



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

PLAN ANUAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL 2024





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

PLAN ANUAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL – 2024

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.

En el numeral 3.7 de artículo 3 del Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N.º 30057, considera que el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores públicos entorno a las políticas y prácticas de personal, considerándose dentro de este subsistema los procesos de: a) Relaciones laborales individuales y colectivas, b) Seguridad y Salud en el Trabajo, c) Bienestar Social, d) Cultura y Clima Organizacional, y e) Comunicación Interna.

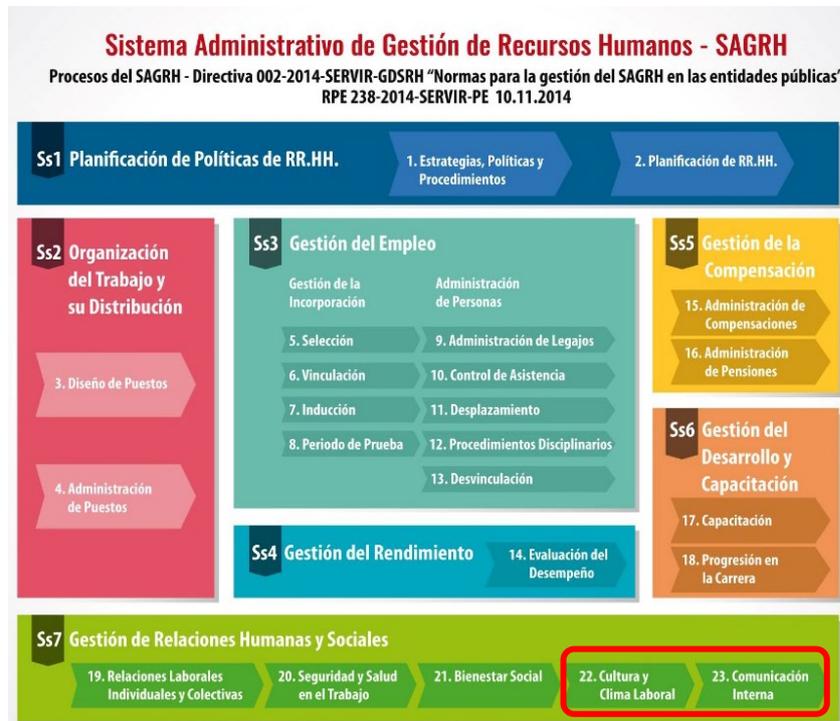
Asimismo, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 150-2017-SERVIRPE, se aprueba la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, documento instructivo, dirigida a gestores de recursos humanos en las entidades públicas, cuyo objetivo es 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.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”



El objetivo del Plan Anual de Cultura Organizacional y Clima laboral 2024, 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.

A su vez, el presente Plan, contribuye con la visión de modernidad que se desea alcanzar como institución alineado al pliego (MIDAGRI), y obedece a la tendencia actual de desarrollo en las organizaciones, que procuran dar sentido y orientación a las políticas, prácticas de la gestión, y se encuentra comprometido con el bienestar de sus servidores/as. En este contexto, el presente Plan de Cultura y Clima Organizacional 2024 constituye una herramienta de gestión que contribuirá al logro de los objetivos institucionales de la Autoridad Nacional del Agua.

Además, es un documento que permite llevar a cabo acciones y actividades que refuercen y promuevan la cultura y clima organizacional dentro de la institución, dispuestos en los documentos de gestión, ya que es el marco orientador del accionar de la entidad.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

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° 31953, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.
- 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.
- 2.11 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual en el trabajo.
- 2.12 Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.
- 2.13 Decreto Supremo N° 008-2019- MIM, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 2.14 Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, que aprueba la “Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras no existo”.
- 2.15 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”.

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



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

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:

- ✓ *RESPECTO*: 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

Mejorar el nivel de satisfacción de los funcionarios, servidores civiles, del personal de la Autoridad Nacional del Agua respecto al clima organizacional.

4.2 Objetivos Específicos

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.

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.

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 2024, la cual se detalla a continuación:

**PERÚ**Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Tabla 1
Cantidad de servidores y servidoras de la ANA al 04 de enero de 2024

RÉGIMEN	NORMA	CANTIDAD
Laboral	Decreto Legislativo N° 728	51
	Decreto Legislativo N° 1057	1,330

Fuente y elaboración: Unidad de Recursos Humanos

VI. VIGENCIA

El presente Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2024, será a partir del día siguiente de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2024.

VII. JUSTIFICACIÓN

El presente plan ha sido elaborado tomando como herramienta de medición los resultados obtenidos del estudio de clima laboral 2023, dentro de los siete (07) factores evaluados, el 3. Gestión del recurso humano – 3.2 Percepción sobre procesos de bienestar, se obtuvo un resultado desfavorable de 50%. De igual manera sucede con el 4. Desarrollo Profesional – 4.1 Igualdad de oportunidades y el 4.2 Reconocimiento, ambos con un resultado del 57%. Finalmente, el 5. Dirección y liderazgo – 5.1 Comportamiento ético, con un resultado entre el 59% - 61%. Los resultados antes descritos corresponden tanto para la sede central como para las ODES.

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.

VIII. DIAGNÓSTICO

8.1 CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

El diagnóstico de Cultura se realizó en el segundo semestre 2023, el cual se aplicó del 02 al 18 de octubre y se contó la participación de 855 servidores/as civiles en la entidad, utilizando las siguientes herramientas; encuesta virtual, grupos de conversación grupales para ahondar en las debilidades de aquellas oficinas que resultaron con más bajo puntaje en los resultados de estudio de clima, incluyendo en la muestra algunos de los jefes de las unidades funcionales con más bajo puntaje de clima laboral, lo cual permitió identificar los cinco (05) elementos de la cultura organizacional existente de la entidad, y determinar las líneas de acción, estrategias y actividades para levantar las brechas con ello, llegar a tener una Cultura Organizacional deseada.

**PERÚ**Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
 “Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración
 de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Tabla 2
Elementos de la Cultura Organizacional

ELEMENTO	CULTURA ORGANIZACIONAL DESEADA
Valores	Mediante Resolución Ministerial N° 0088-2020-MIDAGRI, se aprobó el documento denominado “Código de Ética del Sector Agricultura y Riego”, teniendo en consideración los siguientes valores institucionales: Integridad, imparcialidad, tolerancia, cooperación, innovación, interculturalidad, honestidad, desarrollo
Prácticas compartidas	Se promoverá las siguientes prácticas: <ul style="list-style-type: none"> • Aniversario de la Autoridad Nacional del Agua. • Día del Servidor Público. • Programa Anual para el otorgamiento de reconocimiento a servidores/as civiles de la ANA.
Liderazgo	Se espera que los líderes de cada Unidad, sean reconocidos como empáticos, carismáticos, íntegro, imparcial, humilde, visionario.
Normas	Todos/as los servidores/as que laboran en la Autoridad Nacional del Agua, deberán respetar las normas emitidas en: <ul style="list-style-type: none"> • Código de Ética Resolución Ministerial N°0088 – 2020 MINAGRI. • Código de conducta Resolución Ministerial N°0339 – 2022 MIDAGRI.
Comunicación	Se espera desarrollar una política de “puertas abiertas” entre los/las servidores/as, a fin de estrechar la comunicación en todos los niveles.

8.2 RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Al igual que la encuesta de Cultura Organizacional aplicada, se realizó la encuesta de clima organizacional. A continuación, se detalla los siguientes factores evaluados:

Tabla 3
Resultado por factores de mayor urgencia a implementar de acuerdo a los resultados del estudio de Clima Organizacional 2023

N°	FACTORES	VARIABLE	VALOR	ACCIONES RECOMENDADAS
1	Gestión del Recurso Humano	Percepción sobre relaciones interpersonales y camaradería	62%	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de integración (indoor) y actividades deportivas que permitan un tiempo de esparcimiento y camaradería entre el personal. • Promoción de participación en actividades físicas y mentales organizadas por la URH



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

				(pausas activas, atenciones psicológicas y nutricionales)
2	Salud, seguridad y ambiente	Entorno del trabajo	66%	<ul style="list-style-type: none">• Difusión de piezas gráficas sobre la renovación de mobiliario para el personal
		Equilibrio vida laboral y familiar	63%	<ul style="list-style-type: none">• Difusión de piezas gráficas sobre buenas prácticas de desconexión digital.• Charlas virtuales sobre equilibrio vida laboral y personal/familiar
3	Gestión del Recurso Humano	Percepción sobre procesos de capacitación	65%	<ul style="list-style-type: none">• Difusión de piezas gráficas sobre avances y logros en la ejecución del PDP en el año.
4	Dirección y Liderazgo	Habilidad del jefe para gestionar sus equipos	68%	<ul style="list-style-type: none">• Ejecución de taller de habilidades blandas.• Reuniones virtuales con los evaluadores de acuerdo a las etapas de desarrollo de Gestión de Rendimiento.
		Comportamiento ético	59%	<ul style="list-style-type: none">• Apoyo con la difusión de piezas gráficas sobre Integridad y Anticorrupción.• Charlas/Capacitación virtual sobre ética, Sistema de Control interno, Hostigamiento y afines.
5	Desarrollo Profesional	Reconocimiento	57%	<ul style="list-style-type: none">• Reconocimiento interno a evaluados por rendimiento distinguido, por haber implementado una buena práctica durante sus metas establecidas. (como máximo se puede reconocer al 10% del total de evaluados por ciclo).• Reconocimiento interno a servidores, los mismos que son elegidos por todo el equipo de trabajo de la unidad/oficina/sede a nivel nacional.• Reconocimiento interno a personal con participación más activa y de impacto positivo en el desarrollo de talleres virtuales.
6	Motivación y sentido de pertenencia	Trabajo en equipo	61%	<ul style="list-style-type: none">• Promoción de programas de integración o espacios virtuales de integración por sedes.• Ejecución de taller de habilidades blandas.• Reuniones virtuales con los evaluadores de acuerdo a las etapas de desarrollo de Gestión de Rendimiento.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

7	Gestión del Recurso Humano	Percepción sobre procesos de Bienestar	50%	<ul style="list-style-type: none">• Revisión de política de beneficios no monetarios para los directores y colaboradores y socializarlos a través de una campaña para darlos a conocer (planes de salud y convenio con entidades/empresas que ofrezcan beneficios y descuentos al personal y su familia).• Difusión de piezas gráficas sobre recomendaciones y buenas prácticas sobre "Administración efectiva del tiempo y manejo del estrés" en coordinación con el Área de Psicología.
---	---	--	-----	--

IX. EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES

De manera trimestral se evaluará el nivel de ejecución del Plan, mediante el Plan Operativo Institucional – POI (indicador de gestión institucional).

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

X. 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.

XI. RECURSO Y PRESUPUESTO

Para el desarrollo y ejecución de las actividades previstas en el presente Plan Anual de Cultura Organizacional y Clima Laboral le ha sido destinado un presupuesto inicial de S/ 150,000.00 (Ciento cincuenta mil con 00/100 soles), el mismo que podría contar con una ampliación de presupuesto para el segundo semestre a fin de poder cumplir con las demás líneas de acción establecidas en el punto X.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración
de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

XII. ACCIONES DE INTERVENCIÓN PERIODO

De acuerdo al diagnóstico realizado en la Encuesta de Clima Laboral del año 2023, se han priorizado actividades y acciones orientadas a promover las mejores prácticas de clima laboral según se detalla en la matriz de actividades del Plan de acción de Clima Organizacional 2024.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL 2024

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

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL				PLAN DE ACCIÓN				2024				SEGUIMIENTO	
FACTORES	VARIABLES	RESULTADOS 2023	ASPECTOS MENOS VALORADOS (ENCUESTA)	ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	ACCIONES	PROCESO DE URH VINCULADO	PÚBLICO DIRIGIDO	CRONOGRAMA TRIMESTRAL				INDICADOR	META
								I	II	III	IV		
GESTIÓN DEL RECURSOS HUMANO	Percepción sobre procesos de bienestar	50%	En la ANA se preocupan por brindarme beneficios adicionales además de mi sueldo (referente a la salud, horarios de trabajo flexible, entre otros).	Campaña de comunicación	* Revisión de política de beneficios no monetarios para los directores y colaboradores y socializarlos a través de una campaña para darlos a conocer (planes de salud y convenio con entidades/empresas que ofrezcan beneficios y descuentos al personal y su familia). * Difusión de piezas gráficas sobre recomendaciones y buenas prácticas sobre "Administración efectiva del tiempo y manejo del estrés" en coordinación con el Área de Psicología.	Bienestar Social / Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos los servidores/as de la ANA					Cantidad de piezas gráficas relacionadas a la acción propuesta	8
	Percepción sobre relaciones interpersonales y camaradería (clima)	62%	En la ANA se realizan reuniones (internas) de integración y confraternidad para afianzar nuestro sentido de pertenencia.	Impulso a programas o iniciativas Campaña de comunicación	* Actividades de integración (indoor) y actividades deportivas que permitan un tiempo de esparcimiento y camaradería entre el personal. * Promoción de participación en actividades físicas y mentales organizadas por la URH (pausas activas, atenciones psicológicas y nutricionales)	Bienestar Social / Seguridad y Salud en el Trabajo / Clima y Cultura Org.	Todos los servidores/as de la ANA					Cantidad de actividades de promoción de la salud, bienestar y actividades de integración.	9
	Percepción sobre procesos de capacitación	65%	Se me brindan capacitaciones que son útiles para el desarrollo de mis funciones.	Campaña de comunicación	Difusión de piezas gráficas sobre avances y logros en la ejecución del PDP en el año	Capacitación/ Comunicación interna	Todos los servidores/as de la ANA					Cantidad de piezas gráficas sobre avances y logros en la ejecución del PDP, difundidas.	6
SALUD, SEGURIDAD Y AMBIENTE	Entorno del trabajo	66%	En la ANA se preocupan por mantener en buen estado las instalaciones, equipos y mobiliario de la entidad.	Campaña de comunicación	Difusión de piezas gráficas sobre la renovación de mobiliario para el personal	Unidad de Abastecimiento y Patrimonio / Comunicación Interna	Todos los servidores/as de la ANA					Cantidad de piezas gráficas relacionadas a la acción propuesta	1
	Equilibrio vida laboral y familiar	63%	En la ANA se promueve y respeta el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.	Campaña de comunicación	* Difusión de piezas gráficas sobre buenas prácticas de desconexión digital. * Charlas virtuales sobre equilibrio vida laboral y personal/familiar	Seguridad y Salud en el Trabajo / Comunicación Interna	Todos los servidores/as de la ANA					Porcentaje de personal que participa en las actividades de promoción de la salud.	3
DIRECCIÓN Y LIDERAZGO	Comportamiento ético	61%	Los líderes de la ANA actúan con Integridad en todas sus acciones y decisiones.	Campaña de comunicación	* Apoyo con la difusión de piezas gráficas sobre Integridad y Anticorrupción.	Capacitación/ Unidad Funcional de Integridad / Comunicación interna	Todos los servidores/as de la ANA					Cantidad de piezas gráficas relacionadas a la acción propuesta	4
		59%	Considero que para la ANA las personas son su prioridad.		* Charlas/Capacitación virtual sobre ética, Sistema de Control interno, Hostigamiento y afines.		Todos los servidores/as de la ANA				Porcentaje de personal que participa en las charlas	6	
	Habilidad del jefe para gestionar sus equipos (planificar, organizar, dirigir, motivar, comunicar, integrar, obtener resultados)	68%	Mi jefe/jefa directo se reúne conmigo y con mis compañeros para establecer nuestros objetivos, orientarnos y darnos retroalimentación, para mejorar nuestro desempeño y desarrollar nuestro potencial (Ejemplo: Reuniones de gestión del rendimiento).	Impulso a programas o iniciativas Campaña de comunicación	* Ejecución de taller de habilidades blandas. * Reuniones virtuales con los evaluadores de acuerdo a las etapas de desarrollo de Gestión de Rendimiento	Capacitación/ Clima y Cultura Org./ Comunicación interna	Directores generales de la sede central y ODES					Porcentaje de personal que participa en los talleres y reuniones GdR.	1
DESARROLLO PROFESIONAL	Reconocimiento	57%	Los líderes/jefes inmediatos de la entidad brindan reconocimiento por el logro de los objetivos de las áreas.	Incentivo/ recompensa	* Reconocimiento interno a evaluados por rendimiento distinguido, por haber implementado una buena práctica durante sus metas establecidas. (como máximo se puede reconocer al 10% del total de evaluados por ciclo). * Reconocimiento interno a servidores, los mismos que son elegidos por todo el equipo de trabajo de la unidad/oficina/sede a nivel nacional. * Reconocimiento interno a personal con participación más activa y de impacto positivo en el desarrollo de talleres virtuales.	Clima y Cultura Organizacional / Integridad	Todos los servidores/as de la ANA					Cantidad de personal que ha sido reconocido en las actividades de reconocimiento planteadas en las acciones.	2
MOTIVACIÓN Y SENTIDO DE PERTENENCIA	Trabajo en equipo	61%	Tengo conocimiento que los líderes de la ANA trabajan en equipo entre ellos.	Impulso a programas o iniciativas Campaña de comunicación	Promoción de programas de integración o espacios virtuales de integración por sedes	Bienestar Social / Seguridad y Salud en el Trabajo / Clima y Cultura Org.	Todos los servidores/as de la ANA					Porcentaje de personal que participa en las charlas	2
		64%	Tenemos reuniones efectivas en mi equipo de trabajo, tales como: reuniones semanales y/o mensuales y/o de Gestión de rendimiento.	Impulso a programas o iniciativas Campaña de comunicación	* Ejecución de taller de habilidades blandas. * Reuniones virtuales con los evaluadores de acuerdo a las etapas de desarrollo de Gestión de Rendimiento	Capacitación/ Clima y Cultura Org./ Comunicación interna	Todos los servidores/as de la ANA					Porcentaje de personal que participa en los talleres y reuniones GdR.	4