



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN**  
Enrique Guzmán y Valle  
“Alma Máter del Magisterio Nacional”

**RECTORADO**

**RESOLUCIÓN N° 1168-2026-R-UNE**

Chosica, 29 de abril del 2026

**VISTO** el Oficio N° 0440-2026-DIGA-UNE, del 22 de abril del 2026, de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

**CONSIDERANDO:**

Que con Oficio N° 0825-2026-URH-UNE, del 17 de marzo del 2026, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos eleva a la instancia correspondiente el Plan de Trabajo para el Fortalecimiento del Clima y la Cultura Organizacional – 2026;

Que mediante Oficio N° 0171-2026-UM/OPyP-UNE, del 17 de abril del 2026, la Jefa de la Unidad de Modernización, conforme a lo coordinado con las áreas competentes, remite al Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto el Plan de Trabajo para el Fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional - 2026, a fin de que se efectúe el trámite respectivo;

Que con Oficio N° 212-2026-OPyP-UNE, del 20 de abril del 2026, el Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto envía al Director General de Administración el referido expediente, para que se efectivice lo pertinente;

Que mediante el documento del visto, el Director General de Administración eleva al Rectorado el expediente en mención, a fin de que el Consejo Universitario se pronuncie al respecto;

Estando a lo acordado por el Consejo Universitario, en su sesión ordinaria virtual realizada el 29 de abril del 2026; y,

En uso de las atribuciones conferidas por los artículos 59° y 60° de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria, concordante con los artículos 19°, 20° y 23° del Estatuto de la UNE, y los alcances de la Resolución N° 0003-2026-AU-UNE;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.- APROBAR** el PLAN DE TRABAJO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026, suscrito por la instancia competente y el área técnica respectiva, dando conformidad al documento que se adjunta en veinte (20) folios.

**ARTÍCULO 2°.- DAR A CONOCER** a las instancias pertinentes los alcances de la presente resolución, a fin de que se efectúen las acciones complementarias correspondientes.

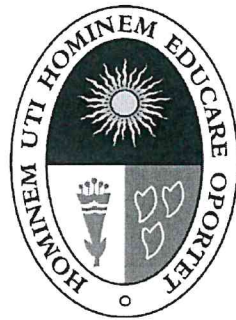
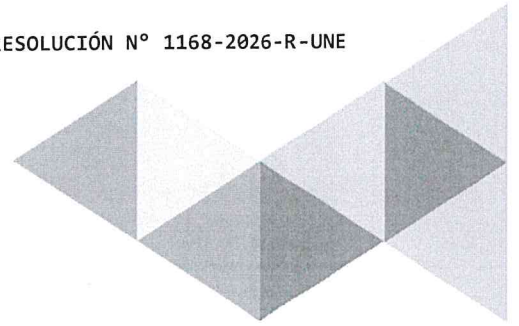
Regístrese, comuníquese y cúmplase.



  
Abg. Anita Luz Chacón Ayala  
Secretaría General



  
Dr. Vladimiro Del Castillo Narro  
Rector Titular (I)



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE

*Alma Máter del Magisterio Nacional*


---

# PLAN DE TRABAJO FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026



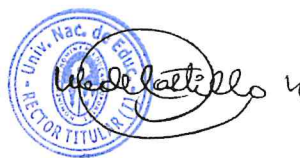
**Versión: 1.0**




 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE Alma Máter del Magisterio Nacional	PLAN DE TRABAJO FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026	CÓDIGO: PLA-URH-002
		VERSIÓN: 1.0
		Página 2 de 20

**CUADRO DE RESPONSABLES**

Etapa	Responsable	Firma y sello
Propuesto por:	Mag. Frank Jhonson Mejía Martínez.	  FRANK JHONSON MEJIA MARTINEZ Jefe de la Unidad de Recursos Humanos Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
Cargo:	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.	
Revisado por: (Revisión Técnica)	Lic. Adm. Julia Achahui Huayhua	  Lic. Adm. Julia Achahui Huayhua Jefa de la Unidad de Modernización
Cargo:	Jefa de la Unidad de Modernización.	
Validado por:	C.P.C. Alejandro Juan Mayhure Gallegos.	  C.P.C. Alejandro Juan Mayhure Gallegos DIRECTOR Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Cargo:	Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.	




 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>Alma Mater del Magisterio Nacional</i>	PLAN DE TRABAJO FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026	CÓDIGO: PLA-URH-002
		VERSIÓN: 1.0
		Página 3 de 20

### HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Responsable




 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE Alma Máter del Magisterio Nacional	<b>PLAN DE TRABAJO          FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y          CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>	CÓDIGO: PLA-URH-002
		VERSIÓN: 1.0
		Página 4 de 20

## Índice

INTRODUCCIÓN.....	5
1. OBJETIVO.....	7
1.1. Objetivo General.....	7
1.2. Objetivos Específicos.....	7
2. ALCANCE.....	8
3. DEFINICIONES.....	9
4. DESARROLLO.....	10
4.1. Clima Organizacional.....	11
4.1.1. Programa de onboarding institucional Cantuteño a Bordo.....	11
4.1.2. Programa de adaptación a nuevas oficinas o áreas.....	11
4.1.3. Programa de autocuidado y pausas activas “Une en equilibrio”.....	11
4.1.4. Programa de saludos institucionales por cumpleaños.....	11
4.1.5. Plan de acompañamiento al personal cesante “Un nuevo inicio”.....	12
4.2. Cultura Organizacional.....	12
4.2.1. Programa de reconocimiento institucional “Orgullo Cantuteño”.....	12
4.2.2. Programa de capacitaciones en competencias transversales.....	12
4.2.3. Fortalecimiento de la comunicación interna para clima y cultura.....	13
4.3. Evaluación del cumplimiento del plan.....	13
5. RECURSOS.....	13
5.1. Recursos humanos.....	13
5.2. Recursos institucionales de apoyo.....	14
5.3. Recursos tecnológicos y digitales.....	14
5.4. Recursos financieros.....	15
6. CRONOGRAMA.....	16
Anexo 01 – Matriz de Seguimiento del Plan de Trabajo para el fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional.....	17
Anexo 02 - Matriz de Actividades Proyectadas para el Fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional en el 2026.....	19



 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>Alma Máter del Magisterio Nacional</i>	<b>PLAN DE TRABAJO          FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y          CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>	CÓDIGO: PLA-URH-002
		VERSIÓN: 1.0
		Página 5 de 20

## INTRODUCCIÓN

En el marco del proceso de mejora continua y fortalecimiento organizacional promovido por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, el Plan de Trabajo: Fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional – 2026 se formula como una etapa de consolidación institucional, dando continuidad al proceso iniciado durante el año 2025 orientado a la construcción de un entorno laboral saludable, participativo y alineado con los valores institucionales.


Durante el año 2025, la Universidad desarrolló por primera vez un proceso formal de gestión del clima y la cultura organizacional, el cual incluyó acciones de sensibilización, fortalecimiento institucional y la aplicación de un diagnóstico institucional. Este proceso permitió contar con información objetiva sobre la percepción del personal y las dinámicas internas que inciden en el desempeño organizacional.

El Diagnóstico de Clima y Cultura 2025 evidenció una comunidad con compromiso institucional y sentido de pertenencia, fortalecida a través de actividades formativas y acciones de integración. No obstante, se identificaron brechas que demandan intervención estratégica, particularmente en la mejora de la comunicación interna (claridad, oportunidad y bidireccionalidad), la articulación entre áreas, el fortalecimiento de estilos de liderazgo coherentes con la cultura institucional, la gestión oportuna de conflictos, la consolidación de prácticas de reconocimiento al desempeño y la necesidad de clarificar roles y procesos para reducir sobrecargas y promover mayor corresponsabilidad en los resultados.

En ese contexto, el principal desafío institucional para el año 2026 consiste en transitar de intervenciones formativas aisladas hacia una gestión sistémica, articulada y sostenible del clima y la cultura organizacional, consolidando una cultura colaborativa, transversal y orientada a resultados, alineada con los objetivos estratégicos y la proyección social de la universidad.

En concordancia con el marco normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, aprobó la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional”, estableciendo lineamientos para fomentar la cultura deseada en los servidores públicos y promover su compromiso con el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000214-2025-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, refuerza la necesidad de implementar una cultura de aprendizaje articulada al Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).

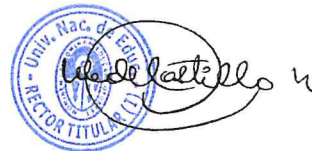



 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE</b> <i>Alma Máter del Magisterio Nacional</i>	<b>PLAN DE TRABAJO FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>	<b>CÓDIGO: PLA-URH-002</b>
		<b>VERSIÓN: 1.0</b>
		Página 6 de 20

En este marco, la gestión del proceso de cultura y clima organizacional requiere el compromiso activo de la Dirección General de Administración, en coordinación con la Unidad de Recursos Humanos, a fin de garantizar la implementación, seguimiento y sostenibilidad de las acciones orientadas al fortalecimiento del ambiente laboral y la cultura institucional.

En ese sentido, el presente Plan constituye un instrumento de gestión institucional que orienta y formaliza las acciones previstas para el año 2026, consolidando una intervención articulada en materia de clima y cultura organizacional. Cabe destacar el valioso compromiso demostrado durante el proceso previo por parte de la Unidad de Recursos Humanos, la Dirección General de Administración y el Rectorado, cuyo respaldo ha sido fundamental para la implementación de las primeras acciones y el desarrollo del diagnóstico institucional. Para el ejercicio 2026, se espera mantener y fortalecer dicho compromiso y apoyo estratégico, a fin de garantizar la sostenibilidad, articulación y éxito de las actividades programadas, en coherencia con los objetivos institucionales de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

El fortalecimiento del clima y la cultura organizacional constituye un factor estratégico que incide directamente en la calidad del servicio universitario, la productividad institucional y la sostenibilidad organizacional, en coherencia con los objetivos del Plan Estratégico Institucional.



 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>Alma Máter del Magisterio Nacional</i>	<b>PLAN DE TRABAJO          FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y          CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>	CÓDIGO: PLA-URH-002
		VERSIÓN: 1.0
		Página 7 de 20

## PLAN DE TRABAJO FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026

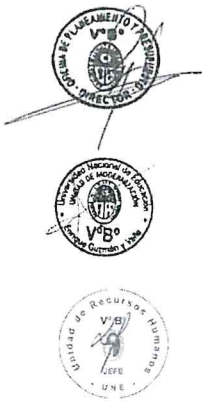
### 1. OBJETIVO


#### 1.1. Objetivo General.

Fortalecer la gestión del clima laboral y la cultura organizacional en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2026, mediante la implementación articulada de planes de acción orientados a la mejora del ambiente de trabajo, la consolidación de valores institucionales y el desarrollo de competencias transversales, promoviendo una cultura organizacional coherente con los objetivos estratégicos y fines misionales de la universidad.

#### 1.2. Objetivos Específicos.

- 1.2.1. Fortalecer la integración, adaptación y acompañamiento de los colaboradores a lo largo de su ciclo laboral (ingreso, reasignación interna y cese), mediante programas institucionales que contribuyan a una adecuada inserción, transición y cierre laboral, favoreciendo la cohesión organizacional y el sentido de pertenencia.
- 1.2.2. Mejorar la percepción colectiva del ambiente laboral mediante la implementación de acciones orientadas al bienestar, la prevención de riesgos psicosociales, la promoción del respeto, la participación y la gestión constructiva de conflictos, favoreciendo una mayor articulación entre áreas y contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional.
- 1.2.3. Consolidar la identidad institucional y el sentido de pertenencia mediante acciones de comunicación interna, reconocimiento institucional y promoción sostenida de valores compartidos, en coherencia con la cultura organizacional deseada.
- 1.2.4. Desarrollar competencias transversales del personal docente y administrativo mediante acciones formativas orientadas al fortalecimiento de habilidades blandas, liderazgo, comunicación efectiva, trabajo colaborativo y manejo adecuado de conflictos, en articulación con el enfoque de cultura de aprendizaje promovido por SERVIR y el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2026, contribuyendo a la mejora del clima y la cultura organizacional.
- 1.2.5. Fortalecer prácticas institucionales de reconocimiento y visibilización de buenas prácticas y logros del personal, promoviendo la motivación, el compromiso y el alineamiento con los valores organizacionales.



 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>Alma Máter del Magisterio Nacional</i>	<b>PLAN DE TRABAJO          FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y          CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>	CÓDIGO: PLA-URH-002
		VERSIÓN: 1.0
		Página 8 de 20

## 2. ALCANCE

El presente Plan de Trabajo tiene alcance institucional y comprende acciones transversales dirigidas a la comunidad universitaria de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, durante el ejercicio 2026, incluyendo:

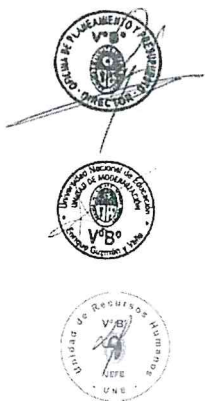
- Personal administrativo bajo los distintos regímenes laborales vigentes.
- Personal docente en sus diferentes categorías y modalidades de contratación.
- Personal directivo y funcionarios en los distintos niveles de gestión.
- Servidores y colaboradores que forman parte de las diversas unidades orgánicas, facultades, oficinas y dependencias de la universidad.


El Plan se ejecuta en todas las sedes y dependencias institucionales, promoviendo una intervención integral y articulada que permita generar impacto en los distintos niveles organizacionales. Desde el punto de vista funcional, el Plan se enmarca en el proceso de gestión de clima y cultura organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, articulando acciones orientadas a:

- La integración y acompañamiento del colaborador a lo largo de su ciclo laboral.
- La mejora de la percepción del ambiente laboral, incluyendo la prevención de riesgos psicosociales y la gestión constructiva de conflictos.
- El fortalecimiento de la comunicación interna, la convivencia laboral y la articulación entre áreas.
- El desarrollo de competencias transversales alineadas al Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).
- La visibilización y reconocimiento de buenas prácticas institucionales.

La implementación compromete de manera directa a:

- Unidad de Recursos Humanos como órgano responsable del diseño, articulación, seguimiento y evaluación del Plan.
- Dirección General de Administración como instancia de soporte estratégico y operativo.
- Oficina de Comunicación e Imagen Institucional en las estrategias de difusión y posicionamiento interno.
- Direcciones, oficinas y unidades orgánicas como actores corresponsables en la ejecución y sostenibilidad de las acciones.
- Este alcance integral permite que las intervenciones previstas contribuyan al fortalecimiento del clima laboral, la consolidación de una cultura organizacional coherente con los valores institucionales y la mejora del desempeño organizacional.




 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE Alma Máter del Magisterio Nacional	<b>PLAN DE TRABAJO          FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y          CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>	CÓDIGO: PLA-URH-002
		VERSIÓN: 1.0
		Página 9 de 20

### 3. DEFINICIONES

Con el propósito de facilitar la aplicación, comprensión y análisis del Plan de Trabajo: Fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional – 2026, se presentan las siguientes definiciones claves, alineadas a la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 150-2017-SERVIR-PE; así como a la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000214-2025-SERVIR-PE:

- a) **Clima organizacional:** Percepción colectiva que tienen los servidores públicos respecto al ambiente laboral. Esta percepción abarca factores como las condiciones físicas, las relaciones humanas, los estilos de liderazgo, la motivación, el reconocimiento y el sentido de pertenencia, y tiene una influencia directa sobre el desempeño, la satisfacción y el bienestar del personal.
- b) **Cultura organizacional:** Conjunto de valores, creencias, normas, prácticas, símbolos y supuestos compartidos que orientan el comportamiento de las personas dentro de la institución. Representa la identidad institucional y moldea la manera en que se toman decisiones, se resuelven conflictos y se relacionan los miembros de la organización.
- c) **Gestión del clima y cultura organizacional:** Proceso sistemático mediante el cual se identifican, planifican, ejecutan y evalúan acciones orientadas a fortalecer el ambiente laboral y a consolidar una cultura organizacional alineada con los objetivos estratégicos, los valores institucionales y el modelo de servicio público promovido por el Estado.
- d) **SERVIR:** Autoridad Nacional del Servicio Civil. Organismo técnico especializado del Estado Peruano, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Entre sus funciones se encuentra emitir normas y lineamientos para la adecuada gestión del talento humano en el sector público, incluyendo la gestión del clima y cultura organizacional y el proceso de capacitación.
- e) **Cultura de aprendizaje:** Enfoque institucional orientado a promover prácticas continuas de aprendizaje, actualización, intercambio de conocimientos y desarrollo de competencias en la organización. Implica generar condiciones, estrategias y espacios formativos que contribuyan al fortalecimiento del desempeño, a la mejora de los servicios institucionales y al desarrollo de las personas, considerando mecanismos formales y no formales, con modalidades con costo o sin costo.
- f) **Plan de Desarrollo de las Personas (PDP):** Instrumento de gestión de la capacitación que consolida y prioriza las necesidades de formación laboral del personal de la entidad pública para un periodo determinado. El PDP orienta la ejecución de acciones de capacitación, buscando mejorar el desempeño, cerrar



 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>Alma Máter del Magisterio Nacional</i>	<b>PLAN DE TRABAJO          FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y          CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>	CÓDIGO: PLA-URH-002
		VERSIÓN: 1.0
		Página 10 de 20

brechas de competencias y fortalecer el cumplimiento de los objetivos institucionales.


- g) **Acción de capacitación (formación laboral):** Conjunto de actividades formativas estructuradas que buscan fortalecer conocimientos, habilidades y actitudes del personal, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral y el cumplimiento de funciones. Estas acciones pueden implementarse mediante oferta formativa con costo o sin costo, y deben estar alineadas al PDP.
- h) **Competencias transversales:** Conjunto de capacidades aplicables a diversos roles y funciones dentro de la institución, que fortalecen el desempeño laboral y la convivencia organizacional, tales como comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, orientación al servicio, adaptabilidad, solución de problemas y manejo de conflictos.
- i) **Habilidades blandas:** Capacidades socioemocionales y conductuales relacionadas con la interacción interpersonal, la gestión emocional, la comunicación y el liderazgo. Contribuyen a mejorar la convivencia, reducir tensiones, fortalecer el trabajo colaborativo y optimizar la atención al usuario interno y externo.
- j) **Reconocimiento institucional:** Conjunto de acciones y gestos formales o simbólicos mediante los cuales la organización valora y destaca los aportes, el compromiso o la trayectoria de su personal. Puede expresarse a través de homenajes, agradecimientos públicos, mensajes de aprecio o distintivos motivacionales, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la motivación.
- k) **Inducción institucional:** Proceso orientado a brindar información general y específica a los colaboradores al momento de su incorporación, facilitando su integración a la entidad. Para efectos del PDP, la inducción constituye un proceso de integración organizacional y no necesariamente se considera acción de capacitación, salvo que esté estructurada bajo criterios de formación laboral.
- l) **Onboarding:** Proceso de integración de nuevo personal, diseñado para facilitar su adaptación e integración cultural y operativa.

#### 4. DESARROLLO

Considerando que la cultura y el clima organizacional son elementos que impactan de manera directa en la motivación, el desempeño, la satisfacción laboral y el bienestar integral del personal, se elabora el presente Plan de Trabajo: Fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional – 2026 incorporando alternativas de capacitación con costo o sin costo conforme a la normativa vigente.

Cada actividad contempla responsables específicos, resultados esperados y un periodo de ejecución, los cuales abarcan uno o más trimestres del año 2026, según condiciones operativas, logísticas y presupuestales de la institución.



 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>Alma Máter del Magisterio Nacional</i>	<b>PLAN DE TRABAJO          FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y          CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>	CÓDIGO: PLA-URH-002
		VERSIÓN: 1.0
		Página 11 de 20

#### 4.1. Clima Organizacional.

##### 4.1.1. Programa de onboarding institucional Cantuteño a Bordo

Consiste en la implementación de un proceso institucional de bienvenida, inducción e integración para el personal que ingresa por primera vez a la UNE en cargos constantes (administrativos, personal de apoyo y modalidades vigentes), con el propósito de fortalecer la experiencia inicial del colaborador y facilitar su adaptación al entorno laboral e institucional.

Este proceso se desarrolla de manera permanente y anual, con el objetivo de asegurar que cada año el personal de nuevo ingreso reciba una adecuada inducción institucional. El programa busca reducir la incertidumbre del nuevo ingreso, mejorar la claridad de funciones y promover desde el primer día la identificación con la cultura institucional y los valores de la UNE.

##### 4.1.2. Programa de adaptación a nuevas oficinas o áreas

Consiste en el acompañamiento institucional a colaboradores reasignados, reubicados o trasladados a nuevas oficinas o dependencias, con la finalidad de minimizar el impacto emocional y operativo del cambio, facilitar la integración con el nuevo equipo y asegurar claridad en funciones, canales de comunicación y reglas de convivencia.

Este programa responde a la necesidad de prevenir tensiones internas asociadas a la reasignación, mejorar el trabajo colaborativo y sostener un clima saludable durante los procesos de transición laboral.

##### 4.1.3. Programa de autocuidado y pausas activas “Une en equilibrio”


Consiste en un conjunto de acciones orientadas a fortalecer el bienestar físico y emocional del personal, prevenir el estrés laboral y mejorar la experiencia diaria de trabajo, mediante pausas activas y actividades breves de regulación emocional.

Este programa se enfoca en promover prácticas sostenibles que puedan aplicarse dentro de la jornada laboral, fortaleciendo el autocuidado individual y colectivo.

##### 4.1.4. Programa de saludos institucionales por cumpleaños

Consiste en la implementación de acciones institucionales de reconocimiento simbólico mediante saludos mensuales por



 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>Alma Mater del Magisterio Nacional</i>	<b>PLAN DE TRABAJO          FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y          CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>	CÓDIGO: PLA-URH-002
		VERSIÓN: 1.0
		Página 12 de 20

cumpleaños, con el fin de fortalecer la cercanía institucional y reforzar un entorno humano y empático en el trabajo.

#### 4.1.5. Plan de acompañamiento al personal cesante “Un nuevo inicio”.

Consiste en la implementación de un proceso institucional de cierre laboral orientado a fortalecer un trato humano, respetuoso y ordenado en la etapa final de permanencia del colaborador en la institución, contribuyendo a una experiencia organizacional positiva y coherente con los valores institucionales.

Este proceso se desarrolla de manera permanente y anual, con la finalidad de que cada año se garantice un adecuado acompañamiento en los casos de cese, término de vínculo laboral o culminación de funciones, asegurando que la desvinculación se realice de forma ordenada, respetuosa y alineada con la cultura institucional.

## 4.2. Cultura Organizacional.

### 4.2.1. Programa de reconocimiento institucional “Orgullo Cantuteño”

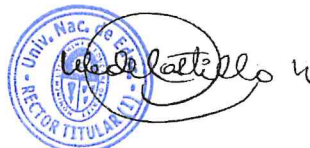
Consiste en la implementación de acciones de reconocimiento formal y simbólico orientadas a visibilizar el aporte del personal y reforzar prácticas institucionales deseables, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la motivación.


De manera complementaria, se ejecutan actividades orientadas al fortalecimiento de la identidad institucional y de la motivación del personal de la comunidad universitaria, promoviendo la identificación con los valores, principios y objetivos institucionales, y contribuyendo al mantenimiento de un clima y cultura organizacional favorables.

El reconocimiento se desarrolla como una herramienta estratégica para consolidar conductas alineadas a los valores institucionales, realizándose tanto a nivel institucional como de forma individual en las respectivas áreas de trabajo, con el fin de reconocer el desempeño del personal y promover una cultura de compromiso, valoración y mejora continua.

### 4.2.2. Programa de capacitaciones en competencias transversales

Consiste en el desarrollo de acciones formativas dirigidas a fortalecer competencias transversales del personal docente y administrativo, tales como comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, atención al ciudadano, resolución de conflictos, orientación al servicio y convivencia laboral.



 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>Alma Máter del Magisterio Nacional</i>	<b>PLAN DE TRABAJO          FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y          CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>	CÓDIGO: PLA-URH-002
		VERSIÓN: 1.0
		Página 13 de 20

Este programa se articula con el enfoque de cultura de aprendizaje promovido por SERVIR, incorporando modalidades con costo o sin costo (talleres internos, facilitación por servidores, comunidades de práctica, entre otros), conforme al PDP institucional.

#### 4.2.3. Fortalecimiento de la comunicación interna para clima y cultura

Comprende la articulación de mensajes institucionales, difusión de acciones y visibilización de logros vinculados al plan de clima y cultura, con el objetivo de fortalecer el sentido de comunidad, la participación y la identidad institucional.

La planificación detallada de las actividades, así como sus objetivos, resultados esperados, responsables y presupuesto estimado, se desarrollan en el Anexo 02 – Matriz de Actividades proyectadas para el fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional 2026.

#### 4.3. Evaluación del cumplimiento del plan

La evaluación del cumplimiento del presente Plan es realizada por la Unidad de Recursos Humanos mediante los mecanismos establecidos en el Anexo 01 – Matriz de Seguimiento, incluyendo indicadores, metas, fuentes de verificación, reportes periódicos y encuestas de satisfacción aplicadas en cada actividad formativa o de integración, con la finalidad de retroalimentar el proceso y fortalecer la mejora continua.

La aplicación de una nueva encuesta institucional de diagnóstico de clima organizacional se encuentra proyectada para el ejercicio 2027, a fin de evaluar el impacto acumulado de las intervenciones implementadas durante el periodo 2025–2026 y orientar la formulación del siguiente plan de mejora.


### 5. RECURSOS

Para la adecuada ejecución de las actividades previstas en el Plan de Trabajo: Fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional – 2026, se requiere la disponibilidad y coordinación de los siguientes recursos, los cuales deben articularse de manera progresiva conforme a la programación anual, la priorización institucional y la disponibilidad presupuestal del ejercicio fiscal 2026:

#### 5.1. Recursos humanos.

**5.1.1.** Gestor de Clima y Cultura Laboral (Unidad de Recursos Humanos), responsable de la planificación, coordinación, implementación, seguimiento y evaluación de las actividades del plan, así como de la articulación institucional correspondiente con las unidades involucradas.



 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE Alma Máter del Magisterio Nacional	<b>PLAN DE TRABAJO          FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y          CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>	CÓDIGO: PLA-URH-002
		VERSIÓN: 1.0
		Página 14 de 20

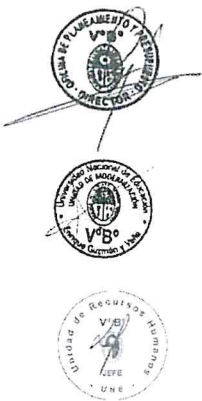
- 5.1.2. Personal de apoyo de la Unidad de Recursos Humanos, para soporte administrativo y operativo, de acuerdo con disponibilidad.
- 5.1.3. Dirección General de Administración, a través del personal responsable del soporte operativo y logístico para la ejecución de actividades (gestión de espacios, coordinaciones administrativas, bienes y servicios menores, entre otros).
- 5.1.4. Oficina de Comunicación e Imagen Institucional, para el acompañamiento en la elaboración de piezas comunicacionales, difusión de campañas internas, cobertura de actividades y visibilización de acciones institucionales vinculadas al plan.
- 5.1.5. Oficina de Tecnologías de la Información (OTI), cuando se requiera soporte técnico para plataformas, formularios, difusión interna y herramientas institucionales para el seguimiento del plan.
- 5.1.6. Direcciones, oficinas, unidades orgánicas y jefaturas, responsables de facilitar la ejecución de actividades en sus equipos (tiempos, participación, espacios, coordinación y difusión interna), así como de contribuir con información para el monitoreo y evaluación.
- 5.1.7. Personal docente, administrativo y directivo, como población beneficiaria y participante activa, cuya corresponsabilidad resulta esencial para la consolidación del clima laboral y la cultura organizacional institucional.


## 5.2. Recursos institucionales de apoyo.

- 5.2.1. Materiales impresos o digitales para campañas institucionales (afiches, boletines, flyers, banners, cartillas, señalética o mensajes institucionales).
- 5.2.2. Material institucional simbólico (tarjetas, diplomas, formatos de reconocimiento u otros), de acuerdo con disponibilidad presupuestal.
- 5.2.3. Materiales para talleres y actividades presenciales (papelería, materiales para dinámicas, marcadores, papelotes, entre otros).
- 5.2.4. Infraestructura física institucional para actividades: salas, auditorios, aulas, espacios abiertos o ambientes disponibles para intervenciones específicas.
- 5.2.5. Apoyo logístico institucional (mobiliario, equipos de sonido, refrigerios u otros) sujeto a disponibilidad y coordinación previa con DIGA.

## 5.3. Recursos tecnológicos y digitales

- 5.3.1. Correos institucionales y canales oficiales para convocatorias y difusión (medios autorizados por la UNE).
- 5.3.2. Plataformas digitales para talleres, seguimiento, encuestas y reuniones (formularios, videoconferencias y recursos autorizados).
- 5.3.3. Equipamiento tecnológico básico, tales como computadora, proyector, parlantes, micrófono, TV institucional o pantalla, según disponibilidad.



 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE Alma Máter del Magisterio Nacional	<b>PLAN DE TRABAJO          FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y          CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>	CÓDIGO: PLA-URH-002
		VERSIÓN: 1.0
		Página 15 de 20

#### 5.4. Recursos financieros


El Plan de Trabajo Fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional – 2026 se vincula directamente con la AO.23 de: Implementación de Cultura y Clima Organizacional de la Universidad, programada en el Plan Operativo Institucional de la Unidad de Recursos Humanos en su anexo B-5, que dispone con un presupuesto de S/ 874,113.42. En tal sentido, el monto referencial de S/ 17 000.00 requerido para el presente plan es atendido con cargo a dicha actividad.

A continuación, se detalla el presupuesto estimado por actividad y concepto:

Código	Actividad o Programa	Producto, Bien o Servicio	Cantidad	Presupuesto estimado (S/.)
A1	Programa de onboarding "Cantuteño a Bordo"	Material institucional de bienvenida e identidad corporativa	100 unidades	1,000
A2	Programa de adaptación a nuevas oficinas o áreas	Material institucional de identificación	100 unidades	1,000
A3	Programa de autocuidado y pausas activas "Une en equilibrio"	Materiales para microtalleres presenciales (papelería, dinámicas y otros)	20 sesiones	1,000
A4	Programa de saludos institucionales por cumpleaños	Detalles simbólicos institucionales (tarjeta + presente)	400 unidades (referencial)	4,000
A5	Plan de acompañamiento al personal cesante "Un nuevo inicio"	Evento de inicio (logística menor: impresiones, coffee break según disponibilidad y merchadising)	1 evento	1,500
B1	Programa de reconocimiento institucional "Orgullo Cantuteño"	Artículos institucionales de reconocimiento e identidad	100 unidades	1,000
B2	Programa de capacitaciones en competencias transversales	Materiales de apoyo para talleres (papelería, material institucional de apoyo e impresiones)	30 sesiones	3,000
B3	Fortalecimiento de la comunicación interna para clima y cultura	Piezas gráficas y difusión institucional	1 lote	1,000
B4	Fortalecimiento de la comunicación interna para clima y cultura	Actividades de dinamización, participación e identificación institucional	3 actividades (mínimo)	3,500
Total				S/17,000.00

El detalle de metas, indicadores, frecuencia de seguimiento y fuentes de verificación se presenta en el Anexo 01 – Matriz de Seguimiento del Plan de Trabajo. Asimismo, la ejecución presupuestal esta sujeta a los principios de racionalidad, austeridad y eficiencia en el gasto público.



 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>Alma Mater del Magisterio Nacional</i>	<b>PLAN DE TRABAJO          FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y          CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>	CÓDIGO: PLA-URH-002
		VERSIÓN: 1.0
		Página 16 de 20

## 6. CRONOGRAMA

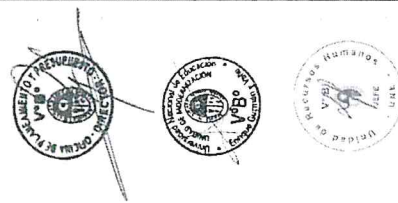
Código	Actividad/Programa	Inicio estimado	Término estimado
A1	Programa de onboarding "Cantuteño a Bordo"	Febrero	Diciembre
A2	Programa de adaptación a nuevas oficinas o áreas	Febrero	Diciembre
A3	Programa de autocuidado y pausas activas "Une en equilibrio"	Abril	Noviembre
A4	Programa de saludos institucionales por cumpleaños	Enero	Diciembre
A5	Plan de acompañamiento al personal cesante "Un nuevo inicio"	Abril	Diciembre
B1	Programa de reconocimiento institucional "Orgullo Cantuteño"	Marzo	Diciembre
B2	Programa de capacitaciones en competencias transversales	Febrero	Noviembre
B3	Fortalecimiento de la comunicación interna para clima y cultura	Enero	Diciembre




 <p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>Alma Máter del Magisterio Nacional</i></p>	<p><b>PLAN DE TRABAJO</b> <b>FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b></p>		<p>CÓDIGO: PLA-URH-002</p>
			<p>VERSIÓN: 1.0</p>
			<p>Página 17 de 20</p>

**Anexo 01 – Matriz de Seguimiento del Plan de Trabajo para el fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional.**

Actividad	Indicador	Fórmula	Meta 2026	Frecuencia	Fuente de verificación	Responsable
Programa de onboarding "Cantuteño a Bordo"	% de nuevos ingresos que completan el proceso de onboarding	(N° colaboradores que completan / N° nuevos ingresos) x 100	90%	Trimestral	Registros de inducción, listas de asistencia y encuestas de seguimiento	URH
Programa de adaptación a nuevas oficinas o áreas	% de colaboradores reasignados acompañados	(Acompañados / Reasignados) x 100	80%	Trimestral	Fichas de acompañamiento, encuestas e informes	URH
Programa de autocuidado y pausas activas "Une en equilibrio"	N° de actividades de bienestar ejecutadas	Conteo directo	20 actividades	Mensual	Cronograma, fotografías e informes	URH
Programa de saludos institucionales por cumpleaños	% de colaboradores saludados	(Saludados / Cumpleañeros) x 100	90%	Mensual	Registro de cumpleaños y envío de saludos	URH
Plan de acompañamiento al personal cesante "Un nuevo inicio"	% de cesantes acompañados	(Acompañados / Ceses registrados) x 100	70%	Anual	Listas de asistencia, encuestas y fotografías	URH
Programa de reconocimiento institucional "Orgullo Cantuteño"	N° de reconocimientos realizados	Conteo directo	2 reconocimientos	Semestral	Actas, fotos y publicaciones internas	URH – Alta Dirección



 <p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>Alma Mater del Magisterio Nacional</i></p>	<p><b>PLAN DE TRABAJO</b> <b>FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b></p>		<p>CÓDIGO: PLA-URH-002</p>
			<p>VERSIÓN: 1.0</p>
			<p>Página 18 de 20</p>

Actividad	Indicador	Fórmula	Meta 2026	Frecuencia	Fuente de verificación	Responsable
Programa de capacitaciones en competencias transversales	% de actividades formativas ejecutadas vs. programadas	(Ejecutadas / Programadas) x 100	90%	Trimestral	Listas de asistencia e informes de talleres	URH
Fortalecimiento de la comunicación interna para clima y cultura	N° de acciones de difusión realizadas	Conteo directo	12 acciones	Mensual	Correos, piezas gráficas y registros OCII	URH – OCII


AD: Alta Dirección. DIGA: Dirección General de Administración.

OCII: Oficina de Comunicación e Imagen Institucional.

URH: Unidad de Recursos Humanos.

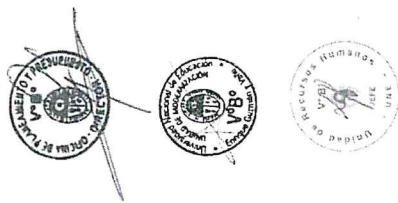
UT: Unidad de Transporte. UDR: Unidad de Deporte y Recreación.



 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>Alma Máter del Magisterio Nacional</i>	<b>PLAN DE TRABAJO</b> <b>FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>
	CÓDIGO: PLA-URH-002
	VERSIÓN: 1.0
	Página 19 de 20

**Anexo 02 - Matriz de Actividades Proyectadas para el Fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional en el 2026.**

Dimensión estratégica	Actividad o Programa	Descripción	Objetivo	Resultado esperado	Presupuesto estimado (S/.)	Responsable sugerido	Periodo de ejecución
Clima	Programa de onboarding "Cantuteño a Bordo"	Entrega de merchandising institucional y acciones de bienvenida e inducción para nuevos colaboradores	Facilitar la integración institucional de los nuevos ingresos	Colaboradores integrados y motivados desde su ingreso	1,000	URH	Febrero – Diciembre
Clima	Programa de adaptación a nuevas oficinas o áreas	Entrega de merchandising institucional y acompañamiento en procesos de reasignación	Facilitar la adaptación y fortalecer la convivencia en cambios internos	Personal reasignado integrado adecuadamente	1,000	URH	Febrero – Diciembre
Clima	Programa de autocuidado y pausas activas "Una pausa activa en equilibrio"	Microtalleres de autocuidado y pausas activas con materiales de apoyo	Promover el bienestar físico y emocional	Mejora del clima laboral y reducción del estrés	1,000	URH	Marzo – Noviembre
Clima	Programa de saludos institucionales por cumpleaños	Entrega de detalles simbólicos institucionales al personal	Humanizar el entorno laboral y fortalecer cercanía	Ambiente laboral más positivo y cercano	4,000	URH – DIGA	Febrero – Diciembre
Clima	Plan de acompañamiento al personal cesante "Un nuevo inicio"	Evento institucional de cierre laboral con reconocimiento simbólico	Brindar un cierre digno y humano	Colaboradores reconocidos por su trayectoria	1,500	URH – DIGA – Alta Dirección	Febrero – Diciembre



  
 Rectoría General

  
 Rectoría General


 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>Alma Máter del Magisterio Nacional</i>	<b>PLAN DE TRABAJO</b> <b>FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL - 2026</b>
	CÓDIGO: PLA-URH-002
	VERSIÓN: 1.0
	Página 20 de 20

Dimensión estratégica	Actividad o Programa	Descripción	Objetivo	Resultado esperado	Presupuesto estimado (S/.)	Responsable sugerido	Periodo de ejecución
Cultura	Programa de reconocimiento institucional "Orgullo Cantuteño"	Entrega de merchandising y reconocimientos institucionales	Promover cultura de valoración y buenas prácticas	Mayor compromiso y motivación	1,000	URH	Marzo – Diciembre
Cultura	Programa de capacitaciones en competencias transversales	Talleres formativos con materiales de apoyo (papelería, merchandising e impresiones)	Fortalecer competencias transversales	Personal capacitado y con mejor desempeño	3,000	URH	Febrero – Noviembre
Cultura	Fortalecimiento de la comunicación interna para clima y cultura	Diseño de piezas gráficas y acciones de difusión institucional	Fortalecer identidad y participación	Comunidad informada y cohesionada	1,000	URH – OCII	Febrero – Diciembre
Cultura	Fortalecimiento de la comunicación interna para clima y cultura	Actividades participativas de integración y fortalecimiento cultural	Reforzar sentido de pertenencia	Mayor identificación institucional	3,500	URH – OCII	Febrero – Diciembre

AD: Alta Dirección.      DIGA: Dirección General de Administración.      OCII: Oficina de Comunicación e Imagen Institucional.

URH: Unidad de Recursos Humanos.      UDR: Unidad de Deportes y Recreación.

