



PERÚ

Firmado digitalmente por
VELASQUEZ PORTOCARRERO
Sofia Del Pilar FAU 20131373237
hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.02.2025 10:45:08 -05:00

MINSa



PERÚ

Firmado digitalmente por VERANO
MEZA Erick Leonardo FAU
20131373237 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11.02.2025 15:16:09 -05:00

MINSa



PERÚ

Firmado digitalmente por VIVANCO
CORDOVA Elizabeth Consuelo FAU
20131373237 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11.02.2025 14:49:36 -05:00

MINSa

PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL PERIODO 2025



PERÚ

Ministerio
de Salud



I. INTRODUCCIÓN:

El Ministerio de Salud para fortalecer y optimizar el desarrollo de su gestión institucional, así como para el logro de sus objetivos y metas institucionales, considera que el factor humano constituye el capital más importante y lo establece en el Plan Estratégico Institucional 2019-2027 ampliado, en el Objetivo Estratégico Institucional 5: "Mejorar la Gestión y el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud con Énfasis en Competencias, y la Disponibilidad Equitativa en el País" por tanto, el promover el desarrollo de una Cultura Organizacional de calidad y la mejora continua del Clima Laboral entre sus servidores y colaboradores constituye un importante factor estratégico de gestión.

Asimismo, según lo establecido en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Norma para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos gestiona los siete (07) subsistemas que comprenden el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos dentro de la entidad, siendo uno de ellos el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, en el cual se encuentra comprendido el proceso de Cultura y Clima Organizacional.

En este sentido, el proceso de Cultura y Clima Organizacional comprende la gestión de la cultura la cual representa la verdadera imagen de la entidad y hace referencia a la ideología, valores y normas reflejados en historias y símbolos de la organización. La cultura ayuda a los servidores a identificarse con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados, facilitando la cohesión del grupo, el compromiso y el logro de los objetivos organizacionales.

Asimismo, comprende la gestión del clima organizacional, son las percepciones de los/as servidores/as respecto a la calidad y las características de la cultura organizacional. Y tiene como finalidad promover el ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los servidores, incrementando la motivación de las personas e impactando positivamente en los resultados de la organización.

II. MARCO LEGAL

- Ley N° 32135, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.
- Decreto Legislativo N° 1023, Artículo 5 dispone que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SERVIR, comprende de 07 subsistemas.
- Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SERVIR, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238- 2014-SERVIR-PE, aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/SDGRH “Normas para la Gestión del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150- 2017-SERVIR-PE, aprueba la “Guía para la Gestión del Proceso de Clima y Cultura Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.
- Directiva Administrativa N° 344-MINSA/OGGRH-2023 "Directiva Administrativa que regula el otorgamiento de reconocimientos a los/as servidores/as civiles de la Administración Central del Ministerio de Salud", aprobada con Resolución Secretarial N° 138-2023-MINSA.
- Plan Operativo Institucional Anual 2025 del Ministerio de Salud, aprobado con Resolución Ministerial N° 934-2024-MINSA, de fecha 27.12.24.

III. FINALIDAD

- Implementar acciones para potenciar los aspectos de la cultura de la entidad y promover el clima organizacional favorable que suscite el compromiso en los servidores del Ministerio de Salud, a fin de mejorar el rendimiento y cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

IV. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

- Ejecutar acciones que contribuyan a potenciar los aspectos de la cultura de la entidad y promover el clima organizacional favorable basado en valores institucionales y actividades motivacionales que genere en los/as servidores/as el compromiso institucional para el logro de los objetivos institucionales.

4.2 Objetivos Específicos

A nivel de Cultura Organizacional

- Promover una cultura basada en valores institucionales a través de comportamientos esperados.
- Fortalecer las compensaciones emocionales - no económicas en favor de los servidores, a fin de optimizar la identificación institucional.
- Fomentar la igualdad de género, la diversidad cultural y una cultura libre de hostigamiento en los servidores, jefes, directores de la institución.

A nivel de Clima Organizacional

- Fortalecer la experiencia de los servidores relacionado con el reconocimiento de sus logros y el equilibrio de vida laboral, personal y familiar que motive a continuar con una gestión de éxito.
- Fortalecer la gestión del liderazgo a fin de generar una comunicación asertiva y un espíritu de trabajo en equipo entre los directivos, jefes y los servidores.
- Reforzar el sentido de pertenencia, compromiso y de trabajo colaborativo entre direcciones, oficinas, áreas, así como al interior de cada equipo que mejore las relaciones interpersonales de los servidores.

V. ALCANCE

El presente Plan de Acción es de alcance de todos los funcionarios y servidores/as civiles de la Administración Central del Ministerio de Salud, sin distinción de sus regímenes laborales al que pertenezcan.

VI. DIAGNOSTICO DE MEDICIÓN DE LA CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2024

En la Encuesta de Clima Organizacional, aplicada en octubre del 2024, participaron un total de 1876 encuestados/as, en cual se obtuvo un índice de satisfacción de 66% que, de acuerdo a la tabla de calificación, se ubica en el rango de regular, es decir, con oportunidad de mejora, esto implica continuar trabajando para alcanzar un clima organizacional óptimo en este periodo.

Del análisis de la encuesta se tiene que los siguientes órganos requieren fortalecimiento en las dimensiones gestión de la organización, gestión para los servidores, gestión de grupos, gestión del líder y engagement.

- Escuela Nacional de Salud Pública
- Oficina General de Comunicaciones
- Oficina General de Administración
- Dirección General de Aseguramiento e Intercambio Prestacional

- Dirección General de Personal de la Salud
- Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas
- Dirección de Operaciones en Salud
- Dirección General Intervenciones Estratégicas en Salud Pública

VII. DIMENSIONES DE PRIORITARIA INTERVENCIÓN

Las dimensiones que requieren intervención son las siguientes:

- **Gestión de la Organización**
Se refiere a las acciones fundamentales que toda entidad debe gestionar para asegurar un orden adecuado y las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades laborales.
- **Gestión para los Servidores**
Explica las evaluaciones de funcionalidad y significado que los superiores otorgan al supervisar y controlar el trabajo de sus subordinados.
- **Gestión de Grupos**
Se centra en la habilidad auténtica de trabajar y relacionarse con otros con respeto, con el propósito de alcanzar el objetivo común, dejando de lado los intereses individuales.
- **Gestión del Líder**
Se refiere a los factores que facilitan una gestión efectiva de los líderes con sus equipos de trabajo.
- **Engagement/Compromiso**
Se refiere al grado de conexión emocional, cognitiva y física con la organización, lo que lleva a un esfuerzo voluntario para alcanzar los objetivos.

VIII. ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN PARA EL PERIODO 2025

La formulación de las actividades que se proponen en el presente Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional para el período 2025, de la Administración Central del Ministerio de Salud MINSA, toma como insumo los resultados obtenidos en la encuesta de clima organizacional aplicado en el periodo 2024.

El presente Plan de Acción aborda las siguientes dimensiones:

A) Dimensión de Gestión de la Organización

- Claridad Organizacional
- Sentido de Pertenencia Organizacional
- Valores institucionales
- Reconocimientos oficiales

B) Dimensión de Gestión para los servidores

- Prevención e Intervención en el clima organizacional de los servidores
- Equilibrio de vida laboral, personal y familiar
- Desarrollo artístico cultural
- Buen trato laboral

- C) Dimensión de Gestión de grupos
- Relaciones entre oficinas/áreas
 - Relaciones interpersonales de camaradería e integración
 - Agentes de cultura y clima organizacional
- D) Dimensión de Gestión del Líder
- Habilidades directivas
 - Reconocimiento emocional - no económico
- E) Dimensión de Engagement
- Orgullo y compromiso
 - Identificación e imagen institucional

Dimensión de Gestión de la Organización

Esta dimensión está relacionada a lo que se hace y se piensa en la entidad aquí abordamos la valores y a través de ellos los comportamientos esperados, a fin de fidelizar a los servidores para generar un entorno de confianza mediante las siguientes actividades.

Sub dimensiones	Actividades	Acciones propuestas
Claridad Organizacional	Focus groups con directores y jefes	Desarrollar sesiones de focus group con directores generales y directores ejecutivos de los órganos y unidades orgánicas del MINSA para socializar y analizar los resultados de la encuesta de clima organizacional aplicada en el 2024 e identificar las acciones a desarrollar para fortalecer el clima organizacional.
Sentido de pertenencia organizacional	Decálogo de buenos modales	Difundir un decálogo de buenos modales entre los servidores/as de la administración central MINSA.
Valores institucionales	Vivencemos nuestros valores	Realizar dinámicas que promuevan la difusión y la práctica de los valores institucionales.
Reconocimientos oficiales	Reconocimientos oficiales por buenas prácticas	Realizar el reconocimiento a los/las servidores/as en relación a buenas prácticas laborales, implementación de medidas de remediación o reconocimiento de conductas éticas (en el mes de aniversario de MINSA).

Dimensión de Gestión para los servidores

Esta dimensión hace referencia a las acciones que se ejecutarán para incrementar las posibilidades que tiene el/a servidor/a dentro de su entorno organizacional para favorecer el desarrollo profesional y personal, contingente a la tarea y con miras a futuro.

Sub dimensiones	Actividades	Acciones propuestas
Prevención e Intervención en el clima organizacional de los servidores	Talleres de prevención e intervención	Realizar talleres con los órganos y unidades orgánicas a fin de mejorar las relaciones interpersonales; priorizando los órganos con rango regular que presentan dimensiones con alto índice de percepción desfavorable de acuerdo a la encuesta de clima organizacional 2024.
Equilibrio de vida laboral, personal y familiar	Comparte tu entorno	Compartir en el mural virtual los logros familiares, sociales, personales a través de fotografía, videos y/o mensajes.
		Realizar actividades que involucren el cuidado de las mascotas que forman parte de su entorno familiar.
		Realizar actividades lúdicas que involucren la participación de los familiares de los servidores.
Desarrollo artístico cultural	Talleres de interés artístico	Generar talleres de interés entre los servidores donde puedan compartir conversatorios u otros intereses, artísticos, creativos, académicos, entre otros.
		Promover espacios de lectura dentro de las oficinas, creando bibliotecas móviles en las que puedan intercambiar opiniones sobre la lectura realizada.
Buen Trato Laboral	Promoción de la Igualdad de Género, la Diversidad Cultural y el Hostigamiento Sexual Laboral	Compartir mensajes, videos, flyer u otros para concientizar la importancia de la política nacional de Igualdad de Género, la promoción y protección de la Diversidad Cultural y la prevención del Hostigamiento Sexual Laboral.

Dimensión de Gestión de grupos

Esta dimensión se enfoca en la identificación y compromiso de los servidores/as dentro de sus oficinas y en la entidad.

Sub dimensiones	Actividades	Acciones propuestas
Relaciones entre oficinas/áreas	Técnica colaborativa “Construyendo Equipos”	Desarrollar juegos al aire libre para mejorar el trabajo en equipo y la creatividad entre los/as servidores/as.
	Socializando nuestros logros y avances	Generar espacios de conversación en el cual los servidores de diferentes direcciones, oficina, áreas y/o equipos puedan difundir sus avances, metas alcanzadas, logros u otro realizados en cuanto a una materia de interés.
Relaciones interpersonales de camaradería e integración	Conectados MINSA	Crear contenido en un podcast para fortalecer el diálogo y la relación entre los servidores, compartiendo las iniciativas, experiencias trabajadas y/o temas de interés (como Salud Mental, Nutrición, Psicología entre otros).
Agentes de cultura y clima organizacional	Cuidando el buen clima laboral de mi oficina	Asegurar el desarrollo de las actividades propuestas por los/as coordinadores/as que afiancen el buen clima laboral de su oficina/área.
		Fidelizar el grupo de coordinadores de cultura y clima organizacional de los órganos y unidades orgánicas, ya que son los promotores de la cultura organizacional y gestores de un clima saludable.

Dimensión de Gestión del Líder

Esta dimensión está orientada a promover interacciones del líder con su equipo de trabajo para el logro de los objetivos de la oficina y de la institución de manera rápida y eficaz, a fin de lograr una adecuada gestión de los líderes frente a sus equipos de trabajo.

Sub dimensiones	Actividades	Acciones propuestas
Habilidades Directivas	Compartiendo buenas prácticas directivas	Promover un espacio de interacción entre líderes para que puedan compartir experiencias personales sobre su estilo de liderazgo y replicar aquellas buenas prácticas.
	Habilidades Blandas	Realizar talleres de habilidades blandas, con los líderes de los órganos, unidades orgánicas y/o jefes de equipo a fin de reforzar las cualidades positivas de un buen líder.
Reconocimiento emocional no económico	Reconocimiento no económico al talento humano	Elaborar una propuesta de procedimiento para el otorgamiento de reconocimiento no económico que estará dirigido a los servidores y se promoverá el siguiente periodo lectivo.

Dimensión de Engagement

Esta dimensión refiere al compromiso que cada servidor/a tiene con su trabajo y la entidad; asimismo es un indicador del buen desempeño y satisfacción laboral.

Sub dimensiones	Actividades	Acciones propuestas
Orgullo y compromiso	Orgullosos en MINSA	Capturar situaciones vivenciales en los espacios laborales o recreacionales de la entidad que muestren la identificación de los servidores con la institución (a través de desayunos, reuniones, almuerzos, celebraciones, entre otros y difundirlos a través de fotos y/o videos en el mural virtual).
Identificación e Imagen institucional	Tú eres importante	Realizar actividades de reconocimiento entre el jefe y los servidores o entre los servidores (a través de cartas de agradecimiento, mensajes de reconocimiento virtuales, tarjetas físicas u otros).

	Juegos florales MINSA	Realizar los juegos florales en la administración central buscando la participación de los servidores a fin de evidenciar su orgullo de ser parte del MINSA (a través de la creación de poemas, canciones, dibujos y/o pintura alusivos).
--	-----------------------	---

Actividad Específica: Aplicación de encuestas

Estrategia	Actividades	Acciones propuestas
Aplicación de Encuesta de Cultura y Clima Organizacional 2025	Realizar la aplicación de la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional 2025	Aplicar la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional en la administración central del MINSA.
	Analizar la Encuesta aplicada a los/as servidores/as	Realizar el taller con equipo responsable de Recursos Humanos, donde se revisarán los resultados del estudio de clima, en profundidad y se identificarán acciones de mejora a ser incorporadas en el Plan de Acción 2026.
	Realizar reuniones con los directores y/o jefes de los órganos y unidades orgánicas	Realización de taller de mejora de clima organizacional para unidades orgánicas que hayan obtenido más baja calificación, en base al estudio de clima organizacional a realizar.
	Elaborar la Propuesta de Plan de Acción Cultura y Clima Organizacional 2026	Elaboración de Propuesta de Plan de Acción para periodo 2026.
Aplicación de otras encuestas de 2025	Realizar la aplicación de la Encuesta de Estereotipos de género en la gestión institucional interna	Aplicar la encuesta en la administración central del MINSA
	Realizar el análisis de la Encuesta aplicada	Analizar de la encuesta aplicada con el apoyo de la Oficina General de Tecnologías de la Información.
	Realizar la aplicación de la encuesta de satisfacción de las acciones ejecutadas del plan de acción 2025	Aplicar las encuestas de satisfacción al cierre de las acciones realizadas en los órganos y unidades orgánicas.

IX. RESPONSABILIDAD

La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos es responsable del diseño, programación, organización y ejecución de las actividades contenidas en el presente plan.

La Alta Dirección del MINSA es responsable de supervisar la implementación del presente plan de acción.

Los directivos y/o jefes de los órganos, unidades orgánicas y oficinas de la entidad son responsables de promover la participación activa de su equipo de trabajo.

X. FINANCIAMIENTO

Para el desarrollo y ejecución de las actividades previstas en el Plan de Acción Cultura y Clima Organizacional se requiere del siguiente presupuesto.

Producto	Cantidad	Presupuesto
Adquisición de reconocimientos para los participantes en trivias, concursos y demás acciones propuestas.	15 presentes	S/3,000
Merchandising	500 productos	S/.3,000
Servicio Profesional para los talleres de Coaching o Team Building	3 sesiones de 2 horas	S/.7,500
TOTAL		S/. 13,500 (*)

(*) Cabe señalar que en el presente plan operativo institucional la actividad de cultura y clima organizacional no cuenta con presupuesto asignado para el presente año.

XI. RESULTADOS ESPERADOS

- Mejorar los resultados de la encuesta de clima organizacional aplicada en el año 2024.
- Fortalecer el Clima Organizacional para mejorar el rendimiento y cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

X. ANEXOS

01. CRONOGRAMA DE PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL PERIODO 2025

ANEXO: CRONOGRAMA DE PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL PERIODO 2025

N°	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	ACCIONES	DETALLE	PERIODICIDAD	EVALUACIÓN /INDICADOR	Meta	RESPONSABLE
1	Dimensión de Gestión Organización	Claridad Organizacional	Focus groups con directores y jefes	Desarrollar sesiones de focus group con directores generales y directores ejecutivos de los órganos y unidades orgánicas del MINSA sobre los resultados de la encuesta de clima organizacional aplicada en el 2024.	Febrero - Marzo	Cantidad de focus group realizados	15	Lic. Elizabeth Vivanco Lic. María Lauro
2		Sentido de pertenencia organizacional	Decálogo de buenos modales	Difundir un decálogo de buenos modales entre los servidores/as de la administración central MINSA.	Marzo - Abril	Encuesta aplicada	1	Lic. Elizabeth Vivanco Lic. María Lauro
3		Valores Institucionales	Vivencemos nuestros valores	Realizar dinámicas que promuevan la difusión y la práctica de los valores institucionales.	Marzo - Diciembre	Cantidad de dinámicas realizadas	40	Lic. Elizabeth Vivanco Lic. María Lauro
4		Reconocimientos oficiales	Reconocimientos oficiales por buenas prácticas	Realizar el reconocimiento a los/las servidores/as en relación a buenas prácticas laborales, implementación de medidas de remediación o reconocimiento de conductas éticas (en el mes de aniversario de MINSA).	Octubre	Evento realizado	1	Lic. Elizabeth Vivanco Lic. María Lauro

N°	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	ACCIONES	DETALLE	PERIODICIDAD	EVALUACIÓN /INDICADOR	Meta	RESPONSABLE
5	Dimensión de Gestión para los servidores	Prevención e Intervención en el clima laboral del servidor	Talleres de prevención e intervención	Realizar talleres con los órganos y unidades orgánicas a fin de mejorar las relaciones interpersonales; priorizando los órganos con rango regular que presentan dimensiones con alto índice de percepción desfavorable de acuerdo a la encuesta de clima organizacional 2024.	Marzo - Noviembre	Cantidad de Talleres realizado	10	Lic. Elizabeth Vivanco Lic. Maria Lauro
6		Equilibrio entre la vida personal, familiar laboral	Comparte tu entorno	Compartir en el mural virtual los logros familiares, sociales, personales a través de fotografía, videos y/o mensajes.	Junio - Diciembre	Cantidad de publicaciones realizadas en el mural	6	Lic. Elizabeth Vivanco Lic. Maria Lauro
7				Realizar actividades que involucren el cuidado de las mascotas que forman parte de su entorno familiar.	Junio - Setiembre	Evento realizado	1	Lic. Elizabeth Vivanco
8				Realizar actividades lúdicas que involucren la participación de los familiares de los servidores.	Marzo - Diciembre	Cantidad de actividades lúdicas realizadas	3	Lic. Maria Lauro
9		Desarrollo artístico cultural	Talleres de interés artístico	Generar talleres de interés entre los servidores donde que puedan compartir conversatorios u otros intereses, artísticos, creativos, académicos, entre otros.	Abril - Diciembre	Cantidad de talleres realizados	3	Lic. Elizabeth Vivanco Lic. Maria Lauro
10				Promover espacios de lectura dentro de las oficinas, creando bibliotecas móviles en las que puedan intercambiar opiniones sobre la lectura realizada.	Mayo - Julio	Evento realizado	2	Lic. Elizabeth Vivanco
11		Buen Trato Laboral	Promoción de la Igualdad de Género, la Diversidad Cultural y el Hostigamiento Sexual Laboral	Compartir mensajes, videos, flyer u otros para concientizar la importancia de la política nacional de Igualdad de Género, la promoción y protección de la Diversidad Cultural y la prevención del Hostigamiento Sexual Laboral.	Abril - Diciembre	Cantidad de videos, flyer u otros realizados	3	Lic. Elizabeth Vivanco Lic. Maria Lauro

N°	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	ACCIONES	DETALLE	PERIODICIDAD	EVALUACIÓN /INDICADOR	Meta	RESPONSABLE
12	Dimensión de Gestión de Grupos	Relaciones entre Oficinas/áreas	Técnica colaborativa "Construyendo Equipos"	Desarrollar juegos al aire libre para mejorar el trabajo en equipo y la creatividad entre los/as servidores/as.	Abril - Diciembre	Cantidad de talleres realizados	5	Lic. Maria Lauro
			Socializando nuestros logros y avances	Generar espacios de conversación en el cual los servidores de diferentes direcciones, oficina, áreas y/o equipos puedan difundir sus avances, metas alcanzadas, logros u otro realizados en cuanto a una materia de interés.	Abril - Diciembre	Cantidad de conversatorios realizados	3	Lic. Elizabeth Vivanco
13		Relaciones interpersonales de camaradería e integración	Conectados MINSA	Crear contenido en un podcast para fortalecer el diálogo y la relación entre los servidores, compartiendo las iniciativas, experiencias trabajadas y/o temas de interés (como Salud Mental, Nutrición, Psicología entre otros).	Abril - Noviembre	Cantidad de podcast realizados	2	Lic. Elizabeth Vivanco
14		Agentes de cultura y clima organizacional	Cuidando el buen clima laboral de mi oficina	Asegurar el desarrollo de las actividades propuestas por los/as coordinadores/as que afiancen el buen clima laboral de su oficina/área.	Marzo - Diciembre	Cantidad de actividades realizadas por los coordinadores	8	Lic. Maria Lauro
15				Fidelizar el grupo de coordinadores de cultura y clima organizacional de los órganos y unidades orgánicas, ya que son los promotores de la cultura organizacional y gestores de un clima saludable.	Marzo - Julio - Noviembre	Cantidad de reuniones realizadas	3	Lic. Elizabeth Vivanco Lic. Maria Lauro

N°	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	ACCIONES	DETALLE	PERIODICIDAD	EVALUACIÓN /INDICADOR	Meta	RESPONSABLE
16	Dimensión de Líder	Habilidades Directivas	Compartiendo buenas prácticas directivas	Promover un espacio de interacción entre líderes para que puedan compartir experiencias personales sobre su estilo de liderazgo y replicar aquellas buenas prácticas.	Marzo - Diciembre	Cantidad de talleres realizados	4	Lic. Elizabeth Vivanco Lic. Maria Lauro
17			Habilidades Blandas	Realizar talleres de habilidades blandas, con los líderes de los órganos, unidades orgánicas y/o jefes de equipo a fin de reforzar las cualidades positivas de un buen líder.	Marzo - Diciembre	Cantidad de talleres realizados	4	Lic. Elizabeth Vivanco Lic. Maria Lauro
18		Reconocimiento emocional o no económico	Reconocimiento o no económico al talento humano	Elaborar una propuesta de procedimiento para el otorgamiento de reconocimiento no económico que estará dirigido a los servidores y se promoverá el siguiente periodo lectivo.	Abril - Julio	Propuesta presentada	1	Lic. Maria Lauro
19	Dimensión de Engagement	Orgullo y compromiso	Orgullosos en MINSA	Capturar situaciones vivenciales en los espacios laborales o recreacionales de la entidad que muestren la identificación de los servidores con la institución (a través de desayunos, reuniones, almuerzos, celebraciones, entre otros y difundirlos a través de fotos en el mural virtual).	Abril - Diciembre	Cantidad de Collages publicados al año	8	Lic. Elizabeth Vivanco
20		Identificación e Imagen	Tú eres importante	Realizar actividades de reconocimiento entre el jefe y los servidores o entre los servidores (a través de cartas de agradecimiento, mensajes de reconocimiento virtuales, tarjetas físicas u otros).	Abril - Noviembre	% de órganos participantes	40%	Lic. Elizabeth Vivanco

N°	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	ACCIONES	DETALLE	PERIODICIDAD	EVALUACIÓN /INDICADOR	Meta	RESPONSABLE
21			Juegos florales MINSA	Realizar los juegos florales en la administración central buscando la participación de los servidores a fin de evidenciar su orgullo de ser parte del MINSA (a través de la creación de poemas, canciones, dibujos y/o pintura alusivos).	Setiembre - Octubre	Evento realizado	1	Lic. Maria Lauro

ACTIVIDAD ESPECÍFICA

N°	TIPO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	ACCION	PERIODICIDAD O FECHA TENTATIVA	EVALUACIÓN /INDICADOR	Meta
1	Transversal	Aplicación de Encuesta de Cultura y Clima Organizacional 2025	Realizar la aplicación de la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional 2025	Aplicar la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional en la administración central del MINSA.	Anual	Encuesta aplicada	1
2	Transversal	Aplicación de otras encuestas de 2025	Realizar la aplicación de la Encuesta de Estereotipos de género en la gestión institucional interna	Aplicar la encuesta en la administración central del MINSA	Anual	Encuesta aplicada	1
3			Realizar la aplicación de la encuesta de satisfacción de las acciones ejecutadas del plan de acción 2025	Aplicar la encuesta de satisfacción de las acciones ejecutadas del plan de acción en los órganos y unidades orgánicas del MINSA.	Bimensual	Encuesta aplicada	6