



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

**PLAN ANUAL DE CULTURA Y
CLIMA ORGANIZACIONAL 2023 DEL
MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y
SANEAMIENTO - MVCS**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I.	Presentación.....	03
II.	Base Legal.....	04
III.	Marco Conceptual.....	05
IV.	Línea base.....	06
V.	Responsabilidades.....	10
VI.	Aspectos Generales	10
VII.	Objetivos, Línea de Acción, Indicadores y Metas.....	11
VIII.	Programación de Actividades	14
IX.	Recursos.....	16
X.	Principales Acciones de Evaluación.....	16
XI.	Presupuesto.....	16
	Anexo	17

I. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS), es un organismo del Poder Ejecutivo que tiene competencia en materia de vivienda, construcción, saneamiento, urbanismo y desarrollo urbano, bienes estatales y propiedad urbana. Facilita el acceso de la población a una vivienda digna y a los servicios de saneamiento sostenibles y de calidad, en especial aquella rural o de menores recursos; promueve el desarrollo del mercado inmobiliario, la inversión en infraestructura y equipamiento en los centros poblados.

El artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que las oficinas de recursos humanos actúan sobre siete (07) subsistemas, siendo el subsistema de gestión de las relaciones humanas y sociales el que considera la gestión de la cultura y clima organizacional, el cual busca y promueve la medición de la cultura y clima organizacional, así como los planes de acción de mejora dentro de las instituciones públicas.

Según SERVIR 2017¹, conceptualmente podemos entender al clima organizacional como *“la percepción colectiva de satisfacción de los/as servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo. La gestión del Clima organizacional comprende el compromiso de la Alta Dirección, la medición y análisis, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso”*.

La cultura organizacional es entendida como el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

El MVCS, a través de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos (OGGRH) - Oficina de Administración del Talento Humano, se encuentra comprometido **con el fortalecimiento del clima y cultura organizacional**, por ello ha desarrollado un instrumento de gestión que considera acciones para promover la igualdad de género, la conciliación de la vida laboral y familiar de los/as servidores/as, así como mejorar la cultura y el clima organizacional; y la comunicación interna.

En ese contexto, el presente Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2023 constituye una herramienta de gestión que contribuirá al logro de los objetivos institucionales del MVCS, el mismo que se enmarca en las disposiciones que rigen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos planteados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR); así como con el Plan Estratégico Institucional 2023-2026 y el Plan Operativo Institucional 2023 del MVCS.

Con la Resolución Ministerial N° 422-2022--VIVIENDA de fecha 28 de diciembre de 2022, se aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2023-2026 del MVCS. El Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2023 se encuentra articulado con la Acción Estratégica Institucional- AEI.08.04 “Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos del MVCS, Fortalecido” que corresponde al Objetivo Estratégico Institucional - OEI.08 “Modernizar la Gestión Institucional del MVCS”.

Mediante la Resolución Ministerial N° 432-2022-VIVIENDA de fecha 29 de diciembre de 2022, se aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2023, el cual establece la actividad operativa de ejecución y seguimiento del Plan de Cultura y Clima Organizacional, Comunicación Interna, Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.

En el marco de la gestión interna, la OGGRH gestiona siete (7) subsistemas conforme a lo establecido en el Artículo 3° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, conforme al siguiente detalle:

- Ss1. Planificación de políticas de recursos humanos;
- Ss2. Organización del trabajo y su distribución;
- Ss3. Gestión del empleo;

¹ “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

- Ss4. Gestión del rendimiento;
- Ss5. Gestión de la compensación;
- Ss6. Gestión de desarrollo y capacitación; y,
- Ss7. Gestión de las relaciones humanas y sociales.

En ese sentido, el Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2023, ha sido elaborado y alineado al Objetivo Estratégico Institucional - OEI. 08 "Modernizar la Gestión Institucional del MVCS" y Acción Estratégica Institucional AEI.08.04 "Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos del MVCS, fortalecido" del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2023-2026 del MVCS y a la meta presupuestal 83 del Plan Operativo Institucional (POI) 2023. Este plan tiene como función prioritaria fomentar el desarrollo de nuestros valores institucionales, generando y manteniendo mecanismos de bienestar y mejora de las condiciones de trabajo que favorezcan la productividad y desempeño laboral.

II. BASE LEGAL

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Legislativo N° 1408, Decreto Legislativo para el Fortalecimiento y la Prevención de la Violencia en las Familias.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 30156, Ley de Organización y Funciones del MVCS.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Decreto Supremo N° 010-2014-VIVIENDA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MVCS y modificatoria.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución Ministerial N° 190-2019-VIVIENDA, que crea la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género de naturaleza temporal, dependiente del MVCS, modificada por Resolución Ministerial N° 406-2021-VIVIENDA.
- Resolución Ministerial N° 422-2022-VIVIENDA que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2023-2026.
- Resolución Ministerial N° 432-2022-VIVIENDA, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2023.
- Resolución Ministerial N° 016-2022-VIVIENDA, que aprueba el Código de Ética y Conducta del MVCS.
- Resolución de Secretaría General N° 028-2020-VIVIENDA-SG, que aprueba la Directiva General N° 002-2020-VIVIENDA-SG, "Normas para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el MVCS.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna" del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 265-2017-SERVIR-PE que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Inducción".

III. MARCO CONCEPTUAL

La dinámica interna en una organización genera una serie de situaciones que afectan positiva o negativamente el entorno personal, familiar y laboral de el/la servidor/a; toda vez que el ser humano se concibe como un ser social que vive y se desarrolla en grupo.

El presente plan busca mejorar la percepción del ambiente laboral por parte de los/las servidores/as en el MVCS y orienta sus acciones para fortalecer la cultura y clima organizacional, con la finalidad de transformar el ambiente de trabajo en un entorno laboral adecuado, lo que generará satisfacción en el/la servidor/a que, a su vez, repercutirá en el cumplimiento de los objetivos institucionales, teniendo como consecuencia el beneficio a la ciudadanía.

Por ello, es indispensable para el MVCS desarrollar un Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2023 que permita fortalecer el sentido de identificación y pertenencia de los/las servidores/as con la Entidad, mejorando el clima organizacional, promoviendo la igualdad de género, reforzando los canales de comunicación con la Alta Dirección y jefes/as, fomentando la calidad de vida de los/as servidores/as y propiciando la conciliación vida laboral - familiar.

DEFINICIONES

Para efectos del presente plan, se define lo siguiente:

a. **Igualdad de Género**

De acuerdo con la Política Nacional de Igualdad de Género², la igualdad de género supone *“modificar las circunstancias que han impedido a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, así como eliminar las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana, debidas a las desigualdades producto de la discriminación histórica que han padecido y a las relaciones de poder vigentes en la sociedad que reproducen y perpetúan dicha discriminación (ONU Mujeres, 2016, 4)”*.

b. **Clima Organizacional**

Es la percepción colectiva de satisfacción de los/las servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo. La gestión del clima organizacional comprende el compromiso de la Alta Dirección, la medición y análisis, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.

La gestión del clima organizacional es fundamental para promover un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los/as servidores/as de la entidad. Al gestionar el clima organizacional, las entidades públicas pueden desarrollar planes de acción que contribuyan a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la organización.

c. **Comunicación Interna**

Es el conjunto coordinado de actividades que se realizan dentro de la entidad para facilitar la interacción con los servidores/as civiles. En ese sentido, permite a las entidades transmitir los planes, objetivos, misión, metas y valores estratégicos a sus servidores/as buscando la consolidación de la cultura organizacional y promoviendo el compromiso, sentido de pertenencia y buen clima laboral. La comunicación interna debe ser bidireccional, para propiciar la retroalimentación e interacción entre los/as servidores/as, los superiores jerárquicos y la Alta Dirección.

² Aprobado mediante el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

d. **Cultura Organizacional**

Es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. La gestión de la cultura organizacional comprende la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso. Además, permite a los/as servidores/as identificarse con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados, facilitando la cohesión del grupo, el compromiso y el logro de los objetivos institucionales.

e. **Servidor/a Civil**

Personal que se encuentra contratado por el MVCS bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; y de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Asimismo, se considera como servidor/a para el presente Plan a las personas que desempeñan modalidades formativas laborales (practicantes pre profesional y profesional) así como el personal contratado bajo las modalidades de Contratación de Personal Altamente Calificado y Fondo de Apoyo Gerencial, regulados por la Ley N° 29806³ y el Decreto Ley N° 25650⁴, respectivamente.

f. **Uso de lenguaje inclusivo**

La implementación del proceso de Cultura y Clima Organizacional adopta el lenguaje inclusivo (eligiendo el uso de nombres colectivos para hacer referencia tanto a las mujeres como a los hombres, además del uso de los respectivos artículos al referirse individualmente a cada uno de ellos), tomando como referencia la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras no existo", aprobada por Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

IV. **LÍNEA BASE**

Para desarrollar el presente Plan, la Oficina de Administración del Talento Humano ha tomado como insumos el informe de resultados de la Encuesta de Clima Laboral 2022, la cultura organizacional y elementos culturales de la entidad.

4.1 CLIMA ORGANIZACIONAL DEL MVCS

Para realizar el diagnóstico de Clima Organizacional del MVCS se tomó en cuenta los resultados de la Encuesta de Clima Laboral 2022, que se realizó del 03 al 11 de octubre del 2022.

a) Índice de participación

En la encuesta mencionada líneas arriba participó el 60% de los/as servidores/as de los diferentes órganos, unidades orgánicas y programas de la Unidad Ejecutora 001 del MVCS.

³ Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el sector Público y dicta otras disposiciones.

⁴ Ley que crea el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público.

b) Ejes evaluados

Los ejes que se tomaron en consideración en la encuesta de Clima Organizacional fueron los siguientes:

Imagen N° 01
“Ejes evaluados en la Encuesta de Clima Organizacional”

CREDIBILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Liderazgo
RESPETO	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo profesional • Interés como persona
IMPARCIALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad en recompensas • Trato justo
ORGULLO	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo individual • Trabajo en equipo • Imagen corporativa
CAMARADERÍA	<ul style="list-style-type: none"> • Hospitalidad • Sentido de equipo
CALIDAD DE VIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Física • Psicológica • Ergonomía y condiciones de trabajo
COMPROMISO AFECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de pertenencia
ÉTICA- INTEGRIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Ética • Integridad

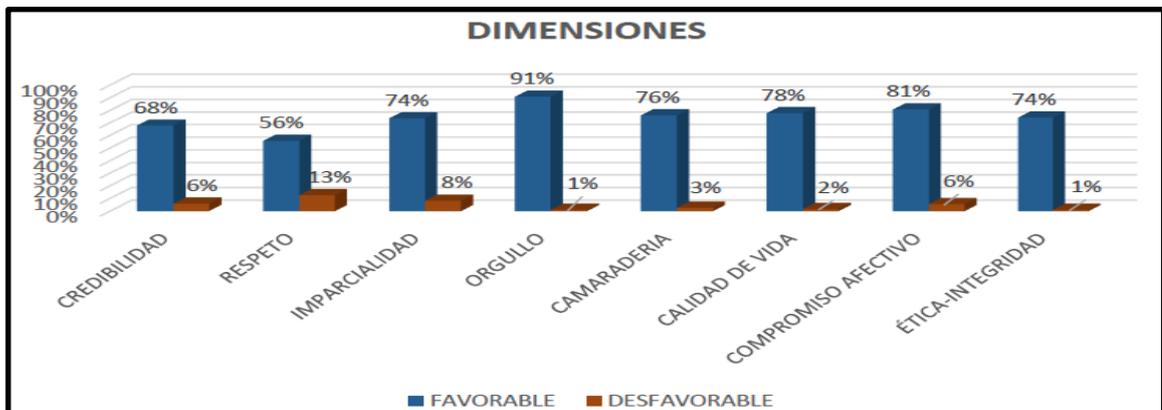
c) Resultados

En los resultados de la encuesta de Clima Organizacional del 2022 se consideró:

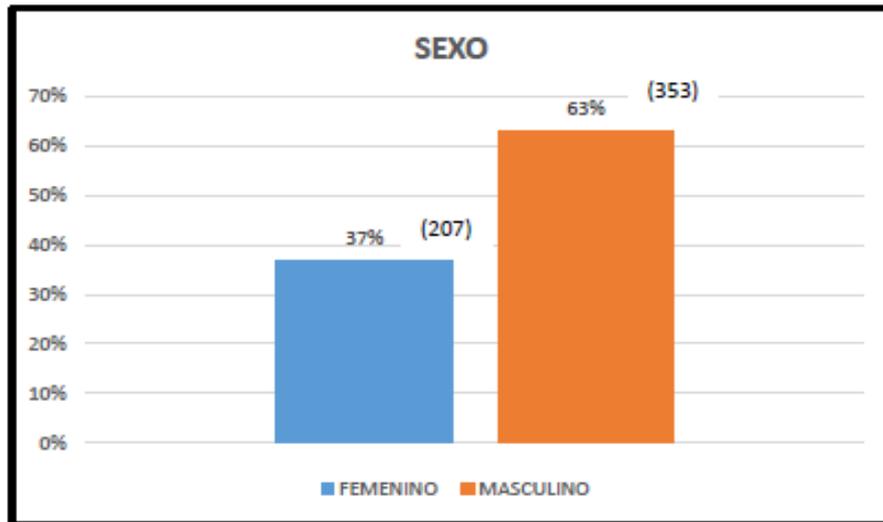
- Índice de satisfacción

El índice de satisfacción de los/as servidores/as de la Unidad Ejecutora 001 del MVCS es de **78%**, lo cual indica que hay un nivel favorable de satisfacción y con muchos aspectos por mejorar.

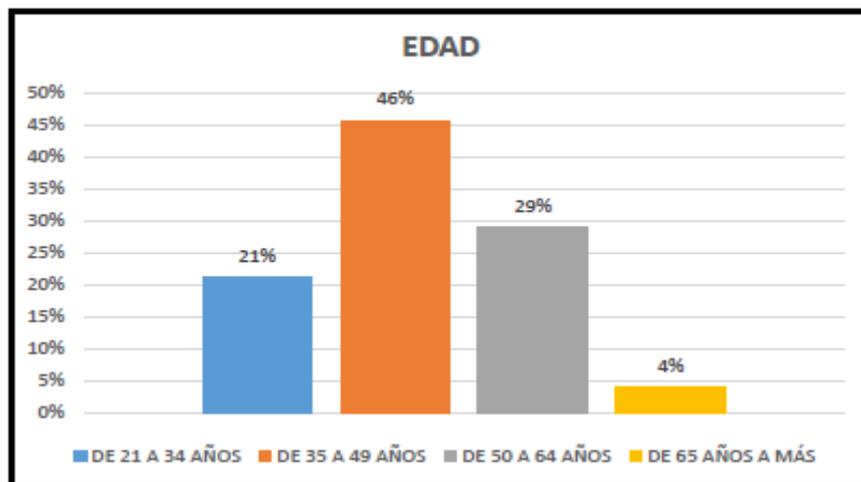
Asimismo, en cada uno de los ejes se obtuvieron los siguientes resultados:



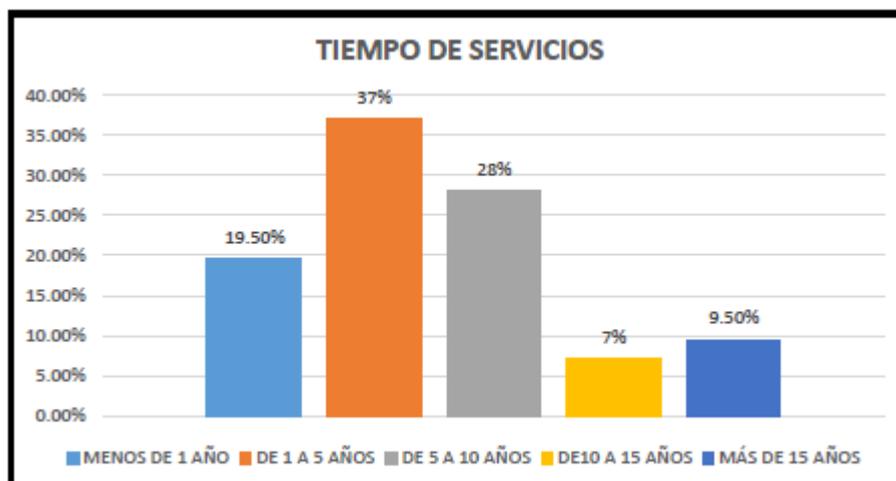
- La muestra se realizó en 560 participantes, donde el mayor porcentaje es de sexo masculino con un 63% (353) y el sexo femenino representa el 37% (207), tal como se muestra en la siguiente imagen.



- El mayor porcentaje de la edad se encuentra en el rango de 35 a 49 años (46%) y el de menos porcentaje es el rango de 65 a más (4%).



- La mayor cantidad de servidores/as se encuentran laborando de 1 a 5 años (37%) y el menor porcentaje se encuentra en el rango de 10 a 15 años (7%).



4.2 CULTURA ORGANIZACIONAL DEL MVCS

Cultura organizacional:

Para desarrollar el presente Plan se consideraron los siguientes aspectos:

❑ Misión Institucional

De acuerdo al Plan Estratégico Institucional (PEI) 2023-2026 la misión institucional del MVCS se define de la siguiente forma:

“Promover, normar, supervisar y articular la prestación de servicios en materia de desarrollo urbano, vivienda, construcción y saneamiento en favor de la población urbana y rural, de manera inclusiva, con calidad y sostenibilidad ambiental, económico y social”.

❑ Visión

De acuerdo al Código de Ética y Conducta del MVCS, la visión institucional se define de la siguiente forma:

“Los/as peruanos/as viven en un territorio ordenado, en centros poblados, urbanos y rurales sostenibles, en viviendas seguras, con servicios de agua y saneamiento de calidad”.

❑ Valores:

De acuerdo al Plan Estratégico Institucional (PEI) 2023-2026 y el Código de Ética y Conducta del MVCS, los valores son:

Vocación y calidad de servicio

Servir inspirados en nuestros valores institucionales, asumiendo la gran responsabilidad que tiene nuestra entidad en beneficio de la población en general, especialmente con la de menores recursos económicos, cumpliendo nuestro trabajo con convicción, a fin de contribuir a elevar su calidad de vida. Cumplir nuestras labores de manera proactiva, con responsabilidad y respeto, por lo que estamos en la capacidad y obligación de atender a la ciudadanía, enfocándonos en sus necesidades y la satisfacción de estas, a fin de elevar su calidad de vida.

Innovación

Promover la mejora continua de los procesos de la entidad y la eficiencia en la gestión de los recursos públicos, para ofrecer a la ciudadanía servicios de calidad, eficaces y seguros para satisfacer sus necesidades, considerando a nuestros/as servidores/as como el recurso más importante para el logro de los objetivos institucionales. Cumplir nuestras labores con actitud proactiva, motivadora e innovadora en el desarrollo de nuestras funciones y actividades asignadas, así como en la adopción de nuevos métodos de trabajo y procedimientos de mejora.

Competitividad

Reconocer nuestra responsabilidad con el desarrollo social y económico del país, a través de la dotación de servicios básicos. Cumplir nuestras labores y realizar las acciones en los plazos y formas previstos, alineados a alcanzar los objetivos institucionales de promover el acceso a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad; a la vivienda adecuada y segura; a edificaciones e infraestructura urbana seguras, sostenibles y accesibles; y de desarrollo de ciudades y centros poblados sostenibles y accesibles que generen condiciones adecuadas para la población y el crecimiento económico del país.

Trabajo en equipo

Desarrollar nuestras actividades con la comunicación y colaboración permanente entre los/as servidores/as, a quienes consideramos como nuestro recurso más importante para el fortalecimiento de la cultura organizacional, la promoción de un buen clima laboral y consecución de nuestros objetivos institucionales. Cumplir nuestras labores a través de la mutua colaboración entre los/as servidores/as, orientados hacia una visión común, la de servir a la ciudadanía elevando su calidad de vida, porque el logro de uno es el logro de todos.

Solidaridad

Ser leales y comprometidos con los objetivos institucionales para brindar a la población una mejor calidad de vida; nos apoyamos unos a otros en el cumplimiento de nuestras funciones sobre todo en circunstancias adversas. Cumplir nuestras labores a través de la mutua colaboración entre los/as servidores/as, quienes están orientados hacia una visión común: servir a la ciudadanía elevando su calidad de vida.

Proactividad

Ejercer nuestras labores transformando ideas en acciones, procurando nuevas oportunidades, que nos permitan brindar un mejor servicio, anticipándonos a las necesidades y expectativas de la ciudadanía, asumiendo con responsabilidad el impacto que nuestro trabajo tiene sobre ella. Cumplir las labores inspirados en nuestros valores institucionales, tomando la iniciativa para resolver dificultades de manera creativa, buscando alcanzar los objetivos del MVCS.

Probidad

Ejercer nuestras labores observando un desempeño ético, orientado a satisfacer el interés general, y el logro de nuestros objetivos, sobre la base de la Integridad Pública, porque consideramos a la probidad no solo como un principio, sino también como un valor institucional.

En el PEI vigente, aprobado por Resolución Ministerial N° 422-2022-VIVIENDA, con fecha 28 de diciembre de 2022; se han incorporado dos valores institucionales más: Integridad y Compromiso.

V. RESPONSABILIDADES

La OGGRH, a través de la Oficina de Administración del Talento Humano, es la responsable de implementar las acciones correspondientes del presente Plan, el cual contiene los elementos y/o características culturales a incidir, las acciones planteadas, así como la periodicidad y/o fecha tentativa de ejecución de cada actividad.

VI. ASPECTOS GENERALES

a. Finalidad

El Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2023 tiene por finalidad contribuir con el cumplimiento de los objetivos institucionales del MVCS y la mejora de la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía, a través del fortalecimiento de la cultura y el fomento de un adecuado clima organizacional.

b. Alcance

El Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2023 abarca a todos/as los/las servidores/as civiles de los órganos, unidades orgánicas y programas de la Unidad Ejecutora 001 del MVCS. Incluye a los/as servidores/as a nivel Nacional.

**Cuadro N° 01
Cantidad de servidores/as civiles del MVCS al 09 de junio de 2023**

RÉGIMEN	NORMA	RANGO DE EDADES								CANTIDAD
		21-34 AÑOS		35-49 AÑOS		50-64 AÑOS		65 A MÁS AÑOS		
		F	M	F	M	F	M	F	M	
Laboral	Decreto Legislativo N° 276	-	-	-	-	24	28	11	12	75
	Decreto Legislativo N° 1057	48	26	155	208	62	170	50	18	737
	Ley N° 30057			1	1	1	1			4
Practicantes	Ley N° 28518	3	5							8
PAC	Ley N° 29806			2	3		3			8
FAG	Decreto Ley N° 25650	1		5	7	3	3			19
TOTAL										851

Elaboración: OATH

VII. OBJETIVOS, LÍNEA DE ACCIÓN, INDICADORES Y METAS

a. Objetivo General

Fortalecer la Cultura y mejorar el Clima Organizacional del MVCS a fin de llevar a los/as líderes/as y servidores/as a generar un sentido de identificación y de pertenencia con la institución, conociendo la misión, visión y haciendo suyo los objetivos estratégicos de la Entidad.

b. Objetivos Específicos

- Fomentar una cultura equitativa en igualdad de género en los/as servidores/as en el MVCS.
- Promover una cultura inclusiva en los/as servidores/as en el MVCS.
- Impulsar una cultura libre de hostigamiento y sin violencia en el MVCS.
- Promover una cultura de ecoeficiencia en los/as servidores/as del MVCS.
- Impulsar y reforzar la cultura organizacional deseada del MVCS.
- Reforzar los canales de comunicación interna en el MVCS.
- Fortalecer el clima organizacional en el MVCS.
- Fortalecer el liderazgo de la alta dirección del MVCS.
- Fomentar una cultura de ética e integridad en los/as servidores/as del MVCS.

Relación de los objetivos específicos con la línea base realizada en el 2022	
Línea Base 2022	Objetivos específicos
Cultura del MVCS	Fomentar la igualdad de género en los/as servidores/as en el MVCS.
	Promover la inclusión en los/as servidores/as en el MVCS.
	Impulsar una cultura libre de hostigamiento y sin violencia.
	Promover una cultura de ecoeficiencia.
	Impulsar y reforzar la cultura organizacional deseada del MVCS.
	Fomentar una cultura de ética e integridad.
Credibilidad (Comunicación)	Reforzar los canales de comunicación interna en el MVCS.

Relación de los objetivos específicos con la línea base realizada en el 2022	
Respeto Imparcialidad Orgullo Camaradería Calidad de Vida Compromiso afectivo	Fortalecer el clima organizacional en el MVCS.
Credibilidad (Liderazgo)	Liderazgo de la alta dirección en gestión de personas.

c. Línea de acción

Cada Objetivo Específico está conformado por líneas de acción que se plantean a continuación:

**Cuadro N° 02
“Líneas de acción de los Objetivos Específicos”**

N°	OBJETIVOS ESPECIFICOS	LÍNEAS DE ACCIÓN
1	Fomentar una cultura equitativa en igualdad de género en los/as servidores/as en el MVCS.	<input type="checkbox"/> Construyendo ambientes laborales en igualdad de oportunidades.
2	Promover una cultura inclusiva en los/as servidores/as en el MVCS.	<input type="checkbox"/> Somos inclusivos/as.
3	Impulsar una cultura libre de hostigamiento y sin violencia en el MVCS.	<input type="checkbox"/> Practicando la “Convivencia sin Violencia”.
4	Promover una cultura de Ecoeficiencia en los/as servidores/as del MVCS.	<input type="checkbox"/> Todos/as somos Ecoeficientes.
5	Impulsar y reforzar la cultura organizacional deseada del MVCS.	<input type="checkbox"/> Trazando nuestro ADN. <input type="checkbox"/> Rediseñando el proceso de on boarding para los/as servidores/as civiles.
6	Reforzar los canales de comunicación interna en el MVCS.	<input type="checkbox"/> Construyendo el Cambio.
7	Fortalecer el liderazgo de la alta dirección del MVCS.	<input type="checkbox"/> Fomentando “Lideres y Lideresas exitosos/as”.
8	Fomentar una cultura de ética e integridad en los/as servidores/as del MVCS.	<input type="checkbox"/> Juntos/as edificamos una cultura ética e íntegra.
9	Fortalecer el clima organizacional en el MVCS.	<input type="checkbox"/> Compartiendo “Felicidad”. <input type="checkbox"/> Reconociendo tu contribución y compromiso con el MVCS. <input type="checkbox"/> Integrándonos en fechas importantes en el MVCS. <input type="checkbox"/> En el MVCS se fomentan las buenas prácticas.

Elaboración: OATH

d. Indicadores y Metas

**Cuadro N° 03
“Matriz de indicadores y metas”**

Objetivos Específicos	Indicadores de desempeño*	Fuente del indicador	Línea Base 2020	Meta 2021	Meta 2022	Meta 2023	Resp. del indicador
Fomentar una cultura equitativa en igualdad de género en los/as servidores/as en el MVCS.	Porcentaje de servidores/as del MVCS sin conocimiento de conceptos básicos de género.	Encuesta de Estereotipos de Género	19%	19%	15%*		OGPP
Promover una cultura inclusiva en los/as servidores/as en el MVCS.	Porcentaje de servidores/as del MVCS que participan en al menos una actividad de promoción de la inclusión.	Registros administrativos de la OGGRH	0%	15%	20%	25%	OGGRH
Impulsar una cultura libre de hostigamiento y sin violencia en el MVCS.	Porcentaje de servidores/as del MVCS que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	Encuesta de Estereotipos de Género	18%	18%	16%*		OGPP
Promover una cultura de ecoeficiencia en los/as servidores/as del MVCS.	Porcentaje de servidores/as del MVCS con conocimiento básicos de ecoeficiencia.	Encuesta de ecoeficiencia	-----	63%	80%	80%	OGA
Impulsar y reforzar la cultura organizacional deseada del MVCS.	Índice de satisfacción de los/las servidores/as del MVCS.	Encuesta de Clima Laboral	79%	74%	78%	80%	OGGRH
Fortalecer el clima organizacional en el MVCS.							
Reforzar los canales de comunicación interna en el MVCS.	Número de consultas que llegan al buzón. Número de consultas respondidas.	Registros administrativos de la OGGRH	-----	-----	-----	100%	OGGRH
Fortalecer el liderazgo de la alta dirección del MVCS.	Porcentaje de líderes/as que participan en al menos una actividad.	Lista de participantes	-----	-----	-----	25%	OGGRH
Fomentar una cultura de ética e integridad en los/as servidores/as del MVCS.	Porcentaje de servidores/as del MVCS con conocimiento de conceptos básicos de ética e integridad.	Encuesta de Clima Laboral	-----	-----	74%	80%	OGGRH

*Los valores son referenciales y podrían variar de acuerdo a las metas que se aprobarán en el Plan Anual de Actividades para la reducción de brechas de Género del año 2023 del MVCS.

Elaboración: OATH

VIII. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

“Actividades programadas en el Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2023”

Objetivo específico 1: Fomentar una cultura equitativa en igualdad de género en los/as servidores/as en el MVCS.	
Elemento cultural	Actividades
Prácticas compartidas	<input type="checkbox"/> Ruta de la Equidad de Género (conferencia con enfoque de género).
Normas	<input type="checkbox"/> Difusión de la normativa asociada a la Ley N° 28983, "Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres".
Normas	<input type="checkbox"/> Difusión de los lineamientos del lenguaje inclusivo para la adopción en las comunicaciones internas de la entidad.
Prácticas Compartidas	<input type="checkbox"/> Campaña “De igual a igual”.

Objetivo específico 2: Promover una cultura inclusiva en los/as servidores/as en el MVCS.	
Elemento cultural	Actividades
Prácticas Compartidas	<input type="checkbox"/> Creando una cultura más inclusiva en temas de discapacidad.
Prácticas Compartidas	<input type="checkbox"/> Campaña “Inclusión para todos/as”.
Normas	<input type="checkbox"/> Yo también tengo derechos (Difusión de la Ley N° 30490 – Ley de la Persona Adulta Mayor).
Prácticas Compartidas	<input type="checkbox"/> Promoviendo una cultura gerontológica de respeto y amor hacia las personas adultas mayores.
Prácticas Compartidas	<input type="checkbox"/> Sensibilización de buen trato para las personas adultas mayores “Soy mayor, soy como tú”.
Normas	<input type="checkbox"/> Sensibilización respecto a una vida digna y de calidad para las personas adultas mayores.

Objetivo específico 3: Impulsar una cultura libre de hostigamiento y sin violencia en el MVCS.	
Elemento Cultural	Actividades
Normas	<input type="checkbox"/> Difusión de la Directiva General N° 002-2020-VIVIENDA-SG, “Normas para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el MVCS”.
Comunicación	<input type="checkbox"/> Campaña de concientización para la no violencia contra la mujer.
Prácticas Compartidas	<input type="checkbox"/> Campaña de sensibilización: “Destapando los mitos sobre violencia de género”.

Objetivo específico 4: Promover una cultura de ecoeficiencia en los/as servidores/as del MVCS.	
Elemento Cultural	Actividades
Prácticas Compartidas	<input type="checkbox"/> Charlas informativas y de sensibilización en temas de ecoeficiencia.
Comunicación	<input type="checkbox"/> Campaña de sensibilización a través de ecotips y del calendario ambiental.
Comunicación	<input type="checkbox"/> Campaña "Sigamos pedaleando".
Prácticas compartidas	<input type="checkbox"/> Concurso de ecoeficiencia entre oficinas "Guardianes del reciclaje".

Objetivo específico 5 Impulsar y reforzar la cultura organizacional deseada del MVCS.	
Elemento Cultural	Actividades
Valores	<input type="checkbox"/> Reformulación de valores institucionales.
Valores	<input type="checkbox"/> Diagnóstico de cultura organizacional actual.

Objetivo específico 6 Reforzar los canales de comunicación interna en el MVCS.	
Elemento Cultural	Actividades
Comunicación	<input type="checkbox"/> Campaña de buen trato "Por una mejor convivencia".
Comunicación	<input type="checkbox"/> En el MVCS, "Tu opinión importa"- Diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional.
Comunicación	<input type="checkbox"/> Talleres de levantamiento de información en los equipos de trabajo sobre los microclimas (Herramientas de autodiagnóstico y focus group: Acción inmediata sobre la OAC, ODGS, OGGRH y otros).
Comunicación	<input type="checkbox"/> Campaña de uso del Buzón de Sugerencias (intranet).

Objetivo específico 7 Fortalecer el liderazgo de la alta dirección del MVCS	
Elemento Cultural	Actividades
Líderes	<input type="checkbox"/> Reuniones virtuales del/la director/a con sus servidores/as – FEEDBACK.
Líderes	<input type="checkbox"/> Videos de entrevista a los líderes Vivienda.
Líderes	<input type="checkbox"/> Visitas internas SM - Fortalecimiento de liderazgo.
Líderes	<input type="checkbox"/> Campaña de acercamiento de líderes: Conoce a nuestros líderes Vivienda.

Objetivo específico 8 Fomentar una cultura de ética e integridad en los/as servidores/as del MVCS	
Elemento Cultural	Actividades
Valores	<input type="checkbox"/> Inclusión de los nuevos valores en el Código de Ética y Conducta del MVCS.
Valores	<input type="checkbox"/> Difusión y promoción de una cultura de ética e integridad en el MVCS (DS N°180-2021-PCM y RSIP N° 002 – 2021-PCM/SIP).

Objetivo Específico 9 Fortalecer el clima organizacional en el MVCS.	
Elementos Culturales	Actividades
Prácticas compartidas	<input type="checkbox"/> Tú eres importante (cumpleaños).
Prácticas compartidas	<input type="checkbox"/> Juntos reconocemos las profesiones y oficios.
Prácticas compartidas	<input type="checkbox"/> Reconocimiento al/ a la Servidor/a Público/a.
Prácticas compartidas	<input type="checkbox"/> Reconocimiento: Allin Riqsikuy (El gran agradecimiento).
Prácticas compartidas	<input type="checkbox"/> Concurso "Mostrando nuestro talento oculto" (noche de talentos-canción criolla).
Prácticas compartidas	<input type="checkbox"/> Concurso: "Construyendo Nacimientos".
Prácticas compartidas	<input type="checkbox"/> "Torneo deportivo "Todos somos MVCS".
Prácticas compartidas	<input type="checkbox"/> Alianzas corporativas con diversas empresas de entrenamiento, alimentación y/o educación.
Prácticas compartidas	<input type="checkbox"/> Torneo deportivo "Fortaleciendo relaciones" (Noviembre).

IX. RECURSOS

Para ejecutar el Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2023 es necesario contar con los siguientes recursos:

9.1 Recursos Humanos

En este rubro se señala a las personas que forman parte del proceso de aprobación, implementación y ejecución de los programas señalados, liderados por la OGGRH.

9.2 Recursos Materiales

Están referidos a los materiales que debe contar el MVCS para poder ejecutar las actividades propuestas, los mismos que están detallados en el presente Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2023.

X. PRINCIPALES ACCIONES DE EVALUACIÓN

La OGGRH realizará un reporte de seguimiento del cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2023, a fin de identificar los avances, dificultades y coordinar las acciones correspondientes para el cumplimiento del mismo. Asimismo, de manera anual, elaborará un Informe de Evaluación del cumplimiento de actividades y objetivos del Plan, estos últimos a través del estudio de Clima Organizacional, el cual tiene una metodología pre establecida enfocada al sector público.

XI. PRESUPUESTO

Las actividades previstas en el Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2023 del MVCS, se efectuarán según la disponibilidad presupuestal del MVCS.

ANEXO: Programación de las Actividades del Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2023 del MVCS

N°	OE	Elemento Cultural a incidir	Actividades	Unidad de Medida	Programación				Año	Unidad o Programa Responsable	Costo estimado	Evaluación
					I Tri m	II Tri m	III Tri m	IV Tri m				
1	Fomentar una cultura equitativa en igualdad de género en los/as servidores/as en el MVCS.	Prácticas compartidas	Ruta de la Equidad de Género (conferencia con enfoque de género).	Taller			1		1	OGGRH	S/.0.00	Formato de Reporte MIMP
		Normas	Difusión de la normativa asociada a la Ley N° 28983, "Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres".	Correo				1	1	OGGRH	S/.0.00	Formato de Reporte MIMP
		Normas	Difusión de los lineamientos del lenguaje inclusivo para la adopción en las comunicaciones internas de la entidad.	Correo				1	1	OGGRH	S/.0.00	Formato de Reporte MIMP
		Prácticas Compartidas	Campaña: "De igual a igual" (efemérides en temas de género).	Correo			1	1	2	OGGRH	S/.0.00	Formato de Reporte MIMP
2	Promover una cultura inclusiva en los/as servidores/as en el MVCS.	Prácticas Compartidas	Creando una cultura más inclusiva en temas de discapacidad.	Taller			1	1	2	OGGRH	S/.0.00	Formato de CONADIS
		Prácticas Compartidas	Campaña "Inclusión para todos/as".	Taller				1	1	OGGRH	S/.0.00	Formato de CONADIS
		Normas	Yo también tengo derechos (Difusión de la Ley N° 30490 – Ley de la Persona Adulto Mayor).	Correo			1		1	OGGRH	S/.0.00	Formato de reporte para la Dirección de Accesibilidad y Desarrollo Tecnológico

N°	OE	Elemento Cultural a incidir	Actividades	Unidad de Medida	Programación				Año	Unidad o Programa Responsable	Costo estimado	Evaluación
					I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim				
2	Promover una cultura inclusiva en los/as servidores/as en el MVCS.	Prácticas Compartidas	Sensibilización de buen trato para las personas adultas mayores "Soy mayor, soy como tú".	Taller			1		1	OGGRH	S/.0.00	Formato de reporte para la Dirección de Accesibilidad y Desarrollo Tecnológico
		Normas	Sensibilización respecto a una vida digna y de calidad para las personas adultas mayores.	Conferencia				1	1	OGGRH	S/.0.00	Formato de reporte para la Dirección de Accesibilidad y Desarrollo Tecnológico
3	Impulsar una cultura libre de hostigamiento y sin violencia en el MVCS.	Normas	Difusión de la Directiva General N° 002-2020-VIVIENDA-SG, "Directiva de prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el MVCS".	Correo			1		1	OGGRH	S/.0.00	Formato de Reporte MIMP
		Comunicación	Campaña de concientización para la no violencia contra la mujer.	Correo				1	1	OGGRH	S/.0.00	Formato de Reporte MIMP
		Prácticas Compartidas	Campaña de sensibilización: "Destapando los mitos sobre violencia de género".	Taller				1	1	OGGRH	S/.0.00	Formato de Reporte MIMP
4	Promover una cultura de ecoeficiencia en los/as servidores/as del MVCS.	Prácticas Compartidas	Charlas informativas y de sensibilización en temas de Ecoeficiencia.	Taller			1		1	OGGRH	S/.0.00	Reporta a la Oficina General de la OGA
		Comunicación	Campaña de sensibilización a través de ecotips y del calendario ambiental.	Correo			1	1	2	OGGRH	S/.0.00	Reporta a la Oficina General de la OGA
		Comunicación	Campaña "Sigamos pedaleando".	Correo			1		1	OGGRH	S/.0.00	Reporta a la Oficina General de la OGA

N°	OE	Elemento Cultural a incidir	Actividades	Unidad de Medida	Programación				Año	Unidad o Programa Responsable	Costo estimado	Evaluación
					I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim				
4	Promover una cultura de ecoeficiencia en los/as servidores/as del MVCS.	Prácticas compartidas	Concurso de ecoeficiencia entre oficinas "Guardianes del reciclaje".	Correo				1	1	OGGRH	Según disponibilidad presupuestal	Reporta a la Oficina General de la OGA
5	Impulsar y reforzar la cultura organizacional deseada del MVCS.	Valores	Reformulación de valores institucionales.	Documento			1		1	OGGRH	S/.0.00	Código de Ética y Conducta actualizado
		Valores	Diagnóstico de cultura organizacional actual.	Cuestionario			1		1	OGGRH	Según disponibilidad presupuestal	Cuestionario de cultura organizacional
6	Reforzar los canales de comunicación interna en el MVCS.	Comunicación	Campaña de buen trato "Por una mejor convivencia".	Actividad				1	1	OGGRH	Según disponibilidad presupuestal	Cuestionario clima laboral
		Comunicación	En el MVCS, "Tu opinión importa"- Encuesta de Clima Organizacional (GPTW).	Encuesta			1		1	OGGRH	S/.25,000.00	Cuestionario clima laboral
		Comunicación	Talleres de levantamiento de información a los equipos de trabajo sobre los microclimas (Herramientas de autodiagnóstico y focus group: OAC, ODGS, OGGRH y otros).	Taller			1		1	OGGRH	Según disponibilidad presupuestal	Reporte de hallazgos de percepción de los microclimas
		Comunicación	Campaña de uso del Buzón de Sugerencias.	Correo			1	1	2	OGGRH	S/.0.00	Reporte en el POI
7	Fortalecer el liderazgo de la alta dirección del MVCS.	Líderes	Videos de entrevista a los líderes Vivienda.	Ceremonia			1	1	2	OGGRH	S/.0.00	Cuestionario de clima laboral
		Líderes	Visitas internas SM - Fortalecimiento de liderazgo.	Visita			1	1	2	OGGRH	S/.0.00	Cuestionario de clima laboral
8	Fomentar una cultura de ética e integridad.	Valores	Inclusión de los nuevos valores en el Código de Ética y Conducta de la entidad.	RM				1	1	OGGRH	S/.0.00	Código de Ética y Conducta actualizado

N°	OE	Elemento Cultural a incidir	Actividades	Unidad de Medida	Programación				Año	Unidad o Programa Responsable	Costo estimado	Evaluación	
					I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim					
8	Fomentar una cultura de ética e integridad.	Normas	Difusión y promoción de una cultura de ética e integridad en el MVCS (DS N°180-2021-PCM y RSIP N° 002-2021-PCM/SIP).	Actividad				1	1	OGGRH	S/.0.00	Reporte a la Oficina de Integridad y Lucha Contra la Corrupción	
9	Fortalecer el clima organizacional en el MVCS	Prácticas Compartidas	Tú eres importante (cumpleaños).	Correo			50	50	100	OGGRH	S/.0.00	Cuestionario de clima laboral	
		Prácticas Compartidas	Juntos/as reconocemos las profesiones y oficios.	Correo			3	7	10	OGGRH	S/.0.00	Cuestionario de clima laboral	
		Prácticas Compartidas	Reconocimiento al/ a la Servidor/a Público/a.	Correo				1	1	1	OGGRH	S/.0.00	Cuestionario de clima laboral
		Prácticas Compartidas	Alli Riqsikuy (El gran agradecimiento).	Correo			1	1	2	OGGRH	Según disponibilidad presupuestal	Cuestionario de clima laboral	
		Prácticas Compartidas	Concurso "Mostrando nuestro talento oculto" (noche de talentos- canción criolla).	Correo				1	1	1	OGGRH	Según disponibilidad presupuestal	Cuestionario de clima laboral
		Prácticas Compartidas	Concurso "Construyendo Nacimientos".	Correo				1	1	1	OGGRH	Según disponibilidad presupuestal	Cuestionario de clima laboral
		Prácticas Compartidas	Torneo deportivo "Todos somos MVCS".	Correo			1		1	1	OGGRH	Según disponibilidad presupuestal	Cuestionario de clima laboral
		Prácticas Compartidas	Alianzas corporativas con diversas empresas de entretenimiento, alimentación y/o educación.	Correo			1	1	2	OGGRH	S/.0.00	Cuestionario de clima laboral	
		Prácticas Compartidas	Torneo deportivo "Fortaleciendo relaciones" (Noviembre).	Correo				1	1	1	OGGRH	Según disponibilidad presupuestal	Cuestionario de clima laboral
Monto total de programación de las actividades del Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional 2023 del MVCS											S/25,000.00		