

**INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PRIVADO
"ARCO IRIS"**

"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



DIRECTOR GENERAL: Dr. Mario Jesús Paredes Ojeda

**CUSCO – PERU
2024**

**INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PRIVADO
"ARCO IRIS"**

PLAN ANUAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL-2024

I. Datos Generales de la Institución:

GEREDU	Cusco	
Nombre del IESPP	Arco Iris	
Gestión	Privado	
Tipo de procedimiento	Adecuación	
Dirección del local	Urb. Tenería IV. Fracción II, Sector ENACO.	
Correo Institucional	direcciongeneral@arcoiris.edu.pe	
Código Modular-local	148233	
Horario de atención	8.00 a.m. - 7.45 p.m.	
Teléfono Institucional	084-217691	
Celular	952-423842	
Distrito	San Sebastián	
Provincia	Cusco	
Departamento	Cusco	
Integrantes de la Comunidad Educativa	Directivos	01
	Jerárquicos	08
	Docentes	62
	Administrativos	25
	Estudiantes	1282
Código Modular-institucional	0933622	
Turno	Mañana-Tarde	
Modalidades de Servicio	Presencial.	
Página Web	Arcoiris.edu.pe	
E-mail	institutoarcoiris@arcoiris.edu.pe	
Director General	Mario Jesús Paredes Ojeda	
DNI / Carné de Extranjería	23831143	
Grado	Doctor en Educación	
Reconocimiento	Oficio N° 01825-2023-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID	
Domicilio legal	Calle Bernardo Tambohuacso N°203 (Av. Los Incas-1500)	
RUC		
Correo electrónico	Mariopa_98@hotmail.com	
Teléfono - Celular	988590033	
PROMOTOR - privado	Betty Elizabeth Rojas Pinto	
Tipo de documento de identidad (x) DNI	23867692	
Domicilio legal	Urb. Tenería IV. Fracción II, Sector ENACO.	
Reconocimiento	R.D. N°444-2000-ED.	
RUC	20564481018	
Correo electrónico	direcciongeneral@arcoiris.edu.pe	
Celular	999665743	

PLAN ANUAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL – 2024

I. INTRODUCCIÓN

Mediante Decreto Supremo N° 73-94-ED, de fecha 18 de noviembre de 1994, se reconoce y autoriza el funcionamiento del Instituto Superior Pedagógico Privado "Arco Iris", como entidad educativa superior de formación inicial docente, primigeniamente se apertura el servicio profesional docente de la carrera profesional de Educación Física; posteriormente, mediante Resolución Directoral N° 0440-97-ED, de fecha 08 de julio de 1997, se amplía el servicio de formación profesional, con la creación de las carreras de Educación Inicial y Educación Primaria, el instituto es responsable de brindar el servicio de la FID en las carreras profesionales de Educación Física, Educación Inicial y Educación Primaria y optar el título de profesor de educación inicial, primaria y educación física. Con fecha posterior se extingue la carrera profesional de educación primaria, quedando las carreras de educación inicial y educación física hasta la actualidad.

Nuestro instituto, 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 trabajadores y estudiantes que conforman la comunidad educativa, 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 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 todas las entidades públicas y privadas, cuyo objetivo es establecer los criterios y brindar instrucciones para que las entidades públicas y privadas, gestionen el proceso de Cultura y Clima Organizacional que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

El IESPP "arco Iris" como organización educativa de formación profesional docente, es importante promover La cultura organizacional que permite al instituto destacar las cualidades que definen su identidad, es decir, la manera en que la organización educativa interactúa con el mundo exterior e interior: la imagen que quieres proyectar a tus clientes y trabajadores. Sobre todo, es un elemento que te diferencia de la competencia.

El clima organizacional refleja cómo se sienten los directivos, docentes formadores y trabajadores administrativos del instituto: si están estresados, satisfechos, frustrados, enfadados, etc. También permite identificar las causas de aquello que sienten, de modo que se pueden identificar áreas de mejora que permiten crear un ambiente laboral positivo.

INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PRIVADO "ARCO IRIS"



Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil

El objetivo del Plan Anual de Cultura Organizacional y Clima laboral 2024, está orientado a otorgar a todos los docentes formadores, trabajadores administrativos 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 alineada a la instancia inmediata superior (GEREDU), 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 IESPP "Arco Iris"-Cusco.

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.

II. BASE LEGAL

- 2.1 Constitución Política del Perú.
- 2.2 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.
- 2.3 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.4 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual en el trabajo.
- 2.5 Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.
- 2.6 Decreto Supremo N° 008-2019- MIM, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de

INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PRIVADO
“ARCO IRIS”

Género.

- 2.7 Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, que aprueba la “Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras no existo”.
- 2.8 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.
- 2.9 Ley N°28044, Ley General de Educación. Artículo 49. La Educación Superior es la segunda etapa del Sistema Educativo que consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenibilidad del país. Para acceder a la Educación Superior se requiere haber concluido los estudios correspondientes a la Educación Básica.
- 2.10 Ley N°29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.
- 2.11 Ley N°30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, regula la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión, supervisión y fiscalización de los Institutos de Educación Superior y Escuelas de Educación Superior públicos y privados; así como el desarrollo de la carrera pública docente de los Institutos de Educación Superior y Escuelas de Educación Superior públicos y el numeral 24.1 del artículo 24.
- 2.12 Ley N°31653, Ley que modifica la Ley N°30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- 2.13 Decreto Supremo N°011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N°28044, Ley General de Educación.
- 2.14 Decreto Supremo N°010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley N°30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- 2.15 Decreto Supremo N°004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 2.16 Decreto Supremo N°009-2020-MINEDU, aprueba el Proyecto Educativo Nacional al 2036: El reto de la ciudadanía plena”.
- 2.17 D.S N°012-2020-MINEDU, aprueba la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva (PNESTP), como documento orientador del sector, pues define la apuesta del Estado al 2030 para ampliar el acceso y mejorar la calidad de la educación superior (universitaria, tecnológica, pedagógica y artística), en conjunto con la educación técnico-productiva
- 2.18 Resolución Ministerial N°570-2018-MINEDU, que crea el Modelo de Servicio Educativo para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica.
- 2.19 RM N°009-2022-MINEDU, que aprueba el Plan de Mejoras para la Gestión Institucional e Infraestructura de las Instituciones de Educación Superior Pedagógica para el año 2022.
- 2.20 Resolución Ministerial N°441-2019- MINEDU, que aprueba los “Lineamientos Académicos Generales para las Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas”.
- 2.21 Resolución Viceministerial N°100-2020-MINEDU, que aprueba la norma técnica denominada “Criterios de Diseño para Institutos y Escuelas de Educación Superior

INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PRIVADO
“ARCO IRIS”

Pedagógica”.

- 2.22** Resolución Viceministerial N°010-2022-MINEDU, que aprueba la actualización de la norma técnica denominada “Criterios Generales de Diseño para Infraestructura Educativa”.
- 2.23** Resolución Viceministerial N°097-2022-MINEDU, “Disposiciones que regulan la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad con fines de licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica.
- 2.24** Resolución Directoral N°022-2019-MINEDU/VMGP/DIGEDD/DIFOID, Aprueba la Revalidación de autorización de Funcionamiento Institucional y de las Carreras de Educación Inicial y Educación Física.

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:

- ❖ **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:** El deber de la persona es ser leal respecto a sí misma, para poder actuar del mismo modo con cada persona o con las instituciones con las que está colaborando o estudiando. Se define obediencia como el acto de cumplir la voluntad de quien manda; precepto del superior, especialmente en las órdenes regulares
- ❖ **JUSTICIA Y EQUIDAD:** La equidad comprende un trato justo a las personas, dando a cada cual lo que le pertenece a partir del reconocimiento de las condiciones y las características específicas, por lo tanto, significa justicia, reconocimiento de la diversidad y eliminación de cualquier actitud o acción discriminatoria.
- ❖ **LEALTAD AL ESTADO DE DERECHO:** El funcionario de confianza debe lealtad a la

INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PRIVADO
“ARCO IRIS”

Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

IV. OBJETIVOS:

4.1 Objetivo General

Mejorar el nivel de satisfacción de los Integrantes de la promotoría, directivos, jerárquicos, docentes formadores, trabajadores administrativos y estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Arco Iris” de Cusco.

4.2 Objetivos Específicos

Ejecutar las acciones más oportunas para fortalecer el clima organizacional entre los integrantes de la comunidad educativa 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 del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Arco Iris”, contempla la cobertura de todos los servidores de la comunidad educativa.

ACTORES	CANTIDAD
Directivos	01
Jerárquicos	08
Docentes	62
Administrativos	25
Estudiantes	1282
TOTAL	1378

FUENTE: Estadística del IESPP “Arco Iris”

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

Desde hace algunos años y hasta el día de hoy, hablando en términos generales, la forma de operar que se ha llevado a cabo al interior del IESPP “Arco Iris” dista mucho de considerarse como ideal.

Se han experimentado considerables cambios que lejos de fomentar mayor integración entre sus integrantes, mayor competitividad y mejor optimización de recursos han obstaculizado y/o frenado actividades, procesos y rutinas de trabajo que se encontraban ya establecidas y bien definidas.

Adicionalmente se ha propiciado un descontento mayor entre los integrantes de la comunidad educativa del instituto por diferentes motivos, ya que personal valioso para la organización por su dedicación y conocimientos profesionales ha decidido marcharse, debido a la insatisfacción de sus necesidades e intereses personales.

No es ningún secreto que en las instituciones pedagógicas de gestión privada, los cambios

INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PRIVADO
“ARCO IRIS”

de docentes formadores y trabajadores administrativos, suelen presentarse acompañados de un cambio radical en la habitual forma de trabajo ya establecida, pues la mayoría de los docentes formadores que se encuentran laborando al amparo de un contrato, suelen abandonar intempestivamente sin previo aviso anticipado, creando un malestar en la administración de los recursos humanos, generando insatisfacciones en el estudiantado y por consiguiente muchos proyectos que se tenían ya en etapas iniciales o con fechas definidas para llevarse a cabo suelen suspenderse, cambiar o re direccionar a objetivos distintos a los cuales se habían pensado originalmente, lo que se traduce en comenzar de cero en ciertas actividades e inclusive en eliminar otras.

El IESPP “Arco Iris”, no es la excepción pues lo descrito en el párrafo anterior es una situación que se ha dado y se sigue dando en cada una de las unidades, en especial en la unidad académica; es por este motivo que en el presente trabajo se ha desarrollado una propuesta para establecer una base conceptual y metodológica que no solo permita mejorar la cultura organizacional de trabajo interna, sino mejorar los canales de comunicación al interior de la organización educativa, así como fomentar una cultura de cambio entre los integrantes de la comunidad educativa así como de los equipos de trabajo de las diferentes unidades orgánicas.

En tal 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. DIAGNOSTICO

8.1 CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Un sondeo del diagnóstico de Cultura se realizó en el segundo semestre 2023, el cual se aplicó del 02 al 18 de octubre un cuestionario, referido al nivel de comunicación y clima organizacional, donde participaron un promedio de 35 docentes formadores y 08 trabajadores administrativos de la entidad, para ello se utilizó 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.

Elementos de la Cultura Organizacional

ELEMENTO	CULTURA ORGANIZACIONAL DESEADA
Valores	Mediante Resolución Directoral N° 017-2024-IESPP”AI”, se aprobó el documento denominado “Proyecto Educativo Institucional” 2023-2027, teniendo en consideración los siguientes valores institucionales: Integridad, imparcialidad, tolerancia, cooperación, interculturalidad, honestidad, innovación, responsabilidad, colaboración, ética, Justicia, Igualdad, Democracia

**INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PRIVADO
"ARCO IRIS"**

Prácticas compartidas	Se promoverá las siguientes prácticas: <ul style="list-style-type: none"> • Aniversario del IESPP "Arco Iris". • Semana de la Educación Inicial. • Semana de la Educación Física. • Mes jubilar del Cusco.
Liderazgo	Se espera que los líderes de cada Unidad, sean reconocidos como empáticos, carismáticos, integro, imparcial, humilde, visionario.
Normas	Todos/as los docentes formativos y trabajadores administrativos que laboran en el IESPP "Arco Iris", deberán respetar las normas emitidas en: <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento Institucional. • Normas de convivencia.
Comunicación	Se espera desarrollar una política de "puertas abiertas" entre los/las docentes y trabajadores administrativos/as, a fin de estrechar la comunicación en todos los niveles.

8.2 RESULTADO DEL 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 evaluadas:

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	30%	<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 el Dpto. de Psicología. (pausas activas, atenciones psicológicas y nutricionales).
2	Salud, seguridad y ambiente	Entorno del trabajo	35%	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión de piezas gráficas sobre la renovación de mobiliario para el personal
		Equilibrio vida laboral y familiar	40%	<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	25%	<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	20%	<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.

**INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PRIVADO
"ARCO IRIS"**

		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 docentes formadores y administrativos, los mismos que son elegidos por todo el equipo de trabajo de la unidad/oficina/sede a nivel institucional. • 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	45%	<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.
7	Gestión del Recurso Humano	Percepción sobre procesos de Bienestar	00%	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de política de beneficios no monetarios para los integrantes de la comunidad educativa 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 Dpto. de Psicología.

(NOTA: Las piezas gráficas son expresiones visuales de una marca en diferentes soportes y formatos que configuran su identidad visual)

IX. EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES

De manera trimestral se evaluará el nivel de ejecución del Plan, mediante el Plan de Trabajo Institucional – PAT (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 privado.

X. CANAL DE COORDINACIÓN

Interno

Coordinar con los órganos de línea, asesoramiento y soporte del IESPP "Arco Iris" que puedan contribuir a una adecuada ejecución de las actividades propuestas para el logro de la Cultura, Clima Organizacional y Comunicación Interna entre los integrantes de la comunidad educativa de la institución

INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICO PRIVADO
“ARCO IRIS”

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/ 300.00 (Trescientos 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.

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.

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 IESPP "Arco Iris"

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	20%	En el IESPP "AI" 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 integrantes de la comunidad educativa 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 integrantes de la comunidad educativa del IESPP"AI"					Cantidad de piezas gráficas relacionadas a la acción propuesta	8
	Percepción sobre relaciones interpersonales y camaradería (clima)	15%	En el IESPP "AI" 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 ERH (pausas activas, atenciones psicológicas y nutricionales)	Bienestar Social / Seguridad y Salud en el Trabajo / Clima y Cultura Org.	Todos los integrantes de la comunidad educativa del IESPP"AI"					Cantidad de actividades de promoción de la salud, bienestar y actividades de integración.	9
	Percepción sobre procesos de capacitación	25%	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 integrantes de la comunidad educativa del IESPP"AI"					Cantidad de piezas gráficas sobre avances y logros en la ejecución del PDP, difundidas.	6
SALUD, SEGURIDAD Y AMBIENTE	Entorno del trabajo	60%	En el IESPP"AI" 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 integrantes de la comunidad educativa del IESPP"AI"					Cantidad de piezas gráficas relacionadas a la acción propuesta	1
	Equilibrio vida laboral y familiar	40%	En el IESPP "AI" 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 integrantes de la comunidad educativa del IESPP"AI"					Porcentaje de personal que participa en las actividades de promoción de la salud.	3
DIRECCIÓN Y LIDERAZGO	Comportamiento ético	10%	Los líderes del IESPP "AI" 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 integrantes de la comunidad educativa del IESPP"AI"					Cantidad de piezas gráficas relacionadas a la acción propuesta	4
		30%	Considero que para el IESPP "AI" las personas son su prioridad.		* Charlas/Capacitación virtual sobre ética, Sistema de Control interno, Hostigamiento y afines.							Todos los integrantes de la comunidad educativa del IESPP"AI"	Porcentaje de personal que participa en las charlas
	Habilidad del jefe de unidad, para gestionar sus equipos (planificar, organizar, dirigir, motivar, comunicar, integrar, obtener resultados)	20%	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	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	Jefes de Unidades del IESPP"AI"					Porcentaje de personal que participa en los talleres y reuniones GdR.	1

			(Ejemplo: Reuniones de gestión del rendimiento).									
DESARROLLO PROFESIONAL	Reconocimiento	00%	Los líderes/jefes inmediatos de la entidad brindan reconocimiento por el logro de los objetivos de las unidades/áreas.	Incentivo/ recompensa	<p>* 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).</p> <p>* Reconocimiento interno a servidores, los mismos que son elegidos por todo el equipo de trabajo de la unidad/oficina/sede institucional.</p> <p>* Reconocimiento interno a personal con participación más activa y de impacto positivo en el desarrollo de talleres virtuales.</p>	Clima y Cultura Organizacional/ Integridad	Todos los integrantes de la comunidad educativa del IESPP "AI"				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 del IESPP "AI" 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 integrantes de la comunidad educativa del IESPP "AI"				Porcentaje de personal que participa en las charlas	2
		10%	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	<p>* Ejecución de taller de habilidades blandas.</p> <p>* Reuniones virtuales con los evaluadores de acuerdo a las etapas de desarrollo de Gestión de Rendimiento</p>	Capacitación/ Clima y Cultura Org./ Comunicación interna	Todos los integrantes de la comunidad educativa del IESPP "AI"				Porcentaje de personal que participa en los talleres y reuniones GdR.	4