



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

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

PLAN ANUAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL 2023





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

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

PLAN ANUAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL – 2023

I. INTRODUCCIÓN

La Autoridad Nacional del Agua - ANA, se crea por Decreto Legislativo N° 997 de 13 de marzo de 2008, como Organismo Público adscrito al Ministerio de Agricultura, 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 - ANA, 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° 31638, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023.
- 2.4 Reglamento de Organización y Funciones- ROF de la Autoridad Nacional del Agua, aprobado mediante Decreto Supremo N° 018-2017-MINAGRI.
- 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.
- 2.10 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.



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

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 para 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. JUSTIFICACIÓN

El presente plan ha sido elaborado tomando como herramienta de medición los resultados obtenidos del estudio de clima laboral 2022, dentro de los siete (07)



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

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

factores evaluados, el 3. Gestión del recurso humano – 3.4 Percepción sobre relaciones interpersonales y camaradería (clima), se obtuvo un resultado semi favorable de 68% (tanto en sede central como ODES). Asimismo, en el punto 4. Desarrollo profesional – 4.2 Reconocimiento se obtuvo un resultado semi favorable de 58%.

En ese sentido, como medida de acción se busca fortalecer y promover las acciones institucionales desde las nuevas actividades formuladas en el Plan de Cultura y Clima laboral.

VI. 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.

La proyección del costo de las actividades se ha efectuado sobre la base de la cantidad de servidores y servidoras a la fecha del año 2023, la cual se detalla a continuación:

Tabla 1
Cantidad de servidores y servidoras de la ANA al 05 de enero de 2023

RÉGIMEN	NORMA	CANTIDAD
Laboral	Decreto Legislativo N° 728	40
	Decreto Legislativo N° 1057	1,323

Fuente y elaboración: Unidad de Recursos Humanos

VII. VIGENCIA

El presente Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2023, será a partir del día siguiente de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2023.

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
Fortalecer la cultura de la Autoridad Nacional del Agua	<ul style="list-style-type: none"> Reforzar nuestra cultura organizacional a través de nuestras actitudes, valores, experiencias y creencias sobre nuestra identidad institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> Integridad ANA
Fortalecer el clima laboral de la Autoridad Nacional del Agua	<ul style="list-style-type: none"> Realización de medición de Clima laboral acompañado de realización de focus group que reforzará la 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de mejora del clima



PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

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

	identificación de las necesidades del personal como parte de la mejora del clima laboral.	
	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ¡Celebremos juntos! ¡Valoramos el rol que desempeñas! ¡Todos somos ANA! Generamos espacios de integración. 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	Integridad ANA	<ul style="list-style-type: none"> Taller de integración en el marco de la semana de la integridad (incluye activación por oficinas, sorteo de trivias para las ODES y merchandising) a realizarse en la sede central.
CLIMA LABORAL	Gestión de mejora del clima	<ul style="list-style-type: none"> Estudio Anual de Clima Laboral. Consta de: <ul style="list-style-type: none"> - 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



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

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

		<p>calificación en base al estudio de clima laboral a realizar.</p> <p>- 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.</p>
	¡Celebremos juntos!	<ul style="list-style-type: none">• Reconocimiento por cumpleaños.• Aniversarios de las Autoridades Administrativas del Agua (saludo a través de correo de URH).• Reunión de Integración por el Día del Trabajador/a.• Actividad protocolar por Fiestas Patrias (sede central).• Día de San Martín de Porres - Santo Patrono Institucional.• Día de la canción criolla.
	¡Valoramos el rol que desempeñas!	<ul style="list-style-type: none">• Reconocimiento a las profesiones (saludos a través de correo de URH).
	¡Todos somos ANA!	<ul style="list-style-type: none">• Realización de Reunión de Integración en el marco del 15° Aniversario de creación institucional de la ANA.• Transferencia de fondos a los Órganos Desconcentrados para realización de reunión de integración en el marco del aniversario institucional.
	Generamos espacios de integración	<ul style="list-style-type: none">• Taller de Integración Indoor: "Fortalecimiento de la cultura y clima laboral" (sede central de manera presencial y vía streaming para las ODES).• Taller de integración en las ODES (se le destinará transferencia de fondos para su realización por sedes).• Taller Outdoor "Sinergia de equipos y fortalecimiento de clima laboral" (participación del personal CAS y 728 de la sede central, asimismo, del personal que participará del Taller Macroregional).
	ComunicANA	<ul style="list-style-type: none">• Renovación de licencia de software- Plataforma Adobe Cloud

Fuente y elaboración: Unidad de Recursos Humanos



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

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

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/ 501,900.00 (Quinientos un mil novecientos con 00/100 soles).

XIII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

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

TABLA 4												
MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL 2023												
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	ESPECÍFICAS DE GASTOS CONSIDERADOS EN EL CDN 2023	COSTO ESTIMADO	CRONOGRAMA TRIMESTRAL				ACTIVIDADES REALIZADAS / MONTO EJECUTADO	
							I	II	III	IV		
Fortalecer la cultura de la Autoridad Nacional del Agua	* Reforzar nuestra cultura organizacional a través de nuestras actitudes, valores, experiencias y creencias sobre nuestra identidad institucional.	Integridad ANA	Taller de integración en el marco de la semana de la integridad (incluye activación por oficinas, sorteo de trivias para las ODES y merchandising) a realizarse en la sede central.	1	2.3.2.7.10.1	S/ 20,000.00					POR EJECUTAR	
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, incluye: -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.	1	2.3.2.7.13.98	S/ 20,000.00					POR EJECUTAR	
		¡Celebremos juntos! (fechas destacadas)	Reconocimiento por cumpleaños	4	-	-						EN EJECUCIÓN / SIN COSTO
			Aniversarios de las Autoridades Administrativas del Agua (saludo a través de correo de URH)	1	-	-						EN EJECUCIÓN / SIN COSTO
			Reunión de Integración por el Día del Trabajador/a - Incluye Transferencias de fondos a las ODES	1	2.3.2.7.11.5	S/ 33,915.00						EJECUTADO
			Actividad protocolar por Fiestas Patrias (sede central)	1	2.3.2.7.11.5	S/ 20,673.60						EJECUTADO
			Día de la Canción Criolla	1	2.3.2.7.11.5	S/ 20,000.00						POR EJECUTAR
			Día de San Martín de Porres - Santo Patrono Institucional	1	2.3.2.7.11.5	S/ 20,000.00						POR EJECUTAR
		¡Valoramos el rol que desempeñas!	Reconocimiento a las profesiones (saludos a través de correo de URH)	4	-	-						EN EJECUCIÓN / SIN COSTO
		¡Todos somos ANA!	Realización de Taller de Integración en el marco del 15° Aniversario de creación institucional de la ANA.	1	2.3.2.7.11.5	S/ 46,390.00						EJECUTADO
			Transferencia de fondos a los Órganos Desconcentrados para realización de reunión de integración en el marco del aniversario institucional.	1	2.3.2.7.10.1 2.3.2.5.1.4							
		Generamos espacios de integración	Taller de Integración Indoor: "Fortalecimiento de la cultura y clima laboral" (sede central de manera presencial y vía streaming para las ODES) incluye: Producción y realización del taller - Además de reconocimientos a las oficinas ganadoras en concurso NavidANA, alquiler de equipos multimedia y servicio de alimentación	1	2.3.2.7.10.1 2.3.2.5.1.4 2.3.2.7.11.5	S/ 94,200.00						POR EJECUTAR
			Taller de integración en las ODES (se le destinará transferencia de fondos para su realización por sedes)	1	2.3.2.7.10.1	S/ 200,000.00						POR EJECUTAR
			Taller Outdoor "Sinergia de equipos y fortalecimiento de clima laboral" (participación del personal CAS y 728 de la sede central, asimismo, del personal que participará del Taller Macroregional)	1	2.3.2.7.11.5 2.3.2.5.1.2 2.3.2.5.1.4 2.3.2.7.10.1 2.3.1.2.1.1	S/ 141,200.00						POR EJECUTAR
		ComunicANA	Renovación de licencia de software- Plataforma Adobe Cloud	1	2.3.2.5.1.99	S/ 6,500.00						POR EJECUTAR
		TOTAL A CERTIFICAR					S/	622,878.60				
TOTAL EJECUTADO HASTA JULIO 2023					S/	100,978.60						
TOTAL POR CERTIFICAR					S/	521,900.00						