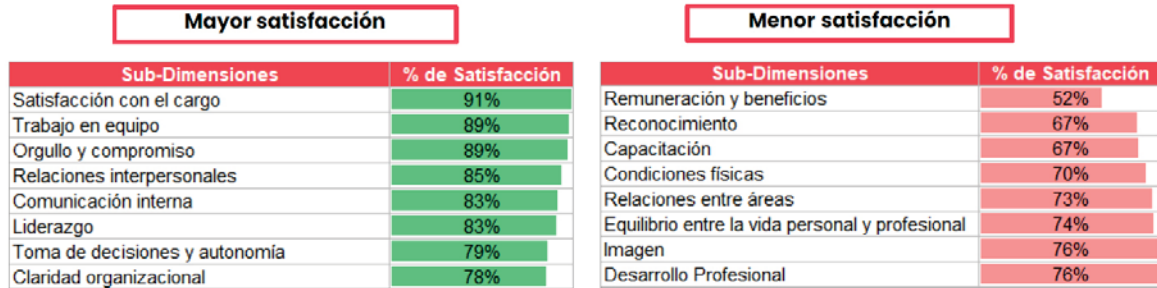
- "En la institución la remuneración es equitativa entre puestos similares al mío." (51%)



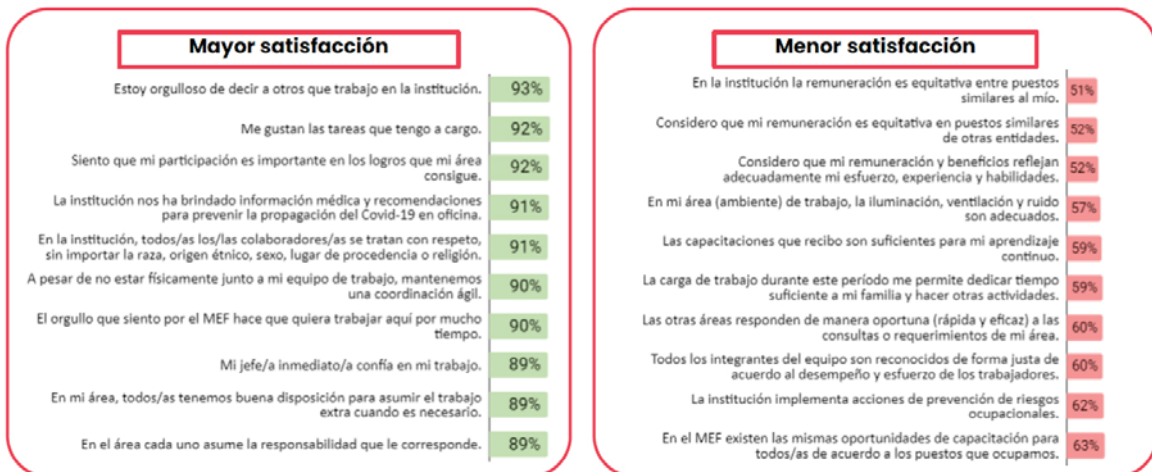
## POR DIMENSIONES:



## POR SUB-DIMENSIONES:



## POR ITEMS:



## POR ITEMS:

### Mayor satisfacción



TRABAJO HÍBRIDO Y TELETRABAJO	% SATISFACCIÓN
Considero que en la modalidad remota se mantiene una comunicación efectiva y respetuosa con el equipo de trabajo.	91%
Durante el trabajo remoto, los/as líderes confían en los resultados de trabajo que tengo a cargo.	89%
Dentro de mi domicilio cuento con un espacio adecuado para trabajar, libre de interrupciones, cómodo y con el espacio suficiente.	89%
A pesar de no estar en el mismo lugar de trabajo, las coordinaciones en el equipo son ágiles.	89%
Considero que si se trabaja remotamente tengo el acompañamiento de mi equipo de trabajo.	89%
Considero que mi trabajo se puede realizar sin inconvenientes en la modalidad remota.	89%
El liderazgo de los/as jefe/as es efectivo para guiar al equipo en el trabajo remoto.	85%
Considero que el trabajo en modalidad remota aumenta mi eficiencia laboral.	81%
En el trabajo remoto, puedo desarrollar todas mis actividades dentro de mi horario laboral.	80%
A pesar de no estar en el mismo lugar de trabajo, los/as líderes brindan retroalimentación constante.	79%
En la modalidad remota percibo que mi tiempo y esfuerzo dedicados al trabajo son valorados y reconocidos.	76%
Ante la eventualidad de manifestaciones externas que afecten el orden público, la entidad toma las precauciones necesarias para mantener mi integridad física.	73%
Los/las líderes del MEF han tomado decisiones enfocadas en cuidar nuestro bienestar.	72%
El MEF brinda todas las herramientas necesarias para realizar mi trabajo de forma remota.	72%
Mi carga laboral en la modalidad remota me permite dedicarle tiempo a mi familia y a mis actividades familiares.	65%
El MEF se preocupa por desarrollar acciones claras y concretas que garanticen el cuidado de las/los servidoras/as que trabajan presencialmente ante la eventualidad de manifestaciones externas.	62%
Considero que se respeta la desconexión digital durante el trabajo remoto.	52%
Considero que para cumplir los objetivos de mi área se necesita trabajar presencialmente.	24%



### Menor satisfacción

## X. AREAS PRIORITARIAS DE INTERVENCIÓN

De acuerdo a la última evaluación de clima laboral realizada, se han agrupado a los servidores a través de diferentes grupos de segmentación que permiten establecer prioridades de intervención:

Por órgano:

ÓRGANO	% satisfacción laboral
Dirección General de Asuntos de Economía Internacional, Competencia y Productividad	89%
Oficina General de Integridad Institucional y Riesgos Operativos	84%
Dirección General de Política de Ingresos Públicos	84%
Oficina General de Asesoría Jurídica	84%
Oficina General de Tecnologías de la Información	82%
Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	82%
Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos	81%
Dirección General de Contabilidad Pública	80%
Oficina General de Servicios al Usuario	79%
Dirección General de Política Macroeconómica y Descentralización Fiscal	78%
Dirección General de Abastecimiento	78%
Dirección General de Programación Multianual de Inversiones	77%
Tribunal Fiscal	76%
Oficina General de Administración	76%
Dirección General de Tesoro Público	75%
Oficina General de Inversiones y Proyectos	73%
Oficina General de Enlace	71%

<b>Dirección General de Mercados Financieros y Previsional Privado</b>	<b>68%</b>
<b>Dirección General de Política de Promoción de la Inversión Privada</b>	<b>67%</b>
<b>Órgano de Control Institucional</b>	<b>65%</b>
<b>Oficina de Comunicaciones</b>	<b>65%</b>
<b>Dirección General de Presupuesto Público</b>	<b>62%</b>

\*Por razones de confiabilidad estadística solo se procesaron los cortes (datos demográficos) de aquellos órganos con una participación mayor a 3 personas, así como mayor al 50% de servidores/as del órgano.

**Por tiempo de permanencia:**

<b>Tiempo de permanencia</b>	<b>% satisfacción laboral</b>
<b>Menos de 6 meses</b>	<b>80%</b>
<b>de 5 años a menos de 10 años</b>	<b>79%</b>
<b>de 10 años a más</b>	<b>77%</b>
<b>de 1 año a menos de 5 años</b>	<b>77%</b>
<b>de 6 meses a menos de 1 año</b>	<b>74%</b>



Firmado Digitalmente por  
 MARTINEZ PANDURO  
 Giancarlo FAU  
 20131370645 soft  
 Fecha: 31/05/2023  
 18:04:15 COT  
 Motivo: Doy V° B°

**Por generación:**

<b>Generación</b>	<b>% satisfacción laboral</b>
<b>Generación Z (2000 - 2023)</b>	<b>90%</b>
<b>Generación X (1965 - 1979)</b>	<b>79%</b>
<b>Baby Boomers (1946 - 1964)</b>	<b>79%</b>
<b>Generación Y (1980 - 1999)</b>	<b>76%</b>

**XI. ACCIONES DE INTERVENCIÓN PERIODO 2023-2024**

De acuerdo al diagnóstico realizado en el marzo del año 2023, se han priorizado actividades y acciones orientadas a promover las mejores prácticas de clima laboral según el detalle señalado en el Anexo 1, de acuerdo a las siguientes líneas de acción:

## 1. ALINEAMIENTO DE POLÍTICAS INTERNAS

- Actividades que involucran el diseño o alineamiento de políticas internas que impulsen las buenas prácticas de clima laboral:
  - **Rediseño de directiva de reconocimiento interno.**
    - Dirigido a todos los servidores del MEF.
  - **Elaboración de Política de Buenas Prácticas de Desconexión Digital.**
    - Dirigido a todos los servidores del MEF.

## 2. AJUSTE A PROCESOS INTERNOS

- Actividades orientadas al alineamiento de procesos de recursos humanos que impactan en la satisfacción laboral:
  - **Reforma de modelo de incorporación de personal incluyendo inducción específica al puesto.**
    - Dirigido a servidores ingresantes.
  - **Implementación de evaluación de periodo de prueba.**
    - Dirigido a servidores ingresantes.
  - **Aumento de alcance de participación en cursos transversales del PDP.**
    - Dirigido a todos los servidores del MEF.
  - **Apertura de preinscripciones a cursos transversales dirigido a servidores, durante etapa de Diagnostico de Necesidades de Capacitación para PDP del año 2024.**
    - Dirigido a todos los servidores del MEF.

## 3. IMPULSO A PROGRAMAS O INICIATIVAS

- Impulso a programas ya existentes o iniciativas a implementar:
  - **Habilitación de servidores en aplicativo interno de Gestión de Rendimiento.**
    - Dirigido a todos los órganos del MEF.
  - **Promoción de programas de integración por órganos.**
    - Dirigido a todos los servidores del MEF.
  - **Evaluación de Cliente Interno a órganos administrativos del MEF a través de aplicativo informático interno.**
    - Dirigido a los órganos administrativos del MEF.
  - **Ejecución de programa de coaching de equipos para directivos de órganos administrativos.**
    - Dirigido a los directivos públicos de los órganos administrativos del MEF.
  - **Promoción de participación en actividades físicas y mentales organizadas por la ORH (ejercicio, baile, pausas activas, atenciones psicológicas, nutricionales).**
    - Dirigido a todos los servidores del MEF.

## 4. CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN INTERNA

- Soporte comunicacional para acompañar y hacer visible las acciones de cambio a través la difusión de piezas gráficas o audiovisuales sobre:

- **Cambio de sede de trabajo.**
  - Dirigido a todos los servidores del MEF.
- **Prevención de riesgos ocupacionales.**
  - Dirigido a todos los servidores del MEF.
- **Monitoreo disergonómico.**
  - Dirigido a todos los servidores del MEF.
- **Roles de principales órganos.**
  - Dirigido a todos los servidores del MEF.
- **Beneficios institucionales.**
  - Dirigido a todos los servidores del MEF.
- **Ciclo de Gestión de Rendimiento.**
  - Dirigido a servidores que participan Gestión de Rendimiento.
- **Gestión de procesos de selección de personal.**
  - Dirigido a todos los servidores del MEF.
- **Logros de Gestión de Capacitación.**
  - Dirigido a todos los servidores del MEF.
- **Buenas Prácticas de desconexión digital.**
  - Dirigido a todos los servidores del MEF.
- **Buenas Prácticas de reconocimiento de órganos.**
  - Dirigido a todos los servidores del MEF.
- **Buenas Prácticas de Liderazgo.**
  - Dirigido a todos los servidores del MEF.
- **Recomendaciones para cuidados de la salud física y/o mental.**
  - Dirigido a todos los servidores del MEF.

## 5. INCENTIVOS / RECOMPENSAS

- Actividades incentivar y reconocer la participación en las buenas prácticas de clima laboral:
  - **Reconocimiento interno a evaluadores con mayor satisfacción en cumplimiento de actividades en Ciclo de Gestión de Rendimiento.**
    - Dirigido a servidores con rol de "evaluador" que participan Gestión de Rendimiento.
  - **Reconocimiento interno a órganos con más participación en cursos transversales en el año.**
    - Dirigido a todos los órganos del MEF.
  - **Reconocimiento interno a órganos que durante el año promueven espacios de integración para socializar logros o avances de la gestión.**
    - Dirigido a todos los órganos del MEF.
  - **Reconocimiento interno a órganos con mayor participación en actividades de bienestar social que promueven la salud física y mental.**
    - Dirigido a todos los órganos del MEF.

## 6. GESTIÓN DEL LIDERAZGO

- Actividades dirigidas a directivos públicos y funcionarios para acompañar la gestión del clima en sus equipos:
  - **Ejecución de talleres de elaboración de planes de acción por órgano**
    - Dirigido a todos los directivos públicos y funcionarios del MEF: hasta 90 participantes
    - Incluye sesiones de trabajo (virtual o presencial) de 2 horas por cada taller
    - Objetivo: Diseño de planes de acción de clima organizacional por cada órgano.
  - **Ejecución de talleres de construcción de equipos (teambuilding) para Directivos/as.**
    - Dirigido a todos los directivos públicos y funcionarios del MEF: hasta 90 participantes.
    - Sesiones full-day a cargo de facilitador externo.
    - Objetivo: Brindar acompañamiento para la construcción de equipos capaces de liderar la el fortalecimiento del clima organizacional en sus órganos o unidades orgánicas.
  - **Ejecución de programa de coaching individual en grupo a directivos con mayor brecha de satisfacción en dimensión de "Reconocimiento".**
    - Dirigido a directores generales de órganos con mayor brecha de satisfacción en dimensión de "Reconocimiento": Hasta 8 participantes.
    - Objetivo: Fortalecer las habilidades para la ejecución de buenas prácticas de reconocimiento interno.
  - **Curso de capacitación en Liderazgo Directivo (a través del PDP).**
    - Dirigido a directivos públicos con mayor brecha de satisfacción en dimensión de "Gestión del Líder": (Hasta 25 participantes)
    - Objetivo: Desarrollar habilidades para el liderazgo de equipos.
  - **Evaluación de perfil de Liderazgo para Directivos.**
    - Dirigido a todos los directivos públicos y funcionarios del MEF: hasta 90 participantes.
    - Objetivo: Evaluar los rasgos de personalidad de cada directivo a fin de identificar brechas y oportunidades de intervención para el desarrollo del estilo de liderazgo adecuado para la gestión de equipos.



## XII. RESPONSABILIDAD

La Oficina General de Administración a través de la Oficina de Recursos Humanos, es responsable del diseño, programación, organización y ejecución de las actividades contenidas en el presente Plan.

La Alta Dirección del MEF es responsable de supervisar la implementación de presente plan de acción, así como de brindar presencia activa en las actividades relacionadas a la gestión del Liderazgo a fin de facilitar el compromiso de los puestos directivos.

Los directivos públicos de todos los órganos y unidades orgánicas de la entidad son responsables de promover la participación activa de sus equipos en las actividades consideradas en el presente plan de acción.

## XIII. ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CAMBIO

Con la finalidad de brindar el acompañamiento a las acciones de cambio para el favorecimiento del clima laboral de la entidad, se ha diseñado la siguiente estrategia que permitirá hacer visible los logros y avances alcanzados:



Con la finalidad de aprovechar las fortalezas identificadas, la campaña de comunicación que brinde soporte a la gestión de cambio se apoyará en conceptos relacionados a las sub-dimensiones que han sido identificadas como fortalezas (alta satisfacción) en el MEF, tales como: Satisfacción con el cargo, trabajo en equipo, orgullo y compromiso, relaciones interpersonales,





Firmado Digitalmente por  
CARDENAS SOMOCURCIO  
Eleana Naty FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 31/05/2023  
17:13:55 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 31/05/2023  
18:04:40 COT  
Motivo: Doy V° B°

comunicación interna, liderazgo, toma de decisiones y autonomía, y claridad organizacional.

#### XIV. ANEXOS

- **Anexo:** Matriz de actividades de Plan de Acción de Clima Organizacional 2023-2024.

Anexo: Matriz de actividades de Plan de Acción de Clima Organizacional 2023-2024



RESULTADOS EVALUACIÓN DE ACCIÓN LABORAL			PLAN DE ACCIÓN				2023						2024			SEGUIMIENTO								
DIMENSIÓN	SUB-DIMENSIÓN	RESULTADOS 2023	ASPECTOS MENOS VALORADOS (ENCUESTA)	ESTRATEGÍA DE INTERVENCIÓN	ACCIONES	PROCESO DE ORH VINCULADO	PÚBLICO DIRIGIDO	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	INDICADOR	META	PLAZO				
GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Condiciones físicas	70%	"En mi área (ambiente) de trabajo, la iluminación, ventilación y ruido son adecuados" (57%)	Campaña de comunicación	Difusión de piezas gráficas para dar acompañamiento al cambio de sede	SST / Comunicación Interna	Todos los servidores/as del MEF		1	1								Cantidad de piezas gráficas o audiovisuales relacionadas al cambio de sede	2	30 de Agosto de 2023				
			"La institución implementa acciones de prevención de riesgos ocupacionales" (62%)	Campaña de comunicación	Difusión de piezas gráficas de sensibilización de prevención de riesgos ocupacionales	SST / Comunicación Interna	Todos los servidores/as del MEF		1	1	1	1	1	1		1	1		Cantidad de videos sobre prevención de riesgos ocupacionales difundidos	8	30 de Marzo de 2024			
				Campaña de comunicación	Difusión de piezas gráficas sobre etapas y avances de monitoreo fisiológico	SST / Comunicación Interna	Todos los servidores/as del MEF		2	2										Cantidad de piezas gráficas sobre etapas y avances de monitoreo fisiológico, difundidas	4	31 de Agosto de 2023		
	Claridad Organizacional	78%	"Se me ha explicado las labores de las otras áreas y puestos" (65%)	Ajuste a procesos internos	Reforma de modelo de incorporación de personal incluyendo inducción específica al puesto	Inducción / Comunicación Interna	Servidores/as ingresantes												Promedio mensual de servidores ingresantes que completan inducción específica dentro del periodo de prueba.	85%	29 de Marzo de 2024			
				Campaña de comunicación	Difusión de canal digital para la difusión de roles de Órganos del MEF	Comunicación Interna	Todos los servidores/as del MEF			1		1		1		1		Cantidad de difusiones sobre los roles de órganos del MEF	4	28 de Febrero de 2024				
Equilibrio entre la vida personal y profesional		74%	"La carga de trabajo durante este periodo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia y hacer otras actividades" (59%)	Alineamiento de política interna	Elaboración de Política de Buenas Prácticas de Desconexión Digital	Clima y Cultura Org.	Todos los servidores/as del MEF	1										Propuesta de Política de Buenas Prácticas de Desconexión Digital elaborada	1	30 de Junio de 2023				
			"Ante alguna emergencia laboral en mi dirección, la carga de trabajo se distribuye adecuadamente" (76%)	Campaña de comunicación	Difusión de piezas gráficas de buenas prácticas de desconexión digital	Clima y Cultura Org. / Comunicación Interna	Todos los servidores/as del MEF			4				4					Cantidad de piezas gráficas sobre buenas prácticas de desconexión digital, difundidas	8	30 de Diciembre de 2023			
	Remuneración y beneficios	52%	"Considero que mi remuneración es equitativa en puestos similares de otras entidades" (52%)	Campaña de comunicación	Promoción de campaña de tránsito a la Ley del Servicio Civil	Comunicación Interna	Todos los servidores/as del MEF			1		1		1		1		Cantidad de piezas gráficas y audiovisuales sobre tránsito a la Ley del Servicio Civil, difundidas	4	28 de Febrero de 2024				
			"Considero que mi remuneración y beneficios reflejan adecuadamente mi esfuerzo, experiencia y habilidades" (52%)	Campaña de comunicación	Difusión de piezas gráficas sobre convenios y beneficios	Bienestar Social / Comunicación Interna	Todos los servidores/as del MEF		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		Cantidad de piezas gráficas sobre convenios y beneficios institucionales, difundidas	9	30 de Marzo de 2024		
Desarrollo Profesional		76%		Impulso a programas o iniciativas	Habilitación de servidores en aplicativo interno de Gestión de Rendimiento	Evaluación del desempeño	Todos los órganos del MEF												Porcentaje de servidores habilitados para utilizar el aplicativo de Gestión de Rendimiento	85%	30 de Octubre de 2023			
				Ajuste a procesos internos	Implementación de evaluación de periodo de prueba	Periodo de Prueba	Servidores/as ingresantes													Porcentaje de servidores ingresantes que han recibido retroalimentación al culminar su periodo de prueba	80%	29 de Marzo de 2024		
				Incentivo/recompensa	Reconocimiento interno a evaluadores con mayor satisfacción en Ciclo de Gestión de Rendimiento	Bienestar Social / Clima y Cultura Org.	Servidores con rol de "evaluador" que participan Gestión de Rendimiento										1			Promedio de satisfacción de actividades de Etapa de Planificación de Ciclo de Gestión de Rendimiento alcanzado	70%	29 de Marzo de 2024		
				Campaña de comunicación	Difusión de piezas gráficas sobre hitos y actividades de Ciclo de Gestión de Rendimiento	Evaluación del desempeño / Comunicación Interna	Servidores que participan Gestión de Rendimiento		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		Cantidad de piezas gráficas difundidas sobre hitos y/o actividades de Ciclo de Gestión de Rendimiento	9	29 de Marzo de 2024	
Capacitación		67%		Campaña de comunicación	Difusión de piezas audiovisuales sobre la gestión de procesos de selección personal	Selección de Personal / Comunicación Interna	Todos los servidores/as del MEF				1					1			Cantidad de piezas audiovisuales sobre la gestión de los procesos de selección de personal, difundidos	2	30 de Enero de 2024			
				Ajuste a procesos internos	Aumento de alcance de participación en cursos transversales del PDP	Capacitación	Todos los servidores/as del MEF													Porcentaje de cupos adicionales de cursos transversales del PDP cubiertos	20%	30 de Enero de 2024		
				Incentivo/recompensa	Reconocimiento interno a órganos con mas participación en cursos transversales en el año	Bienestar Social / Clima y Cultura Org.	Todos los órganos del MEF									1				Documento de reconocimiento relacionado a participación en capacitaciones entregado	1	30 de Enero de 2024		
				Campaña de comunicación	Difusión de piezas gráficas y audiovisuales sobre avances y logros en la ejecución del PPD en el año	Capacitación / Comunicación Interna	Todos los servidores/as del MEF		1		1		1		1						Cantidad de piezas gráficas y audiovisuales sobre avances y logros en la ejecución del PPD, difundidas	4	30 de Enero de 2024	
Relaciones entre áreas		73%		Ajuste a procesos internos	Apertura de pre-inscripciones a cursos transversales dirigido a servidores, durante etapa de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para PDP del año 2024	Capacitación	Todos los servidores/as del MEF												Porcentaje de servidores del MEF que participan en la etapa de pre-inscripciones a cursos transversales	60%	30 de Enero de 2024			
				Impulso a programas o iniciativas	Promoción de programas de integración por órganos	Bienestar Social	Todos los servidores/as del MEF	1			1	1									Cantidad de eventos de integración de participación masiva realizados	3	30 de Octubre de 2023	
				Impulso a programas o iniciativas	Evaluación de Cliente Interno a órganos administrativos del MEF a través de aplicativo informático interno	Clima y Cultura Org.	Órganos administrativos del MEF														Porcentaje de órganos administrativos que han recibido resultados de evaluación de cliente interno	90%	30 de Setiembre de 2023	
				Impulso a programas o iniciativas	Ejecución de taller de coaching de equipos para directivos de órganos administrativos	Clima y Cultura Org.	Directores/as de órganos administrativos															Porcentaje de satisfacción de actividad de acompañamiento de coaching de equipos a órganos administrativos, alcanzado	80%	30 de Noviembre de 2023
Reconocimiento		69%		Gestión del Liderazgo	Ejecución de talleres de construcción de equipos (teambuilding) para Directivos/as	Clima y Cultura Org.	Todos los directivos públicos y funcionarios del MEF: 90 participantes												Porcentaje de satisfacción de actividad de teambuilding para directivos alcanzado	80%	30 de Octubre de 2023			
				Incentivo/recompensa	Reconocimiento interno a órganos que durante el año promueven espacios de integración para socializar logros o avances de la gestión	Bienestar Social / Clima y Cultura Org.	Todos los órganos del MEF								1					Documento de reconocimiento relacionado a promoción de espacios de integración entregado	1	30 de Enero de 2024		
				Campaña de comunicación	Difusión de piezas gráficas sobre alcances y lineamientos de directiva de reconocimiento interno	Clima y Cultura Org. / Comunicación Interna	Todos los servidores/as del MEF		1		1		1								Cantidad de piezas gráficas sobre directiva de reconocimiento difundidas	3	30 de Noviembre de 2023	
				Gestión del Liderazgo	Ejecución de programa de coaching individual en grupo a directivos con mayor brecha de satisfacción en dimensión de "Reconocimiento": 8 participantes	Clima y Cultura Org.	Directores generales de órganos con mayor brecha de satisfacción en dimensión de "Reconocimiento": 8 participantes															Porcentaje de satisfacción de actividad de acompañamiento de coaching a directivos, alcanzado	80%	30 de Noviembre de 2023
Liderazgo		83%		Alineamiento de política interna	Elaboración de nueva versión de Directiva de Reconocimiento Interno	Clima y Cultura Org.	Todos los servidores/as del MEF	1											Propuesta de nueva versión de Directiva de Reconocimiento Interno, elaborada	1	30 de Junio de 2023			
				Gestión del Liderazgo	Curso de capacitación en Liderazgo Directivo (PDP)	Capacitación	Directivos públicos con mayor brecha de satisfacción en dimensión de "Gestión del Líder": 25 participantes														Porcentaje de satisfacción de curso de liderazgo para directivos	80%	30 de Noviembre de 2023	
				Gestión del Liderazgo	Evaluación de perfil de Liderazgo para Directivos	Clima y Cultura Org.	Todos los directivos públicos y funcionarios del MEF: 90 participantes															Porcentaje de directivos del MEF evaluados	80%	30 de Setiembre de 2023
				Campaña de comunicación	Difusión de piezas gráficas sobre recomendaciones y buenas prácticas de Liderazgo	Clima y Cultura Org. / Comunicación Interna	Todos los servidores/as del MEF			4			4									Cantidad de piezas gráficas sobre buenas prácticas de liderazgo difundidas	8	30 de Noviembre de 2023
ENGAGEMENT	Imagen	76%		Impulso a programas o iniciativas	Promoción de participación en actividades físicas y mentales organizadas por la ORH (ejercicio, baile, pausas activas, atenciones psicológicas, nutricionales)	Bienestar Social / SST	Todos los servidores/as del MEF												Porcentaje de población del MEF que participa al menos 1 vez en actividades de promoción de la salud mental o física	25%	30 de Marzo de 2024			
				Incentivo/recompensa	Reconocimiento interno a órganos con mayor participación en actividades de bienestar social que promueven la salud física y mental.	Bienestar Social / Clima y Cultura Org.	Todos los órganos del MEF							1							Documento de reconocimiento relacionado a participación en actividades de bienestar social que promueven la salud física y mental, entregado	1	30 de Enero de 2024	
				Campaña de comunicación	Difusión de piezas gráficas de protocolos de prevención para el cuidado de la salud física y/o mental	SST / Comunicación Interna	Todos los servidores/as del MEF	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		Cantidad de piezas gráficas sobre protocolos de prevención para el cuidado de la salud física y/o mental difundidas	9	30 de Marzo de 2024	

Firmado Digitalmente por  
CARDENAS SOMOCURCIO  
Eleana Naty FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 31/05/2023  
17:14:02 COT  
Motivo: Doy V° B°



Firmado Digitalmente por  
MARTINEZ PANDURO  
Giancarlo FAU  
20131370645 soft  
Fecha: 31/05/2023  
18:04:43 COT  
Motivo: Doy V° B°